

Synopse: Gleichberechtigungsgesetze der Länder und des Bundes

	Bundesverwaltung (2. GleichBG)	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin
<i>Rechtsform</i>	2. Gleichberechtigungsgesetz vom 24.6.1994	Verwaltungsvorschrift vom Januar 1987	Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz, vom Ministerrat beschlossen am 28.6.1994	Gesetz vom 31.12.1990, geändert durch Gesetz vom 13.4.1993
<i>Inkrafttreten</i>	1.9.1994	—	28.6.1994	13.1.1991
I. Geltungsbereich	Beschäftigte des Bundes, der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentl. Rechts sowie Gerichte des Bundes, in bundeseigener Verwaltung geführte öffentl. Unternehmen einschl. sonstiger Betriebsverwaltungen (Art. 1 § 1).	Landesbehörden, gilt in Kommunen nur als Empfehlung (Ziffer 6.1., 6.3.).	Landesbedienstete, Beschäftigte bei landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentl. Rechts, Gerichte, kommunale Gebietskörperschaften (1.).	Landesverwaltung, Bezirksverwaltungen, Rechnungshof, Datenschutzbeauftragter, Präsident des Abgeordnetenhauses, landesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts (§ 1).
II. Frauenfördernde Personalplanung				
<i>1. Frauenförderplan</i>	Wird von Dienststelle alle 3 Jahre erstellt, jährliche Anpassung. Enthält verbindliche Zielvorgaben innerhalb eines zeitlichen Stufenplans, ist innerhalb der Dienststelle zu veröffentlichen. Nichtumsetzung ist zu begründen und nächsthöherer Dienststelle mitzuteilen. (Art. 1 § 4, auch § 2).	—	„Gleichstellungskonzept“ wird für jeweils 3 Jahre erstellt, enthält Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils und Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit durch strukturelle Maßnahmen; Nichtverwirklichung des Gleichstellungskonzepts muß begründet und veröffentlicht werden. (3.1.).	Ist für 6 Jahre zu erstellen, Anpassung nach 2 Jahren, muß Zielquoten enthalten (§ 4).
<i>2. Einstellung</i>				
<i>a) Ausschreibung</i>	Ansprache beider Geschlechter. Auch Leitungsstellen sind in Teilzeit auszuschreiben, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (Art. 1 § 6).	Ansprache beider Geschlechter. Es muß deutlich werden, daß Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer (Ziffer 1).	Gezielte Ansprache von Frauen, insbesondere bei Unterrepräsentanz. Hinweis auf Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auch in Leitungsfunktionen (3.2).	Ansprache beider Geschlechter; öffentlich oberhalb A 9. Aufforderung zur Frauenbewerbungen, sofern Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils (§ 5).
<i>b) Vorstellungsgespräch</i>	—	—	—	Bei Unterrepräsentanz sind alle Bewerberinnen oder mindestens 50% Frauen einzuladen (§ 6).
<i>c) Auswahlentscheidung</i>	Sind weniger Frauen als Männer in einem Bereich beschäftigt, ist der Anteil nach Maßgabe der verbindlichen Zielvorgaben unter Berücksichtigung von Eignung und Leistung sowohl bei Neubesezung als auch bei Beförderung zu erhöhen. Keine nachteilige Eignungsbeurteilung wegen Ausfallzeiten durch Familienpflichten (Art. 1 § 7).	Frauen sollen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips bei Unterrepräsentanz deutlich stärker berücksichtigt werden als Männer (Ziffer 2.1).	Erhöhung des Frauenanteils bei deutlicher Unterrepräsentanz nach Maßgabe des Gleichstellungskonzepts und des Wirtschaftlichkeitsgebotes sowie unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Leistung, dienst-, tarif- und sonstiger rechtlicher Vorschriften (3.3).	Bevorzugung bei gleichwertiger Qualifikation. Berücksichtigung von Familienarbeit bei Qualifikationsurteil. Keine Benachteiligung durch vorherige Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, Lebensalter, Familienstand und vermutete künftige familiäre Belastungen (§ 8).
<i>3. Beförderung</i>	vgl. 2c	vgl. 2c (Ziffer 2.2)	vgl. 2.c	vgl. 2c
<i>4. Ausbildung</i>	Zu ihrer „Berufsbildung Beschäftigte“ fallen unter den Beschäftigtenbegriff (Art. 1 § 3), Ausbildungsplätze sind im Frauenförderplan zu berücksichtigen (Art. 1 § 7).	Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz (Ziffer 2.1).	—	Mindestens 50% der Plätze an Frauen, wiederholte Ausschreibung, bevorzugte Übernahme (§ 7).
<i>5. Fortbildung</i>	Frauen sind entsprechend ihrem Anteil an Zielgruppen zu berücksichtigen. Beschäftigten mit Familienpflichten ist Teilnahme zu ermöglichen, Kinderbetreuung soll angeboten werden. Kursangebot für beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg. Thematisierung der Gleichberechtigung in Kursen für Personalverantwortliche und Vorgesetzte, mehr Lehrgangseiterinnen (Art. 1 § 8).	Angebote sollen Frauen ansprechen und auch für Frauen mit Familie und Teilzeitbeschäftigte zugänglich sein, bei Bedarf Kinderbetreuung (Ziffer 4).	Berücksichtigung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildung. Bei Bedarf Kursangebote vornehmlich für Frauen (neue Technologien, Führungspraxis, Argumentationstraining). Ermöglichung der Teilnahme für Teilzeitbeschäftigte und solche mit Familienpflichten. Kurse für den beruflichen Aufstieg insbesondere für Beschäftigte aus unteren Einkommensgruppen. Erleichterung des Wiedereinstiegs für Beurlaubte. Gleichstellung als Fortbildungsthema, verstärkte Gewinnung von Lehrgangseiterinnen (3.4).	Bevorzugung von Frauen bei Veranstaltungen, die höher qualifizieren; soll zeitlich auch für Frauen mit Familie zugänglich sein, wenn möglich während der Arbeitszeit, Kostenerstattung für Kinderbetreuung bis 9 Jahre (§ 9).

	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen
<i>Rechtsform</i>	Landesgleichstellungsgesetz vom 4.7.1994	Gesetz vom 20.11.1990	Gesetz vom 19.3.1991	Gesetz vom 21.12.1993; dazu Verwaltungsvorschriften v. 1.8.1994
<i>Inkrafttreten</i>	6.7.1994	30.11.1990	1.4.1991	31.12.1993
I. Geltungsbereich	Landesverwaltung, der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Gemeinden, Ämter, Landkreise und sonstige der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehende Stellen, Ostdeutscher Rundfunk, nicht aber Hochschulen (§ 2).	Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, sonstige nicht bundesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts, Gerichte (§ 2).	Beschäftigte des Landes Hamburg, landesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts, gilt nicht für NDR, öffentl. Bausparkasse Hamburg und Hochschulen (§ 2).	Landesverwaltung, Verwaltung des Hess. Landtages, Datenschutzbeauftragter, Rechnungshof, Gerichte, Gemeinden und Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Landeswohlfahrtsverband Hessen, Umlandverband Frankfurt, landesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts mit 20 oder mehr Beschäftigten, HR (§ 2).
II. Frauenfördernde Personalplanung				
<i>1. Frauenförderplan</i>	Wird in Dienststellen mit > 20 Beschäftigten für 4 Jahre erstellt, Anpassung nach 2 Jahren. Zielquote bzgl. Einstellungen und Beförderungen auf der Basis einer Analyse der Beschäftigtenstruktur (§ 6). Wird von Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung (Landesdienst) bzw. Personalverantwortlichen (Kommune) erstellt (§ 5). Enthält Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauentätigkeiten: Bei Nichterfüllung entscheidet übergeordnete Dienststelle über jede Einstellung oder Beförderung eines Mannes (§ 6).	Ist mit Zielvorgaben und Zeitrahmen zu erstellen und der Zentralstelle für die Gleichstellung zur Stellungnahme vorzulegen (§ 6).	Jede Dienststelle, die Personalrat wählt, hat Frauenförderplan mit Zeitrahmen und Zielvorgaben zu erstellen. Vorlagepflicht bei der für Gleichstellung zuständigen Behörde (§ 4).	Ist in Dienststellen mit > 20 Beschäftigten für 6 Jahre zu erstellen, Anpassung nach 2 Jahren möglich (§ 2). Enthält Zielquote bzgl. Einstellung und Beförderung für jeweils 2 Jahre. Abweichung von der Zielquote ist zustimmungsbedürftig. Enthält Maßnahmen zur Aufwertung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen (§§ 4, 5). Pflicht zur Vorlage bei unterschiedlichen Stellen (§ 6).
<i>2. Einstellung</i>				
<i>a) Ausschreibungen</i>	Öffentlich bei weiblicher Unterrepräsentanz; besondere Aufforderung an Frauen; Hinweis auf Teilbarkeit der Stelle, auch bei Leitungsaufgaben. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten wiederholte Ausschreibung (§ 7).	Beide Geschlechter ansprechen, bei Unterrepräsentanz Ansprache von Frauen (§ 7).	Ansprache von Frauen, Hinweis auf Bevorzugung bei Unterrepräsentanz, Statistikpflicht (§ 10).	Öffentlich bei Unterrepräsentanz, Aufforderung zu Frauenbewerbungen, Hinweis auf Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils, wiederholte Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten (§ 8).
<i>b) Vorstellungsgespräch</i>	Bei Unterrepräsentanz sind bei entsprechender Qualifikation alle Bewerberinnen oder mind. 50% Frauen einzuladen (§ 8). Fragen nach Schwangerschaft und Bewältigung der Familienarbeit sind unzulässig.	Frage nach Schwangerschaft unzulässig (§ 7).	—	Bei Unterrepräsentanz sind bei entsprechender Qualifikation alle Bewerberinnen oder mind. 50% Frauen einzuladen. Fragen nach Schwangerschaft und Gewährleistung der Kinderbetreuung sind unzulässig (§ 9).
<i>c) Auswahlentscheidung</i>	Verbindliche Zielvorgaben gem. Gleichstellungsplan. Familiäre Sachverhalte dürfen nicht nachteilig. Familienarbeit muß positiv berücksichtigt werden bei der Qualifikationsbeurteilung (§ 9).	Bei Unterrepräsentanz Bevorzugung bei gleichwertiger Qualifikation, Berücksichtigung von Familienarbeit beim Qualifikationsurteil (§ 4).	Entscheidungsquote, Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation (§ 6). Berücksichtigung von Familienarbeit beim Qualifikationsurteil (§ 9).	Verbindliche Zielvorgaben, über 50% der Stellen sind mit Frauen zu besetzen, begründete Ausnahmen sind möglich (§ 5). Berücksichtigung von Familienarbeit bei Qualifikationsurteil, keine Benachteiligung durch vorherige Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung. Beschränkung bzw. Ausschluss bestimmter Hilfskriterien (§ 10).
<i>3. Beförderung</i>	vgl. 2c	vgl. 2c	vgl. 2c, (§ 7)	vgl. 2c
<i>4. Ausbildung</i>	Bei weiblicher Unterrepräsentanz Platzvergabe mind. zur Hälfte an Frauen (§ 10).	Mindestens 50% der Plätze an Frauen, außer bei Ausbildungsplätzen mit Staatsmonopol (§ 3).	Bevorzugung geeigneter Bewerberinnen bis 50%, gilt nicht für Ausbildungsgänge mit Staatsmonopol (§ 5).	Mindestens 50% der Plätze an Frauen, auch für Qualifikationsstellen im Hochschulbereich, gilt bedingt bzw. nicht für Ausbildungsgänge mit Staatsmonopol (§§ 5 (7),7).
<i>5. Fortbildung</i>	Möglichst die Hälfte der Plätze an Frauen. Veranstaltungen für Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Ermöglichung der Teilnahme für Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigung. Unterrichtseinheiten zur Umsetzung dieses Gesetzes. Verstärkter Einsatz von Dozentinnen (§ 11).	Gezielte Angebote an Frauen, auch zur Übernahme höherwertiger Aufgaben, Thematisierung der Gleichberechtigung, mehr Referentinnen, Vereinbarkeit mit Familienarbeit (§ 9).	Ist mit 50% Frauen zu besetzen, wenn der Anteil von Frauen an der Zielgruppe dies zuläßt. Teilnahme von Beschäftigten mit Familie soll ermöglicht werden. Gleichstellung ist in Führungseminaren zu thematisieren (§ 11).	Unterrichtseinheiten zum HGIG, spezielle Angebote zur Weiterqualifikation für Frauen, generell 50% der Plätze für Frauen, Kostenerstattung für Kinderbetreuung bis 12 Jahre (§ 11).

	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz
<i>Rechtsform</i>	Gleichstellungsgesetz vom 18.2.1994	Gleichberechtigungsgesetz vom 15.6.1994	Frauenförderungsgesetz v. 31.10.1989; Frauenförderungskonzept, novelliert am 9.11.1993	Entwurf eines Landesgleichstellungsgesetzes, vom Ministerrat beschlossen und zur Anhörung freigegeben.
<i>Inkrafttreten</i>	10.3.1994	1.7.1994	1.12.1989	—
I. Geltungsbereich	Landesverwaltung, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, Gerichte (§ 1).	Landes-, Kreis- und Gemeindeverwaltungen, Gerichte, Hochschulen, Schulen, landesunmittelbare jurist. Personen d. öffentl. Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten (§ 2).	Beschäftigte des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und sonstiger der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentl. Rechts und Universitäten (Art. II (1), (3) FFG).	
II. Frauenfördernde Personalplanung				
<i>1. Frauenförderplan</i>	Wird von jeder Einrichtung, für die Personalvertretung zu wählen ist, unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 12 (5)) für 6 Jahre erstellt. Anpassung alle 2 Jahre. Ergebnisquote. Enthält außerdem Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 3).	Dienststelle erstellt für 6 Jahre auf der Basis einer Analyse der Beschäftigtenstruktur einen Stufenplan mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Verbindliche Zielquote (§§ 4, 5).	Ist aufzustellen (7. FFK).	
<i>2. Einstellung</i>				
<i>a) Ausschreibung</i>	Geschlechtsneutrale Form. Sofern nach Gleichstellungsförderplan Erhöhung des Frauenanteils erwünscht ist, ist darauf hinzuweisen. Auch Leitungsaufgaben sind in Teilzeitform auszuschreiben. Statistikpflicht (§ 4).	Bei weiblicher Unterrepräsentanz intern und öffentlich, gezielte Ansprache von Frauen, Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit (§ 7).	Männliche und weibliche Form, bei Unterrepräsentanz Ansprache v. Frauen. Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz (1.1 FFK).	
<i>b) Vorstellungsgespräch</i>	—	Bei weiblicher Unterrepräsentanz Einladung von mindestens 50% Frauen. Fragen nach Familienplanung und Sicherstellung der Kinderbetreuung sind unzulässig (§ 8).	—	
<i>c) Auswahlentscheidung</i>	Frauen sind im Rahmen des Förderplans zu berücksichtigen (§ 5 (1)). Es ist dem Recht der Geschlechter auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen (§ 5 (3)).	Bevorzugung bei gleicher Qualifikation solange, bis Frauen mind. 50% jeder Vergütungsgruppe ausmachen (§ 5). In Familienarbeit erworbene Fähigkeiten finden positive Berücksichtigung. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen nicht zum Nachteil gereichen (§ 9).	Frauen sind mind. entsprechend ihrem Anteil an qualifizierten Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen (1.2 FFK). Bei Unterrepräsentanz Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation, Einzelfallgerechtigkeit (Art. I (1.) und II (2.) FFG).	
<i>3. Beförderung</i>	vgl. 2c	vgl. 2c	vgl. 2c (Art. I (2.)). Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten f. Schreibkräfte u.ä. (1.3 FFK).	
<i>4. Ausbildung</i>	vgl. 2c	50% der Plätze an Bewerberinnen. Gilt nicht für Ausbildungen, die auch außerhalb des öffentl. Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich im öffentl. Dienst ausgebildet wird. Öffentl. Ausschreibung. Bei zuletzt weniger als 20% weiblicher Bewerbungen soll öffentl. geworben werden, um Frauenanteil zu erhöhen (§ 6).	vgl. 2c, (Art. II (2) FFG). Maßnahmen zur Hebung des Frauenanteils auf 50% bei Unterrepräsentanz (1.4 FFK).	
<i>5. Fortbildung</i>	Vorgesetzte sollen Frauen auf Maßnahmen für das berufliche Fortkommen aufmerksam machen und deren Teilnahme entsprechend Gleichstellungsförderplan ermöglichen. Entsprechendes gilt für Veranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Positionen qualifizieren. „Frauendiskriminierung“ und „Frauenförderung“ werden in Veranstaltungen thematisiert, insbesondere in solchen für Führungskräfte. Mehr Lehrgangsteilnehmerinnen. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten soll Teilnahme ermöglicht werden (§ 6).	Frauenrelevante Themen sind Bestandteil von Maßnahmen insbesondere für Führungskräfte und Personalzuständige. Veranstaltungen für Frauen zur Übernahme höherwertiger Stellen. Mehr Lehrgangsteilnehmerinnen (§ 10).	Gleichstellung ist zu thematisieren, vor allem für Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Verstärkter Einsatz von Lehrgangsteilnehmerinnen. Erleichterung der Teilnahme für Beschäftigte mit Familienpflichten. Qualifizierung von Schreibkräften zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (4. FFK).	

	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein
<i>Rechtsform</i>	Gesetz zur Förderung von Frauen und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften v. 10.5.1989	Sächsisches Frauenförderungsgesetz vom 31.3.1994	Frauenförderungsgesetz vom 7.12.1993	Gleichstellungsgesetzentwurf, am 12.4.1994 vom Kabinett beschlossen
<i>Inkrafttreten</i>	7.7.1989	21.4.1994	14.12.1993	voraussichtlich Ende 1994
I. Geltungsbereich	Alle dem Saarländischen Beamten-gesetz und Richtergesetz Unterstehenden, Arbeitnehmerinnen und weibl. Auszubildende des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstiger, der Aufsicht des Landes unterstehender Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentl. Rechts (Art. 1, 2, 2a).	Behörden, Gerichte und sonstige öffentl. rechtl. organisierte Einrichtungen des Landes, kommunale Träger der Selbstverwaltung, sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen (§ 1).	Landesverwaltung, kommunale Gebietskörperschaften, der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Gerichtsbereich nur insoweit, als Richtergesetze nicht anderes bestimmen (§ 2).	Land, Gemeinden, Kreise, Ämter, alle der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 2).
II. Frauenfördernde Personalplanung				
<i>1. Frauenförderplan</i>	—	Ist von jeder einen Stellenplan bewirtschaftenden Dienststelle für 4 Jahre zu erstellen, Anpassung nach 2 Jahren. Enthält auf der Basis einer statistischen Ist-Analyse Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen von Zielvorgaben und zeitlichem Stufenplan. Nichterfüllung ist zu begründen und in Dienststelle zu veröffentlichen (§§ 4, 5).	Oberste Landesbehörden und Regierungspräsidien erstellen für ihre Geschäftsbereiche unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten einen Frauenförderplan und schreiben ihn alle 2 Jahre fort (§ 20).	—
<i>2. Einstellung</i>				
<i>a) Ausschreibung</i>	—	Ansprache beider Geschlechter (§ 6).	Frauen sollen besonders angesprochen werden (§ 3).	Freie Arbeitsplätze i.S. des Gesetzes mit weiblicher Unterrepräsentanz sind mind. dienststellenübergreifend auszuschreiben, Führungspositionen öffentlich. Männer und Frauen sind gleichermaßen anzusprechen. Hinweis auf Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung (§ 7) und der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit (§ 11).
<i>b) Vorstellungsgespräch</i>	—	Bei weibl. Unterrepräsentanz sollen alle geeigneten Bewerberinnen eingeladen werden. Fragen nach Schwangerschaft und Bewältigung der Familienaufgaben sind unzulässig (§ 7).	Geeignete Bewerberinnen sind grundsätzlich einzuladen (§ 4 (1)).	—
<i>c) Auswahlentscheidung</i>	Beamtinnen sind bei Einstellungen und Beförderungen mind. entsprechend ihrem Anteil an gleich geeigneten Bewerbern zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Art. 1, 3.). Bei Angestellten und Arbeiterinnen gilt Entsprechendes auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen (Art. 2a, § 2).	Bei weiblicher Unterrepräsentanz ist der Frauenanteil nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplans zu erhöhen. Erfahrungen aus Ehrenamt und Familienarbeit sind bei der Eignungsbeurteilung einzubeziehen (§ 8).	Sind ein Bewerber und eine Bewerberin in gleicher Weise geeignet, gilt die Unterrepräsentanz von Frauen als ein Auswahlkriterium (§ 4 (2)). Bestehende oder geplante Schwangerschaft darf nicht zu Ausschluß führen (§ 4 (3)).	Entscheidungsquote: Bei gleicher Eignung sind Frauen bei Unterrepräsentanz vorrangig einzustellen (§ 4). Qualifikation ist ausschließlich an arbeitsplatzrelevanten Merkmalen zu messen. Familienstand und die Möglichkeit einer Schwangerschaft dürfen nicht zum Nachteil gereichen (§ 8). Höchstaltersgrenzen erhöhen sich durch Familienarbeit um 4 bis max. 8 Jahre bis zum 50. Lebensjahr (§ 9).
<i>3. Beförderung</i>		vgl. 2c	Entspr. § 4 (2) gilt bei gleicher Eignung die Unterrepräsentanz v. Frauen als ein Auswahlkriterium (§ 5).	vgl. 2c (§ 5)
<i>4. Ausbildung</i>		vgl. 2c	Im Ausschreibungstext sind Frauen anzusprechen. Unterrepräsentanz von Frauen ist ein Auswahlkriterium (§ 6).	Entscheidungsquote: Bei gleicher Eignung haben bei d. Vergabe von Ausbildungsplätzen bei weiblicher Unterrepräsentanz Frauen Vorrang. Ausnahme: Die Ausbildung ist Voraussetzung f. Ausübung eines Berufs auch außerhalb d. öffentlichen Dienstes (§3).
<i>5. Fortbildung</i>		Frauen mind. entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe, gleiche Möglichkeiten für Beschäftigte in Teilzeit und mit Familienpflichten, Angebot von Kinderbetreuung, Thematisierung von Frauenförderung, insbes. für Leitende, mehr Lehrgangleiterinnen (§ 9).	Frauen ist Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer berufl. Qualifikation weiterzubilden. Verstärkter Einsatz von Lehrgangleiterinnen. Der Gleichstellungsauftrag soll insbes. b. Veranstaltungen für leitende Beschäftigte u. Personalräte thematisiert werden. Maßnahmen sind so anzubieten, daß Beschäftigte mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.	Frauen und Männer sind zu gleichen Teilen zuzulassen. Frauen mind. entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen. Bei turnusmäßig nur einem Platz alternierend an einen Mann und eine Frau. Bei einmaliger Veranstaltung mit nur 1 Platz Losentscheid (§ 10).

	Bundesverwaltung (2. GleichBG)	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin
III. Arbeitsbedingungen				
1. <i>Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung</i>	Im Rahmen gesetzl. Regelungen und dienstl. Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen (Art. 1 § 9). Beurlaubten wird Kontakt zum Beruf und Wiedereinstieg erleichtert. Angebote von Fortbildungsmaßnahmen sowie Urlaubs- u. Krankheitsvertretungen (Art.1 §11).	Teilzeit, Gleitzeit und andere Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zu nutzen. Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist möglichst zu entsprechen (Ziffer 3). Beurlaubten soll Wiedereinstieg erleichtert werden; Unterrichtung über Fortbildungsangebote, Angebot von Vertretung (Ziffer 5).	Flexible Gestaltung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten im Einklang mit rechtlichen Möglichkeiten und dienstlichen Belangen (3.5). Fortbildungs- und Vertretungsangebote für Beurlaubte (3.7).	Nach Möglichkeit familienfreundliche Arbeitszeiten (§ 10). Bei Beurlaubung aus familiären Gründen soll Kontakt zur Dienststelle durch Vertretungen und Fortbildung erhalten bleiben. (§ 11).
2. <i>Teilzeit</i>	Unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten sowie des Bedarfs ist ausreichendes Angebot an Teilzeitstellen, auch in Leitungsfunktionen, zu schaffen. Teilzeitbeschäftigte, die Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen unter Beachtung von Eignung etc. vorrangig berücksichtigt werden (Art. 1 § 10). Darf berufl. Fortkommen nicht beeinträchtigen. Unterschiedliche Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur, wenn sachlich gerechtfertigt (Art. 1 § 12).	Alle Möglichkeiten sind zu nutzen, auch in gehobenen Funktionen (Ziffer 3).	Ausreichendes Angebot auch in Leitungsfunktionen. Vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Besetzung von Vollzeitstellen. Vorbehaltlich gesetzl. Einschränkungen Wiedereinstellung von wegen Familienpflichten ausgeschiedenen Beschäftigten (3.6). Keine Beeinträchtigung des berufl. Fortkommens, unterschiedl. Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur, wenn sachlich gerechtfertigt (3.8).	Informationspflicht über individuelle Nachteile, keine berufliche Benachteiligung, auch nicht in gehobenen Positionen. Nach befristeter Teilzeit Rückkehr zur Vollzeit, bei unbefristeter bevorzugte Berücksichtigung bei Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden nicht begründet (§ 10).
3. <i>Sexuelle Belästigung</i>	Eigenes Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 10).	—	—	Ist als Dienstpflichtverletzung zu ahnden (§ 12).
IV. Kontrolle				
1. <i>Frauenbeauftragte</i>				
a) <i>Wahl, Bestellung und dienstliche Stellung</i>	In jeder Dienststelle ab 200 Beschäftigten entweder nach Ausschreibung oder Wahl durch weibliche Beschäftigte für 3 Jahre zu bestellen (Art. 1 § 15). Der Dienststellenleitung zugeordnet. Weisungsfrei. Freistellung in erforderlichem Umfang (Art. 1 § 16).	—	Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten „nebst Vertretung“ in „noch näher zu bestimmenden Dienststellen“, kommunalen Gebietskörperschaften „ab einer noch zu bestimmenden Größe“, bei Landkreisen und kreisfreien Städten für 3 Jahre (4.). Der Dienststellenleitung zugeordnet, weisungsfrei, Freistellung in erforderlichem Umfang, keine Benachteiligung (4.1).	Gewählte Frauenvertreterin mit Stellvertreterin in allen Dienststellen mit Ausnahme der Hochschulen, für 4 Jahre, Freistellung entsprechend dem Bedarf (§ 16).
b) <i>Aufgaben und Rechte</i>	Überwacht Vollzug dieses Gesetzes. Ist insbesondere an sozialen, organisatorischen und Personalangelegenheiten frühzeitig zu beteiligen. Keine Behinderung und Benachteiligung. Unmittelbares Vortrags- und Beanstandungsrecht bei der Dienststellenleitung. Bei Beanstandung entscheidet Dienststelle erneut, bei nachgeordneter Dienststelle kann Frauenbeauftragte die nächsthöhere Dienststelle um rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle bekanntgeben (Art. 1 §§ 17-19).	—	Unmittelbares Vortragsrecht bei Dienststellenleitung, rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, frühzeitige Vorlage erforderlicher Unterlagen und Beteiligung insbesondere an Personalangelegenheiten (nur auf Antrag der Betroffenen). Personalakteneinsichtsrecht nur mit Zustimmung der Betroffenen (4.3). Beanstandungsrecht gegenüber Dienststellenleitung, aber: Dienststellenleitung hat Entscheidungsrecht (4.4).	Rechtzeitige Beteiligung an allen personellen Maßnahmen, Beanstandungsrecht bei eigener und übergeordneter Dienststelle (aufschiebendes Veto) (§§ 17 und 18).
2. <i>Berichte</i>	Bundesregierung legt dem Bundestag alle 3 Jahre einen Erfahrungsbericht vor (Art. 1 § 14).	Alle 2 Jahre gehen Bewerberstatistiken an zuständige oberste Landesbehörden (Ziffer 2.4). Sozialministerium berichtet dem Ministerrat alle 2 Jahre (Ziffer 6.2).	Bericht der Staatsregierung an den Landtag alle 3 Jahre (3.9).	Senat berichtet Abgeordnetenhaus alle 2 Jahre über die Erfolge des Gesetzes (§ 19).
3. <i>Sonstiges</i>	Artikelgesetz; Frauenförderungsgesetz (Art. 1), Beschäftigtenschutzges. (Art. 10), Bundesgremienbesetzungsges. (Art. 11); ändert Bundesbeamtenenges. (Art. 2), Beamtenrechtsrahmenges. (Art. 3), Deutsches Richterenges.(Art. 4), Betriebsverfassungsges. (Art. 5), Bundespersonalvertretungsges. (Art. 6), BGB § 61 a und b (Art. 7), Arbeitsgerichtsges. (Art. 8).	Langfristig ist paritätische Gremienbesetzung anzustreben (Ziffer 2.3).	Regelung von Gremienbesetzung (5.)	Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung (§ 15); Erfolge und Mißerfolge bei der Erfüllung von Frauenförderplänen fließen in die dienstliche Beurteilung der Führungskräfte ein (§ 3).
V. Frauenförderung in der Privatwirtschaft				
—	—	—	—	Frauenförderung durch Auftragsvergabe (Mehrpreisstaffel) u. staatl. Leistungsgewährung (§§ 13, 14).

	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen
III. Arbeitsbedingungen				
1. <i>Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung</i>	Im Rahmen gesetzlicher Möglichkeiten sind auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen (§ 19). Beurlaubung steht Beförderung nicht entgegen. Fortbildungs- und Vertretungsangebote (§ 17).	Vorübergehende Zeitreduzierung möglich. Bei Beurlaubung aus familiären Gründen soll Kontakt zur Dienststelle durch Vertretungen und Fortbildung erhalten bleiben. Wiedereinstieg ist zu erleichtern. Keine Benachteiligung (§ 4 (3)).	Recht auf Beurlaubung, Teilzeit und anschließende Rückkehr zur Vollzeit auch für Angestellte, Kontakt zur Dienststelle soll durch Vertretungen und Fortbildung erhalten bleiben (§§ 12,13).	Angebot familienfreundlicher Arbeitszeit f. alle Beschäftigten, soweit keine dringenden dienstl. Belange entgegenstehen, Information über individuelle Nachteile; bei Beurlaubung Kontakt zur Dienststelle durch Vertretungen und Fortbildung, Pflicht der Dienststellen zu personellem Ausgleich auch bei nachgeburtlichem Mutterschutz (§ 12). Bevorzugte Besetzung von Vollzeitstellen bei Ausscheiden bzw. Teilzeit aus familiären Gründen (§ 10).
2. <i>Teilzeit</i>	Gleiche berufliche Chancen wie bei Vollzeit. Auch Leitungsaufgaben teilbar. Bei befristeter Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung (§ 18).	Vorübergehende Teilzeitbeschäftigung ist (auch bei Leitungspositionen) zu ermöglichen, dem Wunsch nach Wiederaufstockung ist möglichst zu entsprechen (§ 8).	Darf nicht zu beruflichen Nachteilen führen, auch in gehobenen Positionen möglich (§ 12).	Darf nicht zu beruflichen Nachteilen führen, auch Leitungsaufgaben teilbar, keine Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (§ 13).
3. <i>Sexuelle Belästigung</i>	—	—	—	Definition. Ist als Dienstvergehen zu ahnden sowie Pflicht zur Vorbeugung (§ 15).
IV. Kontrolle				
1. <i>Frauenbeauftragte</i>				
a) <i>Wahl, Bestellung und dienstliche Stellung</i>	Bei Dienststellen > 20 Beschäftigten erfolgt die Bestellung der Frauenbeauftragten u. ihrer Stellvertreterin durch die Dienststellenleitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Bediensteten für 4 Jahre. Dienststellenleitung nicht an Vorschläge gebunden. Bei Dienststellen mit < 20 Beschäftigten ist d. Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig (§ 20). Weisungsfrei (§ 21). Keine Benachteiligung (§ 24).	In allen Dienststellen mit Personalrat gewählte Frauenvertreterin mit Stellvertreterin für 4 Jahre, Kosten trägt Dienststelle, Freistellung entsprechend dem Bedarf, Kündigungs- und Statusschutz wie Personalrat (§§ 11, 12, 14 und 15).	Dienststellen können Frauenbeauftragte bestellen (§ 14).	Bestellte Frauenbeauftragte mit Stellvertreterin in Dienststellen mit > 20 Beschäftigten, für 6 Jahre, Freistellung ab 200 Beschäftigten zur Hälfte, ab 500 voll, weisungsfrei, Benachteiligungsverbot (§§ 16, 17 und 20).
b) <i>Aufgaben und Rechte</i>	Unterstützt Dienststelle bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. Bei nicht rechtzeitiger Beteiligung ist Maßnahme auszusetzen und Beteiligung nachzuholen. Akteneinsichtsrecht. Recht auf Teilnahme an Besprechungen der Dienststellenleitung und der Dienststellenleitung mit Personalrat. Sprechstunden. Jahresversammlung der weiblichen Beschäftigten (§ 22). Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung. Wird Widerspruchsrecht nicht abgeholfen, entscheidet nächsthöhere Dienststelle (§ 23).	Beteiligung an personellen Maßnahmen, aufschiebendes Veto bei übergeordneter Dienststelle (§ 13).	Frauenbeauftragte erhalten spezifische Fortbildung (§ 11 (6)).	Beteiligung an Aufstellung/Änderung des Frauenförderplanes, Beteiligung an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, Akteneinsichtsrecht; bei nicht rechtzeitiger Beteiligung Aussetzung der geplanten Maßnahme, Teilnahme an Besprechungen nach Personalvertretungsgesetz, Sprechstunden, Jahresversammlung d. weibl. Beschäftigten (§ 18), Widerspruchsrecht bei eigener und übergeordneter Dienststelle (aufschiebendes Veto) (§ 19).
2. <i>Berichte</i>	Landesregierung berichtet im Landtag alle 2 Jahre über Durchführung des Gesetzes. Im kommunalen Bereich berichtet Landrat gegenüber Kreistag (§ 26).	Alle 2 Jahre Senatsbericht mit eigenständiger Stellungnahme der Zentralstelle für die Gleichstellung (§ 16).	Senat legt Bürgerschaft im Abstand von 3 Jahren Erfahrungsbericht über Umsetzung des Gesetzes vor (§ 15).	Bericht der Landesregierung an den Landtag alle 4 Jahre (§ 6 (7)).
3. <i>Sonstiges</i>	Regelung über Gremienbesetzung (§ 12) und geschlechtsneutrale Sprache (§ 13).	Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung (§ 5); Erfolge und Mißerfolge bei der Umsetzung dieses Gesetzes fließen in die dienstliche Beurteilung der Führungskräfte ein (§ 17).	—	Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung (§ 14).
V. Frauenförderung in der Privatwirtschaft				
	Auftragsvergabe oberhalb von 10.000 DM bevorzugt an Anbieter mit Gleichstellungsmaßnahmen (§ 14 (1)). Näheres regelt Rechtsverordnung (§ 14 (2)). Bei Gewährung von freiwilligen Leistungen an Arbeitgeber soll Förderung von Frauen berücksichtigt werden (§ 15).	—	—	—

	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz
III. Arbeitsbedingungen				
1. <i>Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung</i>	Im Bedarfsfall sind im Rahmen bestehender Regelungen sowohl bereits Beschäftigten als auch Neueinstellenden täglich und wöchentlich geänderte Arbeitszeiten einzuräumen (§ 7 (1)). Aus familiären Gründen Beurlaubten ist die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen (§ 8).	Bei Familienpflichten flexible Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, soweit Aufgabenerfüllung dies zuläßt (§§ 13, 14). Bei Beurlaubung Hinweis auf versorgungsrechtliche Konsequenzen, Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen und Aushilfstätigkeiten (§ 15).	Soweit mit Aufgabengebiet vereinbar, sind organisatorische Voraussetzungen f. TZ zu schaffen (3.2 FFK). Unter Beachtung dienstlicher Belange flexible Gestaltung d. Arbeitszeit (3.4 FFK). Während Mutterschutz soll, bei Erziehungsurlaub muß personeller Ausgleich geschaffen werden (2. u. 3.5 FFK)	
2. <i>Teilzeit</i>	Auch Leitungspositionen sind teilbar. Auf die sozialversicherungs-, beamten- und tarifrechtlichen Konsequenzen ist hinzuweisen. Bevorzugte Berücksichtigung bei Besetzung von Vollarbeitsstellen (§ 7).	Dienststellen sorgen für ausreichendes Teilzeitangebot, auch bei Leitungsaufgaben (§ 15). Ohne zwingende Gründe keine Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Grundsätzlich ist personeller Ausgleich, auch während des Mutterschutzes, vorzusehen (§ 15 (4)).	Gleiche Entwicklungs- u. Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Keine nachteilige Auswirkung auf dienstliche Beurteilung (3.1 FFK). Entwicklung v. Modellen f. zukünftige Personalplanung (3.3 FFK).	
3. <i>Sexuelle Belästigung</i>	Gilt als Dienstvergehen (§ 9).	Umfängliche Regelung in § 11. Wird als Verletzung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten geahndet.	Geregelt in einzelnen Dienstanweisungen, z.B. Köln 1.10.1993.	
IV. Kontrolle				
1. <i>Frauenbeauftragte</i>				
a) <i>Wahl, Bestellung und dienstliche Stellung</i>	In jeder Dienststelle, in der Personalvertretung zu wählen ist, werden Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin von den weiblichen Bediensteten gewählt entsprechend den Regeln der Wahl nach Personalvertretungs- bzw. Richterratsgesetz (§ 11).	Achtung: §§ 18-22 NGG gelten nicht für Kommunalverwaltungen und Hochschulen, jedoch vergleichbare Regelungen in § 5a Nieders. Gemeindeverordnung/§ 4a Nieders. Landkreisordnung und §§ 99-102 Nieders. Hochschulgesetz. Jede Dienststelle bestellt Frauenbeauftragte und Vertreterin nach Anhörung der weiblichen Beschäftigten für 4 Jahre (§ 18). Direkt der Dienststellenleitung unterstellt. Freistellung ab 200 Beschäftigten zur Hälfte, ab 600 Beschäftigten zu 3 Viertel, ab 1000 Beschäftigten voll. Verbot der Behinderung und Benachteiligung (§ 19).	Es gibt in fast jeder Landesbehörde Gleichstellungsbeauftragte auf der Rechtsbasis von Geschäfts- u. Verfahrensordnung. Status einer Referatsleiterin, angemessene Ausstattung. In Kommunen ab 10.000 Einwohnerinnen u. Einwohnern Pflicht gem. GO.	
b) <i>Aufgaben und Rechte</i>	Ist an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Beteiligung an Erstellung von Gleichstellungsförderplänen. Ist von Dienststellenleitung über für sie relevante Angelegenheiten zu unterrichten. Schweigepflicht (§ 12). Keine Freistellung, Versäumnis von Arbeitszeit durch die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte hat keine Minderung der Dienstbezüge zur Folge (§ 13). Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, entscheidet die Dienststellenleitung erneut (§ 14).	Rechtzeitige Beteiligung an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. Akteneinsichtsrecht (§ 20). Beanstandungsrecht. Im Fall einer Beanstandung entscheidet die Dienststelle neu (§ 21). Weisungsfrei. Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit mit anderen Frauenbeauftragten und dem Frauenministerium (§ 22).	Einzelregelungen, die generell enthalten: Federführung bei Erarbeitung des Frauenförderungskonzepts, Hinwirken auf Einhaltung des verfassungsrechtlichen Gebots d. Gleichberechtigung. Frühzeitige u. fortlaufende Beteiligung. Vortragsrecht m. aufschiebender Wirkung, Teilnahme an Besprechungen. Beteiligung an personalpolitischen Entscheidungen auf der Basis des § 30 GGO. Fachpolit. Mitwirkung in Ministerien.	
2. <i>Berichte</i>	Landesregierung berichtet dem Landtag alle 2 Jahre (§ 15).	Veröffentlichung eines Erfolgsberichts innerhalb jeder Dienststelle, Bericht der Landesregierung gegenüber dem Landtag alle 3 Jahre (§ 24).	Gleichstellungsministerium berichtet Landesregierung alle 3 Jahre (8. FFK).	
3. <i>Sonstiges</i>	Sollregelung zur paritätischen Besetzung von Gremien (§ 10)	Gremienregelung in § 12.		
V. <i>Frauenförderung in der Privatwirtschaft</i>	—	—	—	

Zusammenstellung des Hessischen Ministeriums für Frauen, Arbeit und Sozialordnung; Stand: Oktober 1994 (Abdruck mit freundlicher Genehmigung).

	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein
III. Arbeitsbedingungen				
1. <i>Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung</i>		Im Rahmen gesetzlicher Regelungen und dienstlicher Möglichkeiten sind geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten möglich (§ 10). Dienststelle hat Beurlaubten Verbindung zum Beruf durch Fortbildungs- und Vertretungsangebote zu ermöglichen. Beurlaubten ist bei Rückkehrwunsch angemessener Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplatz anzubieten (§ 12).	Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Leitungsaufgaben stehen dem nicht entgegen. Beurlaubten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Vertretungen anzubieten. Kosten sind zu erstatten. Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Beurlaubung ist durch Teilzeitbeschäftigung zu fördern (§ 9, § 8).	Aus familiären Gründen Beurlaubten sind Vertretungen anzubieten. Bei Rückkehrwunsch bevorzugte Berücksichtigung bei Besetzung von Teilzeit- oder Vollzeitstellen (§ 12).
2. <i>Teilzeit</i>		Keine nachteilige Auswirkung auf berufliches Fortkommen und dienstliche Beurteilung. Unterschiedliche Behandlung gegenüber Vollzeitkräften nur, wenn sachlich gerechtfertigt (§ 13). Keine Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer (§ 11).	Teilzeitstellen sind zu schaffen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen. Teilzeitbeschäftigte sind bei Besetzung von Vollzeitstellen zu bevorzugen (§ 8). Gleiche Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte (§ 5 (2)).	Grundsätzliche Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung mit mind. 50%. Verpflichtung d. Dienststelle zu personellem Ausgleich. Reststellen sind zusammenfaßbar. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nicht zu begründen. Benachteiligungsverbot. Vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Neubesetzung von Vollzeitstellen (§ 11).
3. <i>Sexuelle Belästigung</i>		Muß von Dienststelle als Dienstvergehen geahndet werden. Pflicht zur Prävention (§ 16).	Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen und leitet diese bei Einverständnis der Betroffenen der Behördenleitung zu (§ 15 (1 I), § 16 (3)).	Ist arbeits- bzw. dienstrechtlich zu ahnden (§ 14).
IV. Kontrolle				
1. <i>Frauenbeauftragte</i>				
a) <i>Wahl, Bestellung und dienstliche Stellung</i>		In jeder Dienststelle mit mehr als 10 Frauen ist Frauenbeauftragte mit Stellvertreterin auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten für 4 Jahre zu bestellen (§ 18). Unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Weisungsfrei. Freistellung soweit erforderlich. Keine Behinderung oder Benachteiligung (§ 19).	Bei > 300 Beschäftigten ist in obersten Landesbehörden eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein -beauftragter zu bestellen (§ 14 (1)). Kann in einer obersten Landesbehörde keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, können mehrere Bereiche zusammengefaßt werden (§ 14 (2)). Als Stabsstellen direkt der Behördenleitung unterstellt (§ 15 (1)). Bei Dienststellen mit > 5 weibl. Beschäftigten wird ein(e) ehrenamtliche(r) Gleichstellungsbeauftragte(r) von den Frauen f. 4 Jahre gewählt (§ 17 (1)). Die ehrenamtlichen Frauenbeauftragten arbeiten d. hauptamtlichen zu (§ 18 (2)).	In Dienststellen mit mind. 5 Beschäftigten zu bestellen. Soll keiner Personalvertretung angehören. Unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt. Freistellung entsprechend dem Bedarf (§ 16).
b) <i>Aufgaben und Rechte</i>		Verschwiegenheitspflicht (§ 19). Überwacht Vollzug dieses Gesetzes. Ist frühzeitig zu beteiligen, insbes. an sozialen, organisatorischen und Personalangelegenheiten (§ 20). Personalakteneinsicht nur mit Zustimmung der Betroffenen, Recht auf Teilnahme an Personalvertretungssitzungen (§ 21). Beanstandungsrecht gegenüber Dienststellenleitung mit aufschiebender Wirkung. Nächsthöhere Dienststelle kann im Konfliktfall um rechtliche Stellungnahme gebeten werden (§ 22).	Mitwirkung an der Umsetzung dieses Gesetzes und Erstellung von Frauenförderplänen (§§ 15, 16, 20 (2)). Nur die hauptamtlichen Frauenbeauftragten in den obersten Landesbehörden haben (Personal-) Akteneinsichtsrecht und dürfen an Vorstellungsgesprächen teilnehmen (§ 15). Die Gleichstellungsbeauftragten in den Regierungspräsidien stehen den kommunalen Frauenbeauftragten zur Beratung zur Verfügung (§ 16 (4)).	Ist in Angelegenheiten mit Auswirkung auf Gleichstellung, insbes. Personalangelegenheiten, rechtzeitig zu beteiligen. Akteneinsichtsrecht. Recht auf Teilnahme an Sitzungen. Stimmberechtigt bei Personalentscheidungen außer, wenn die Zusammensetzung des personalentscheidenden Gremiums per Gesetz geregelt ist. Muß über Beschäftigtenstruktur fortlaufend unterrichtet werden. Ist fachlich weisungsfrei. Kein Dienstweg. Widerspruchsrecht. Bei Nichteinigung entscheidet übergeordnete Behörde. An oberster Landesbehörde darf Maßnahme nur im Einvernehmen von Dienststellenleitung und Frauenministerin weiter verfolgt werden (§§ 15-20).
2. <i>Berichte</i>		Staatsregierung legt dem Landtag alle 4 Jahre Erfahrungsbericht vor (§ 17).	—	—
3. <i>Sonstiges</i>		Geschlechtsspezifische Gremienbesetzung (§ 15).	Auch ein Mann kann Gleichstellungsbeauftragter sein (§ 14). Integriertes Gremiengesetz (§ 10).	„Härteklausele“: Maßnahmen zur Gleichstellung (§§ 3-5) gelten nicht, wenn „unzumutbare Härte“ für Mitbewerber (§ 6). Regelungen zur Gremienbesetzung (§ 13).
V. Frauenförderung in der Privatwirtschaft				
		—	—	—