

GESETZENTWURF

der Fraktion DIE LINKE

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes und anderer Gesetze

A. Problem

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst trat erstmals im Jahr 1994 in Kraft und wurde seitdem vier Mal geändert. Eine letzte formale Änderung fand im Jahr 2009 im Zuge der Novellierung des Beamtenrechtsneuordnungsgesetzes statt. In den Jahren 2002 und 2006 fanden mit dem Zweiten und Dritten Gesetz zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes vornehmlich Änderungen der Paragraphen statt, welche die Gleichstellungsbeauftragten betreffen. Im Jahr 1998 wurde das Gleichstellungsgesetz einer grundlegenden Neufassung unterzogen, da sich innerhalb der vier Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes einige Änderungsbedarfe herausstellten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen neben dem Gleichstellungsgesetz auch das Landesstatistikgesetz, das Landes- und Kommunalwahlgesetz sowie das Vergabegesetz novelliert werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern voranzubringen.

Mit der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst soll ein wesentlicher Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern; zur Beseitigung bestehender und zur Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Herkunft, einer Behinderung; zur Herstellung der Geschlechterparität in Entscheidungspositionen; zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer; zur Veränderung des Rollendenkens in der Gesellschaft sowie der insgesamt besseren gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen und Männern geleistet werden. Ziel der Gesetzesnovellierung ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in allen Bereichen mit staatlichem Einfluss.

Für die Konzipierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern ist eine geschlechterspezifische Datenlage unerlässlich, weshalb im Zuge der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes auch eine Ergänzung im Statistikgesetz von Mecklenburg-Vorpommern hinsichtlich einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung notwendig ist.

Eine Änderung des Landes- und Kommunalwahlgesetzes bildet die rechtliche Grundlage für die Erhöhung des Frauenanteils im Landtag Mecklenburg-Vorpommern, der derzeit bei lediglich 28,2 % liegt, sowie in den Kommunalparlamenten in Mecklenburg-Vorpommern.

Über die öffentliche Auftragsvergabe können soziale Kriterien wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft sowie die Entgeltgleichheit verankert werden. Die staatlichen Einflussmöglichkeiten sollen genutzt werden, um die Vergabe öffentlicher Aufträge an Bedingungen von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen zu knüpfen.

B. Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf umfasst 5 Artikel.

Der erste und umfangreichste Gegenstand in Artikel 1 ist eine grundlegende Neufassung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu einem Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern.

Der Gesetzentwurf enthält mehrere Neuerungen gegenüber dem geltenden Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Dazu gehört die Vorschrift zur Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern und im Dienstverkehr. Bislang wird die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Mecklenburg-Vorpommern auf der Grundlage des Leitfadens für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache lediglich empfohlen.

Neu ist die Aufnahme und explizite Formulierung von Gleichstellungs-Grundsätzen sowie der Gleichstellungsverpflichtung. Die bisherigen Bestimmungen zur Gleichstellungsverpflichtung werden als separater Paragraph gefasst und deutlich ausgeweitet. Gleichstellung soll in allem Handeln der benannten Einrichtungen durchgängiges Leitprinzip sein. Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion müssen ihre Verantwortung diesbezüglich noch deutlicher erkennen und wahrnehmen. Als ein neuer Bestandteil ist die Einführung des Kriteriums der Gleichstellung von Frauen und Männern bei staatlicher Leistungsgewährung in den Gesetzentwurf eingegangen.

Wesentliche Erweiterungen gegenüber den vorhandenen Gesetzlichkeiten bestehen zudem in der Ausweitung des Geltungsbereiches über den öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern auf die Beteiligungsunternehmen des Landes Mecklenburg-Vorpommern sowie hinsichtlich der Fortgeltung der Bestimmungen des Gesetzes im Falle von Privatisierungen und Veräußerungen.

Frauenförderpläne werden mit dem Gesetz zu Gleichstellungsplänen. Damit soll unter anderem verdeutlicht werden, dass Familienarbeit auch Sache der Väter ist und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben für Frauen sowie für Männer gewährleistet werden muss. In Bereichen, in denen weiterhin eine gezielte Frauenförderung erforderlich ist, ist diese weiterhin zu gewährleisten. Dies betrifft zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Artikel 2 des Gesetzentwurfes betrifft das Statistikgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Das Gesetz wird dahingehend ergänzt, dass grundsätzlich alle statistischen Merkmale, die zu natürlichen Personen erhoben werden, auch in ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung zu erheben und zu veröffentlichen sind. Damit steht zukünftig eine verlässliche und kontinuierlich aktualisierte Datengrundlage zur Verfügung, die detailliert über die Situation der Frauen und Männer im Land Auskunft gibt. Sie bietet ein Abbild der sozialen Realität und ist Grundlage für ein sinnvolles politisches Handeln.

Artikel 3 beinhaltet eine Änderung des Landes- und Kommunalwahlgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zum Zwecke der Aufstellung geschlechterquotierter Wahllisten mit dem Ziel, Landes- und Kommunalparlamente geschlechterparitätisch zu besetzen.

Artikel 4 sieht die Änderung des Vergabegesetzes hinsichtlich der Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der öffentlichen Auftragsvergabe vor.

Artikel 5 beinhaltet die Schlussbestimmungen.

C. Alternativen

Alternative ist, dass es bei der aktuellen Gesetzeslage bleibt. Damit würde allerdings die dringend notwendige Aktualisierung und Anpassung einzelner Punkte an bundesrechtliche Regelungen ausbleiben. Ebenso würden vorhandene Einflussmöglichkeiten ungenutzt bleiben, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern deutlich voranzubringen.

D. Kosten

Einige gesetzliche Regelungen verursachen zusätzliche Kosten und unterfallen gegebenenfalls dem strikten Konnexitätsprinzip.

Der sich aus dem Gesetzentwurf ergebende Aufwand ist derzeit nicht genau quantifizierbar. Die tatsächlich anfallenden Kosten sollen auf der Basis zweijähriger Erfahrungen ermittelt werden, um die endgültige Erstattungsregelung für die notwendigen Kosten - gegebenenfalls gemeinsam mit den kommunalen Landesverbänden - zu treffen.

ENTWURF

eines Gesetzes zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes und anderer Gesetze

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V 1999, S. 697), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687, 718), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GIG M-V)“.

2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach § 2a wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 2b Grundsätze“.

b) Nach § 2b wird folgende Angabe eingefügt:

„§2c Gleichstellungsverpflichtung“.

c) Nach § 2c wird folgende Angabe eingefügt:

„2d Geschlechtergerechte Sprache“.

d) Die Angabe zu § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3 Gleichstellungsplan“.

e) Nach § 4 wird folgende Angabe eingefügt:

„4a Auswahlverfahren“.

f) Die Angabe zu § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9 Sexuelle Belästigung“.

g) Nach § 10 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 10a Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung“.

3. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige einzige Satz wird Absatz 1.

b) In Absatz 1 werden nach Nummer 11 folgende Nummern 12 und 13 angefügt:

„12. kommunale Träger der Selbstverwaltung,
13. sonstige, der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts“.

c) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 bis 5 angefügt:

„(2) Soweit das Land Mecklenburg-Vorpommern unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Gleichstellungsplanes, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten.“

(3) Soweit das Land Mecklenburg-Vorpommern Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden.

(4) Wandelt das Land Mecklenburg-Vorpommern Einrichtungen, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(5) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen. Die Übernahmbedingungen sind in die Verträge aufzunehmen.“

4. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2 Ziel des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Herkunft und der sexuellen Identität in seinem Geltungsbereich. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen abzubauen.

(2) Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei ist den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen sowie Frauen mit Migrationshintergrund Rechnung zu tragen.“

5. § 2a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „die Beamten, Richter, Staatsanwälte, Angestellten und Arbeiter“ durch die Wörter „die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird das Wort „zwölf“ durch das Wort „achtzehn“ ersetzt.

c) In Absatz 5 werden die Wörter „eines Frauenförderplans“ durch die Wörter „eines Gleichstellungsplans“ sowie die Wörter „Angestellte und Arbeiter“ durch die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt.

d) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7 und 8 angefügt:

„(7) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die nach haushaltsrechtlichen Vorgaben finanzielle Mittel benötigt werden.

(8) Gremien sind insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte.“

6. Nach § 2a werden folgende §§ 2b bis 2d eingefügt:

„§ 2b Grundsätze

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder ihres familiären beziehungsweise lebenspartnerschaftlichen Standes nicht diskriminiert werden.

(3) Zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, insbesondere der von Frauen mit Behinderung, ist deren Belangen durch angemessene Vorkehrungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile Rechnung zu tragen.

(4) Zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere der von Frauen mit Migrationshintergrund, sind sie unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Belange gezielt zu fördern.

§ 2c Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(2) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für den Fall, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen eine Unterrepräsentanz von Frauen begründen sowie für Vorgesetzten- und Leitungspositionen.

(3) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen, so gelten die Absätze 1 und 2 in diesen entsprechend.

(4) Soweit in übergeordneten Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrzunehmen.

(5) Die Gleichstellungsverpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

§ 2d Geschlechtergerechte Sprache

In den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.“

7. § 3 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 3 Gleichstellungsplan

(1) Die Dienststellen mit der personalrechtlichen Befugnis erstellen für jede Einrichtung nach § 1 auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung einen verbindlichen Gleichstellungsplan. Im Gleichstellungsplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen das Gleichstellungsziel nach § 2 innerhalb der jeweiligen Einrichtung erreicht werden soll. Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, durch die Stellen eingespart oder wegfallen sollen, hat der Gleichstellungsplan Vorgaben zu enthalten, die die Chancengleichheit der Frauen gewährleisten.

- (2) Soweit Frauen in Beschäftigungsgruppen unterrepräsentiert sind, sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Beschäftigungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung der verbindlichen Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, und darzulegen, ob in Dienststellen bereits beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist festzulegen, wie viele Frauen mindestens an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind. Der Gleichstellungsplan muss vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Beschäftigungsgruppen aufzeigen und begründen.
- (3) An der Erstellung des Gleichstellungsplans sind die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen; die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.
- (4) Die Zahl der Auszubildenden ist getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn und Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.
- (5) Besteht eine Einrichtung aus mehreren Dienststellen, so sind an der Erstellung, Fortschreibung und Anpassung des übergreifenden Gleichstellungsplans alle betroffenen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen; die Rechte der Personalräte bleiben unberührt.
- (6) Die Festlegungen im Gleichstellungsplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.
- (7) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten durch die Leitung der Dienststelle, für die er erstellt ist, durch Aushang bekanntzumachen.
- (8) Wenn die Vorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungsplans darzulegen sowie zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle zu melden. Die Gleichstellungspläne sind der für die Gleichstellung für Frauen und Männer zuständigen Behörde vorzulegen.
- (9) Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einer Beschäftigungsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung bekanntzugeben. Bei Strukturveränderungen in Behörden ist der Gleichstellungsplan unverzüglich zu erstellen oder anzupassen. Insoweit finden Satz 1 und § 5 Abs. 7 keine Anwendung.
- (10) Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(11) Wird ein Gleichstellungsplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt, so können die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten das unmittelbar gegenüber dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Mitglied der Landesregierung beanstanden. Das Mitglied der Landesregierung ist berechtigt, eine Stelle oder Person mit der Bearbeitung der Beanstandung zu beauftragen.

(12) Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(13) Gleichstellungspläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Mitglied der Landesregierung nach Aufforderung zur Kenntnis zu geben.“

8. § 4 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 4 Stellenausschreibung

(1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben; § 9 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVObI. M-V S. 687) und die auf dessen Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen bleiben unberührt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung auch öffentlich zu erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe hiervon abgewichen werden.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Stehen dienstliche Belange der Ausschreibung in Teilzeitform entgegen, sind diese der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Soll eine Einrichtung oder Dienststelle aufgrund eines Gleichstellungsplans den Anteil von Frauen erhöhen, ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

(4) Liegen nach einer Ausschreibung in Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, soll die Ausschreibung einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon abgesehen werden.

(5) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

(6) Die Absätze 1, 2 und 5 gelten für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen entsprechend.

(7) Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind in Form einer Ausschreibung überregional öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt nach §1 Absatz 2 für solche Positionen der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

(8) Die öffentliche Bekanntmachung für die in Absatz 7 genannten Positionen erfolgt auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen.

(9) Bei Arbeitsplatzbeschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden.“

9. Nach § 4 wird folgender § 4a neu eingefügt:

„§ 4a Auswahlverfahren

„(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch oder zum Auswahlverfahren einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen.

(2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

(3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu geben.

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

(5) Fragen nach der Familienplanung, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen während der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

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

(7) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.“

10. § 5 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen

(1) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 je Ausbildungsgang und Vergaberunde bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) mindestens bis zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen vorliegen, soll die Ausschreibung auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten wiederholt werden. Liegen nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

(2) Übernimmt die Dienststelle nach Abschluss der Ausbildung Bewerberinnen und Bewerber, sind Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(3) Sind Frauen in einer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert, so sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, bevorzugt einzustellen und zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens 50 vom Hundert beträgt. Satz 1 gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und für die Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen, die zur Förderung und Entfaltung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beitragen, entsprechend.

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der Beschäftigungsgruppe zu messen. Spezifische, außerhalb beruflicher Tätigkeit, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten, sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 3.

(5) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Geschlechter auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter oder Familienstand,
3. Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie
5. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(6) Teilzeittätigkeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Insbesondere darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen ergibt, darf sich bei einer Beförderung oder Höhergruppierung nicht nachteilig auswirken.

(7) Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nur in besonders begründeten Ausnahmefällen Einstellungen und Beförderungen von Männern, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, vorgenommen werden.“

11. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 und 2 wird das Wort „Frauenförderplan“ durch das Wort „Gleichstellungsplan“ ersetzt.

b) Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Themen Frauendiskriminierung, Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in entsprechende Fortbildungsveranstaltungen ein.“

c) In Absatz 6 Satz 1 werden nach den Wörtern „mit betreuungsbedürftigen Kindern“ die Wörter „und pflegebedürftigen Angehörigen“ eingefügt.

d) Dem § 6 wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten.“

12. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 6 wird wie folgt gefasst:

„(6) Bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 1 entsprechend.“

b) Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7 und 8 angefügt.

„(7) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

(8) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.“

13. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Voll- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.“

14. § 9 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 9 Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(3) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.“

15. § 10 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 10 Gremien

(1) Gremien sind geschlechterparitatisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.

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

16. Nach § 10 wird folgender § 10a neu eingefügt:

„§ 10a Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne der Verpflichtung von § 2c Abs. 1 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können Leistungsempfänger ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.“

17. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Dem § 11 werden folgende Absätze 8 und 9 angefügt:

„(8) Die Bestellung zu Gleichstellungsbeauftragten erlischt durch Ausscheiden aus der Dienststelle oder durch Übernahme einer Tätigkeit nach Absatz 6. Die Dienststellenleitung kann die Bestellung zu Gleichstellungsbeauftragten nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung der aus diesem Gesetz erwachsenden Pflichten widerrufen.

(9) Wurden in Dienststellen, trotz der Vorgaben aus diesem Gesetz, keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt, können jedwede Beschäftigte der betreffenden Dienststelle dies bei der übergeordneten Dienststellenleitung beanstanden.“

18. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Hält die Dienststellenleitung die Beanstandung für begründet, ist der Gegenstand der Beanstandung zu berichtigen sowie die Ergebnisse bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung die Beanstandung für unbegründet, legt sie diese der nächsthöheren Dienststellenleitung - bei selbständigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand - unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.“

b) Die Absätze 2, 3 und 4 werden Absätze 4, 5 und 6.

19. § 15 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 15 Berichtspflicht

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag in der Mitte einer jeden Legislaturperiode über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung, zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Hierbei sind die Situation von Beschäftigten mit Behinderung, von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie differierende Situationen aufgrund des Alters der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Ergebnisse qualitativer Untersuchungen über die Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung werden dargestellt.

(3) Als Grundlage des Berichtes erstellt die Landesregierung eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und führt qualitative Untersuchungen und Erhebungen durch.

Diese enthalten insbesondere Angaben über:

1. die Zahl der Beschäftigten,
2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit,
3. die Gremien der Einrichtungen, die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht. Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen die Art der öffentlichen Bekanntmachung, die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind sechs Monate vor Abgabe des Berichts an den Landtag dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Landesministerium zu übermitteln.“

20. § 16 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragten werden nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erstmals entsprechend § 11 Absatz 4 mit den Wahlen zur Personalvertretung oder zum Richterrat gewählt. Bis dahin bleiben die für die aktuelle Amtszeit gewählten Gleichstellungsbeauftragten im Amt.“

Artikel 2

Das Landesstatistikgesetz Mecklenburg-Vorpommern (LStatG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 1994 (GVOBl. M-V 1994, S. 347) zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVOBl. M-V S. 640), wird wie folgt geändert:

§ 5 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Sie muss auch bestimmen, dass grundsätzlich alle auf natürliche Personen bezogenen statistischen Merkmale nach ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung erhoben und veröffentlicht werden.“

Artikel 3

Das Gesetz über die Wahlen im Land Mecklenburg-Vorpommern (Landes- und Kommunalwahlgesetz - LKWG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Dezember 2010 (GVOBl. M-V 2010, S. 690), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 1. April 2011 (GVOBl. M-V S. 233), wird wie folgt geändert:

§ 15 Absatz 4 Nummer 2 wird wie folgt geändert:

Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Es kandidieren jeweils zur Hälfte Frauen und Männer. Die Liste ist abwechselnd mit Frauen und Männern zu besetzen, wobei der erste Platz mit einer Frau oder einem Mann besetzt werden kann. Ausnahmsweise dürfen auch die den Frauen vorbehaltenen Listenplätze mit Männern besetzt werden, wenn sich nicht genügend Kandidatinnen zur Wahl stellen bzw. die den Männern vorbehaltenen Listenplätze mit Frauen besetzt werden, falls sich nicht genügend Kandidaten zur Wahl stellen. Das Geschlecht, das unter den Mitgliedern einer Partei oder Wählergruppe in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis auf der Liste vertreten sein.“

Artikel 4

Das Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge in Mecklenburg-Vorpommern (Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern - VgG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Juli 2011 (GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 703 - 2) wird wie folgt geändert:

Nach § 7 wird folgender § 7a neu eingefügt:

„§ 7a Förderung der Gleichstellung durch öffentliche Auftragsvergabe

(1) Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge über Bau- und Dienstleistungen erhält bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten derjenige Bietende den Zuschlag, der die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erfüllt, Ausbildungsplätze bereitstellt, sich an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden beteiligt und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördert. Als Nachweis der Voraussetzungen sind von den Bietenden Bescheinigungen der jeweils zuständigen Stellen vorzulegen oder darzulegen, wie sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern.

(2) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 50.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(3) Bei der Vergabe von Aufträgen über Bau- und Dienstleistungen sind Unternehmen zu bevorzugen, die dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II. S. 24) sowie dem im EG-Vertrag Art 141 und der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG festgeschriebenen Grundsatz der Entgeltgleichheit nachkommen.

(4) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.“

Artikel 5

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Helmut Holter und Fraktion

Begründung:**A Allgemeiner Teil**

Mit dem Gesetzentwurf wird ein wesentlicher Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern geleistet. Bestehende Landesgesetze werden an die sich verändernden Bedarfe und Lebenswirklichkeiten angepasst. Bislang ungenutzte Möglichkeiten, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern weiter voranzubringen, werden erfasst. So wird der Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes über den öffentlichen Dienst hinaus auf die Beteiligungsunternehmen des Landes ausgeweitet. Ebenso sollen die Bestimmungen des Gesetzes auch bei Privatisierungen und Veräußerungen fortgelten.

Mit dem Gesetzentwurf werden Punkte aus dem Bundesgleichstellungsgesetz, dem im Jahr 2010 novellierten Gleichstellungsgesetz des Landes Berlin sowie weiteren Landesgleichstellungsgesetzen aufgegriffen. Die Gesetzeslage zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern wird damit umfassend novelliert und modernisiert.

Die durch das Gesetz entstehenden Kosten sind derzeit nicht exakt verifizierbar. Die zusätzlichen Aufwendungen in Verwaltungs- und Unternehmensstrukturen sind entscheidend davon beeinflusst, inwieweit bislang Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben umgesetzt wurden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Aufwendungen durch verantwortungsbewusstes Verwaltungshandeln und die selbstverständliche Einbeziehung der Normen dieses Gesetzes in das Managementhandeln nicht nur niedrig gehalten werden können, sondern zugleich soziale Folgekosten verhindern.

B Besonderer Teil**Zu Artikel 1****Zu Nummer 1**

Bei der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes handelt es sich um eine umfassende Änderung der bestehenden Gesetzeslage, die über den Bereich des öffentlichen Dienstes hinausgeht. Dies muss in der Überschrift zum Ausdruck kommen. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird zu einem Gesetz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern. Der Titel impliziert zudem, dass aus formaljuristischer Sicht die Gleichberechtigung von Frauen und Männern konstatiert werden kann, diese aber noch nicht in einem solchen Maße durchgesetzt ist, dass eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern vorhanden ist.

Zu Nummer 2

Durch die Novellierung ergeben sich die neuen Paragraphen 2b bis 2d, 4a und 10a. Der Paragraph 9, der zunächst mit der Annahme des ersten Änderungsgesetzes im Jahr 1998 aufgehoben wurde, wird wieder in das Gleichstellungsgesetz aufgenommen.

Zu Nummer 3

Die ursprüngliche Geltung des Gesetzes für den unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern bleibt bestehen. Der Geltungsbereich wird aber um Teilbereiche erweitert, auf die darüber hinaus staatliche Einflussmöglichkeiten bestehen. Dies betrifft insbesondere die Verpflichtung zur Umsetzung des Gesetzes bei Personengesellschaften und juristischen Personen privaten Rechts mit unmittelbarer und mittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Landes Mecklenburg-Vorpommern sowie das Hinwirken auf die Umsetzung des Gesetzes bei Unternehmen und Einrichtungen mit Minderheitsbeteiligung des Landes. Weiterhin betrifft dies den Auftrag zur rechtlichen Sicherung der weiteren Anwendung des Gesetzes im Falle der Umwandlung der öffentlichen Rechtsform in eine private Rechtsform sowie im Falle der Errichtung von Einrichtungen in privater Rechtsform durch das Land Mecklenburg-Vorpommern. Darüber hinaus sind Erwerbende bei teilweiser oder vollständiger Veräußerung zu verpflichten, dieses Gesetz weiter einzuhalten und diese Verpflichtung auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

Mit der Erweiterung des Geltungsbereiches soll erreicht werden, dass alle Spielräume staatlicher Steuerung zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Raum genutzt werden. Durch die Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen und Einrichtungen in privater Rechtsform ohne weitere Rechtsbindung ist nicht auszuschließen, dass der bisher erreichte gleichstellungsrechtliche Standard abgebaut wird. Das in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes definierte Gebot zu tatsächlicher Gleichstellung verlangt, dass der Staat die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Für den Fall, dass die öffentliche Hand auch nach der Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform alleinigen oder maßgeblichen Einfluss auf diese ausübt, ist sie demnach verpflichtet, sowohl dem grundgesetzlichen Auftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG, als auch dem Gleichstellungsgebot gemäß Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern gerecht zu werden.

Zu Nummer 4

Das Ziel des Gesetzes wurde in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz formuliert (zur Begründung siehe auch: Amtliche Begründung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung in BT-Drs. 14/5679 vom 28. März 2001).

Als wesentliche Ziele sind insgesamt vier Bereiche genannt: Gleichstellung der Geschlechter, Antidiskriminierung, Frauenförderung in bestimmten Bereichen sowie Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Da Frauen mit Behinderung sowie Frauen mit Migrationshintergrund der Gefahr doppelter Diskriminierung ausgesetzt sind, werden diese explizit erwähnt.

Zu Nummer 5

Die Begriffe „Angestellte“ sowie „Arbeiterinnen und Arbeiter“ werden durch die Begriffe „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ersetzt. Dies ist erforderlich, da sowohl in den maßgeblichen Tarifverträgen (TVöD seit 01.10.2005 und TV-L seit 01.11.2006) als auch im Rentenversicherungsrecht diese Unterscheidung zwischenzeitlich aufgehoben wurde.

Die Entwicklung eines Kindes ist mit dem zwölften Lebensjahr nicht abgeschlossen. Im Gegenteil besteht zwischen dem zwölften und achtzehnten Lebensjahr weiterhin eine hohe Verantwortung der Eltern ihren Kindern gegenüber. Familienpflichten bestehen daher bis zur Volljährigkeit eines Kindes. Mit der Anhebung des Alters auf achtzehn Jahre findet eine Anpassung an das Bundesgleichstellungsgesetz BGleig § 4 Absatz 2 statt.

Entsprechend dem Verständnis von Gender Mainstreaming als Doppelstrategie der Gleichstellung von Frauen und Männern und der gezielten Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen benachteiligt sind, wird der Begriff „Frauenförderplan“ durch den Begriff „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Damit wird deutlich, dass Gleichstellung als umfassender Prozess betrachtet wird.

Der Begriff „Arbeitsplätze“ wird neu eingeführt. Der Begriff „Gremien“ wird definiert.

Zu Nummer 6

§ 2b Grundsätze: Die Gesetzesgrundsätze erfassen das zu dem Artikel 13 der Landesverfassung korrespondierende Gleichstellungsgebot und das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts.

Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auch auf den familiären und lebenspartnerschaftlichen Stand. Diese Ausweitung ist erforderlich, weil - resultierend aus heteronormativen und patriarchalen Denk- und Verhaltensweisen - noch immer Vorbehalte gegenüber bestimmten familiären Situationen bestehen, wie alleinerziehende Mütter und Väter, Partnerinnen und Partner in eingetragener Lebenspartnerschaft im Vergleich zu Ehepartnerinnen und Ehepartnern oder anderen Lebensgemeinschaften.

Resultierend aus der seit 26. März 2009 in Deutschland rechtskräftigen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird außerdem das Gebot zur Umsetzung angemessener Vorkehrungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile, um Menschen, insbesondere Frauen mit Behinderung, größtmögliche gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, eingeführt.

Zudem sind auf der Grundlage des Landesintegrationskonzeptes Mecklenburg-Vorpommern Personen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern und deren spezifischen Belangen Rechnung zu tragen.

§ 2c Gleichstellungsverpflichtung: Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist laut Artikel 13 der Verfassung für Mecklenburg-Vorpommern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung.

Wenngleich juristisch weitgehend gleiche Rechte für Frauen und Männer vorhanden sind, ist die tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht. Dies zeigt sich unter anderem in der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes.

Die grundsätzliche Verpflichtung, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hinzuwirken, wird als separater Paragraf gefasst. Hier findet sich auch die im bisherigen Gesetz im Paragrafen zu den Gesetzeszielen formulierte Verantwortlichkeit der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion wieder.

Die Verpflichtung, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hinzuwirken, ist in die jeweiligen Vereinbarungen und zum Beispiel in Stellenbeschreibungen aufzunehmen. Bei Leistungsbeurteilungen ist dieses Kriterium ebenfalls zu berücksichtigen und gehört damit zum Entscheidungsrahmen bei der Auswahl für Beförderungen oder berufliche Weiterentwicklungen.

Inhaltlich wird auch geregelt, dass im Falle einer Zuständigkeitsverlagerung, beispielsweise im Hinblick auf die Befugnis zur Entscheidung in personalrelevanten Angelegenheiten (Einstellungen und Beförderungen), die Aufgaben nach diesem Gesetz durch die entscheidungsverantwortlichen Dienststellen wahrzunehmen sind.

Zur Gleichstellungsverpflichtung gehört auch die Vorgabe, dass im Falle personalwirtschaftlichen Stellenabbaus in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, die Maßnahme nicht zu einer Verschärfung des Geschlechterverhältnisses führen darf, was auch für den Frauenanteil in Leitungsfunktionen gilt.

Es wird ebenso der Fall aufgegriffen, dass eine Einrichtung aus mehreren Dienststellen besteht. Die Gleichstellungsverpflichtung wird letztlich als durchgängiges Leitprinzip für alle Aufgabenbereiche einschließlich der Fälle dienstlicher Zusammenarbeit verankert.

§ 2d Geschlechtergerechte Sprache: Weiterhin wird der Tatsache Rechnung getragen, dass sich gleichstellungsorientiertes Denken auch sprachlich erkennen lässt. Aus diesem Grunde wird verankert, dass in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Mecklenburg-Vorpommern beide Geschlechter berücksichtigt werden sollen. Dies entspricht zudem den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Bislang gibt es im Land die Empfehlung der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Mecklenburg-Vorpommern auf der Grundlage des Leitfadens für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache. In den neuen Verwaltungsvorschriften, zum Beispiel des Bildungsministeriums, ist die Anwendung der geschlechtergerechten Sprache bereits aufgenommen.

Zu Nummer 7

An Stelle eines Frauenförderplanes ist zukünftig in jeder Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes ein Gleichstellungsplan zu erstellen.

Die Aufgabe bleibt weiterhin, unter anderem die Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zielgerichtet abzubauen. Aber auch der Blick auf den gesamten Prozess der Doppelstrategie Gender Mainstreaming soll geschärft werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind bereits bei der Erstellung der Gleichstellungspläne einzubeziehen. Es werden Mindestanforderungen an die Planinhalte, den Prozess der Gleichstellungsplanung und an die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in einer Weise konkret dargestellt, die einem qualifizierten Vorgehen im Rahmen eines Gender-Mainstreaming-Prozesses entspricht. Durch dieses Vorgehen ist es möglich, die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes als Bestandteil der Personalentwicklungsplanung festzulegen.

Um die Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Gesetzes in stärkerem Maße als bisher beim zuständigen Fachressort der Landesregierung anzusiedeln, können zukünftig Beanstandungen aufgrund der Nichteinhaltung der Regelungen zum Gleichstellungsplan durch die Gleichstellungsbeauftragten direkt bei dem diesem Ressort vorstehenden Mitglied der Landesregierung vorgebracht werden.

Zu Nummer 8

Die Regelungen zur Ausschreibung von Arbeitsplätzen im Geltungsbereich dieses Gesetzes und den entsprechenden öffentlichen Bekanntmachungen wurden konkreter ausgeführt.

Im Falle der Besetzung von hauptamtlichen Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die die jeweilig laufenden Geschäfte führen, ist überregional öffentlich auszuschreiben, ebenso bei Unternehmen bzw. Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Sollten in Bereichen mit Unterpräsenz von Frauen keine Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen vorliegen, ist die Ausschreibung im Regelfall zu wiederholen.

Zu Nummer 9

Der Paragraph zum Auswahlverfahren wird gesondert gefasst. Hier finden sich Regelungen zum Auswahlverfahren aus § 5 des bestehenden Gesetzes wieder, wie die Regelung im Falle von Einstellungen und Beförderungen bei Unterrepräsentanz von Frauen sowie die Regelung von unzulässigen Fragen, zum Beispiel im Auswahlgespräch.

Die Verpflichtung zur Dokumentation der Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren soll sicherstellen, dass Anstrengungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen tatsächlich unternommen werden. Darüber müssen die an der Personalentscheidung beteiligten und gegebenenfalls zur Frauenförderung verpflichteten Verantwortlichen rechtzeitig informiert werden.

Eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Auswahlkommissionen soll unbewusste geschlechterbezogene Begünstigung bzw. Benachteiligung einschränken und damit Chancengleichheit strukturell sicherstellen.

Unter Beachtung der personalaktenrechtlichen Vorschriften können geeignete Dritte, beispielsweise Personalberatungsunternehmen, mit der Durchführung der Personalfindungsverfahren beauftragt werden. Dann ist vertraglich sicherzustellen, dass die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer die Regelungen dieses Gesetzes einhalten.

Zu Nummer 10

Maßstab der Anforderungen an die Qualifikation sind lediglich die Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder Laufbahn. Spezifische Kompetenzen können auch außerhalb von Erwerbstätigkeit, zum Beispiel durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben worden sein. Sie sind Teil der Qualifikation.

Zu beachten ist ein Benachteiligungsverbot, wonach bestimmte Kriterien, wie Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Pfl egetätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Lebensalter, Familienstand und Einkommenssituation von Partnern und Partnerinnen bei Einstellungen und Beförderungen keine Beachtung finden dürfen.

Zu Nummer 11

Fort- und Weiterbildung sind im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu solchen Zeiten anzubieten, die auch pflegenden oder teilzeitbeschäftigten Dienstkräften die Teilnahme gestatten. Gegebenenfalls entstehende, unvermeidliche Zusatzkosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind seitens der Dienststelle zu erstatten.

Zu Nummer 12

Bei Arbeitszeitverkürzungen bzw. -reduzierungen ist die zusätzliche Regelung zu beachten, dass bei - einschließlich vorfristig beendeter - familienbedingter Befristung bei Rückkehr in Vollzeit ein zum vorherigen Arbeitsplatz gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten ist, dass unbefristet Teilzeitarbeitende vorrangig bei der Neubesetzung von Vollzeit arbeitsplätzen zu berücksichtigen sind. Bei Reduzierungen der regelmäßigen Arbeitszeit müssen die Dienstaufgaben entsprechend neu bemessen werden.

Zu Nummer 13

Beschäftigte, die vorfristig aus der Beurlaubung zurückkehren wollen, sind bei Arbeitsplatzbesetzungen vorrangig zu berücksichtigen.

Zu Nummer 14

In § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist sexuelle Belästigung definiert als ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das eine Verletzung der Würde der betreffenden Person bezweckt oder bewirkt. Dazu gehören insbesondere auch unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen. Es wird deshalb darauf verzichtet, diese Definition im Landesgesetz wiederzugeben. Festgeschrieben wird jedoch, ausgehend von dieser Definition, dass sexuelle Belästigung als Diskriminierung sowie als Dienstpflichtverletzung mit entsprechenden Konsequenzen einzustufen und zu bewerten ist. Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirksam bekämpfen und eindämmen zu können, ist es unerlässlich, eine Regelung in das Gesetz aufzunehmen, dass von sexueller Belästigung Betroffene wegen einer Beschwerde hiergegen keine Benachteiligungen erfahren dürfen. Der Paragraph 9 - Sexuelle Belästigung - fand bereits im Jahr 1994 Eingang in das Gleichstellungsgesetz von Mecklenburg-Vorpommern, wurde aber mit Inkrafttreten des ersten Änderungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz im Jahr 1998 wieder aufgehoben. Begründung war, dass die Regelung mit Inkrafttreten des Beschäftigungsgesetzes, das im Jahr 2006 schließlich durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz abgelöst wurde, überflüssig wurde.

Zu Nummer 15

Als Soll-Bestimmung wird die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien verankert. Ist nur ein Gremiensitz vorhanden, ist dieser von einer zur anderen Amtsperiode alternierend mit einer Frau bzw. einem Mann zu besetzen. Die Regelungen gelten auch für Gremien im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die außerhalb der Verwaltung bestehen.

Zu Nummer 16

Mit Hilfe der neu einzuführenden Regelung wird die staatliche Leistungsgewährung ab einem Betrag von 25.000 Euro von der Verpflichtung der Leistungsempfängenden mit mehr als zehn dauerhaft Beschäftigten davon abhängig gemacht, ob sie die Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 2c Absatz 1 eingehen oder nicht. Dies muss im Bewilligungsbescheid dargelegt sein. Die Vergabestellen der Dienststellen müssen die entsprechenden Daten erfassen. Der Landesregierung wird die ggf. notwendige Richtlinienkompetenz übertragen.

Zu Nummer 17

Neu hinzugekommen ist die Regelung, über die vorzeitige Beendigung der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Regelung zum Beanstandungsrecht aller Beschäftigten bei Nichtbestellung von Gleichstellungsbeauftragten bei der übergeordneten Dienststellenleitung.

Zu Nummer 18

Die Ergänzungen der Regelungen zum Beanstandungs- und Beschwerderecht beinhalten das Vorgehen bei Beanstandungen, insbesondere bei Beanstandungen, die durch die Dienststellenleitung zunächst für unbegründet erklärt werden. Mit einer Befassung über mehrere Instanzen wird für mehr Entscheidungssicherheit gesorgt.

Zu Nummer 19

Über die Umsetzung dieses Gesetzes ist dem Landtag Mecklenburg-Vorpommern einmal in der Mitte einer Legislaturperiode zu berichten. Damit soll gewährleistet werden, dass dem Parlament ausreichend Zeit zur Beratung und Kontrolle der Gesetzesumsetzung zur Verfügung steht, ohne dass ein Bericht der parlamentarischen Diskontinuität unterfallen kann.

Die Inhalte des Berichtes einschließlich seiner statistischen und analytischen Grundlagen sowie des Gremienberichtes werden geregelt. Durch die Einrichtungen und Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind die erforderlichen Angaben sechs Monate vor Übergabe des Berichtes an den Landtag an das zuständige Landesministerium zu übergeben.

Zu Nummer 20

Es wird geregelt, dass bestellte Gleichstellungsbeauftragte bis zu einer Neubestellung der Position im Amt bleiben.

Zu Artikel 2

Die Regelung des Landesstatistikgesetzes legt fest, dass in einer - eine Landesstatistik anordnenden - Rechtsvorschrift auch bestimmt werden muss, dass grundsätzlich alle auf natürliche Personen bezogenen statistischen Merkmale nach ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung erhoben und veröffentlicht werden. Damit steht eine verlässliche Datenlage zur Verfügung, die detaillierte Aussagen über die Situation der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen im Land ermöglicht.

Zu Artikel 3

Zwar ist in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern eine weitgehende rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht, dennoch bestehen strukturelle Benachteiligungen für Frauen in politischen Parteien, sodass sie nach wie vor geringere Chancen als Männer haben, Mandate in Parlamenten zu erhalten. Das spiegelt sich auch im Landtag Mecklenburg-Vorpommern wider. Dabei liegen die Frauenanteile der Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aufgrund innerparteilicher Quotierungsregelungen bei ca. 50 Prozent, die der anderen Fraktionen hingegen bisweilen weit darunter. Angesichts des Grades der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist davon auszugehen, dass sich der staatliche Auftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG in der Gegenwart vor allem darauf richtet, die faktische Gleichstellung zu erreichen und insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen.

Die mangelnde Präsenz weiblicher Abgeordneter stellt ein Problem dar, das durch Quotierungen bei der Aufstellung von Kandidatenlisten als Mittel zum Abbau faktischer Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen gelöst werden kann. Erforderlich dafür ist eine für alle Parteien verbindliche gesetzliche Regelung zur Quotierung ihrer Kandidatenlisten im Sinne einer 50-Prozent-Quote.

Der Wissenschaftliche Dienst des Schleswig-Holsteinischen Landtags hat zur Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer gesetzlichen Quotenregelung, wie in dem vorliegenden Entwurf geregelt, in seinem Gutachten vom 21. Juni 2007 Stellung genommen und die Zulässigkeit bejaht, vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 16/2273, (<http://www.sh-landtag.de/infothek/wahl16/umdrucke/2200/umdruck-16-2273.pdf>). Auf das Gutachten wird hier verwiesen und Bezug genommen.

Zu Artikel 4

Wenngleich die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte im Vergabewesen derzeit noch nicht ganz problemlos ist, lässt sich dennoch feststellen, dass die verstärkte Berücksichtigung sozialer Aspekte gleichwohl zu einer Bewusstseinsänderung bei den Unternehmen führt. Deshalb wird mit Hilfe der neu einzuführenden Regelung die öffentliche Auftragsvergabe mit sozialen Kriterien, in diesem Falle mit Frauenförder- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen verknüpft. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, auch in die Privatwirtschaft hinein, gezielte Frauenförderung, die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie, die Herstellung der Entgeltgleichheit für die gleiche und gleichwertige Arbeit sowie die bewusste Berücksichtigung des Gleichbehandlungsrechtes zu veranlassen bzw. zu verstärken, indem Bietenden bzw. Auftragnehmenden diesbezügliche Verpflichtungen abverlangt werden. Die Regelung gilt nur bei mehr als zehn dauerhaft Beschäftigten der Auftragnehmenden sowie ab 50.000 Euro Auftragsgegenstand bei Liefer- und Dienstleistungen und mehr als 200.000 Euro Auftragsgegenstand bei Bauleistungen. Die Vergabestellen der Dienststellen müssen die entsprechenden Daten erfassen. Der Landesregierung wird die ggf. notwendige Richtlinienkompetenz übertragen.

Zu Artikel 5

Artikel 5 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.