

# **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

**vom 11. Juli 1995**

## **Erster Abschnitt Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Ziele**

(1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

### **§ 2 Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen - einschließlich der Schulen - des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die öffentlich-rechtlichen Betriebe des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften sowie für die Gerichte. Für die Hochschulen gelten die besonderen Bestimmungen der Hochschulgesetze.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Diese fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eigenverantwortlich.

(3) Gehören dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband an einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts Anteile in dem in § 53 des Haushaltsgrundsätzegesetzes bezeichneten Umfang, so haben die Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Gebietskörperschaft darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden; gesellschaftsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

### **§ 3 Rechte der Personalvertretungen und der Schwerbehinderten**

Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Personalvertretungsgesetz sowie der Schwerbehinderten nach dem Schwerbehindertengesetz bleiben unberührt.

### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden und Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 Satz 1 genannten Verwaltungen, die Betriebe und die Gerichte.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind hauptamtliche Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie Beamtinnen und Beamte, welche nach § 50 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(3) Unterrepräsentanz liegt vor, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplanes der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abweichungen begründet sind.

(4) Familienarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

## **Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen**

### **§ 5 Erstellung von Frauenförderplänen**

(1) Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen, die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlich-rechtlichen Betriebe haben auf der Grundlage einer Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung über einen Zeitraum von

sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. In diesem sind weitere Unterteilungen insbesondere nach Dienststellen vorzunehmen. Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Frauenförderpläne erstellt werden.

(2) An der Erstellung des Frauenförderplanes sind die einzelnen Dienststellen sowie deren Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

(3) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten in der Dienststelle, deren Personalstellen er betrifft, an geeigneter Stelle bekannt zu machen.

(4) Die Frauenförderpläne der Ministerien, der Staatskanzlei, der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund, des Rechnungshofes und der Landtagsverwaltung sind dem für Frauenpolitik zuständigen Ministerium zur Kenntnis zu geben.

## **§ 6**

### **Mindestinhalt eines Frauenförderplanes**

(1) Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

(2) Dem Frauenförderplan ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zu Grunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

(3) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. § 5 Abs. 3 gilt für den fortgeschriebenen Frauenförderplan entsprechend.

## **§ 7**

### **Einstellung und Beförderung**

(1) Frauen sind bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3) vorliegt.

(2) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kennt-

nisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch Familienarbeit erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

(3) Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

## **§ 8 Ausbildung**

(1) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Laufbahnen und in Ausbildungsberufen gilt § 7 Abs. 1 entsprechend. Eine bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht bei Ausbildungsgängen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

(2) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil unter 20 v. H. liegt, sind bei gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen der Dienststelle in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, soweit Beschäftigungsverhältnisse in diesen Berufen begründet werden.

## **§ 9 Härteklausel**

§ 7 Abs. 1 und § 8 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

## **§ 10 Stellenausschreibung**

(1) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind freie oder freiwerdende Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben.

(2) Die Stellenausschreibung muss mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes übereinstimmen.

(3) Es ist eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(2) Zu diesem Zweck sind die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind grundsätzlich einzubeziehen.

(3) Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung beantragt, sind die Beschäftigten in allgemeiner Form schriftlich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(4) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, wenn sie der Wahrnehmung von Familienarbeit dienen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(5) Mit ihrem Einverständnis sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig bei der Besetzung gleichwertiger Vollzeitarbeitsplätze zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn sie nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitermäßigung keine arbeitsvertraglichen Ansprüche auf Übertragung einer Vollzeitbeschäftigung geltend machen können. § 9 gilt entsprechend.

## **§ 12 Beurlaubung**

(1) Für Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend.

(2) Den Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten.

(3) Beurlaubte Beschäftigte sind auf Anfrage über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(4) Beurlaubten Beschäftigten des Landes sind im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsveranstaltungen auf Wunsch anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Fortbildungsveranstaltungen nach den Absätzen 3 und 4 sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

(6) Streben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, wieder eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung an, so gilt § 11 Abs. 5 entsprechend.

### **§ 13 Fortbildung**

(1) Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Beschäftigten mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

(2) Bei Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(3) Bei Fortbildungsmaßnahmen sollen die zur Verfügung stehenden Plätze Frauen gezielt angeboten werden.

(4) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsveranstaltung ist der Themenkreis "Gleichstellung der Frau" vorzusehen. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Führungskräften und Beschäftigten im Personalwesen.

(5) In das zentrale Jahresfortbildungsprogramm des Landes sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen.

### **§ 14 Gremien**

(1) Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Satz 1 gilt nicht für Mitglieder kraft Amtes sowie Mitglieder eines Gremiums, die auf Grund einer besonderen Funktion benannt werden oder deren Mitgliedschaft durch ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

(2) Die Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts wirken bei der Besetzung von Gremien darauf hin, dass Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Absatz 1 Satz 1 sowie die Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Landkreisordnung bleiben unberührt.

### **Dritter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 15 Bestellung**

(1) In jeder Dienststelle mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten wird durch die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin mit ihrem jeweiligen Einverständnis bestellt. In Dienststellen mit weniger als 30 regelmäßig Beschäftigten kann eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt werden. Die Stellvertreterin vertritt die Gleichstellungsbeauftragte im Falle ihrer Verhinderung. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin werden für sechs Jahre bestellt; eine Wiederbestellung ist möglich.

(2) Ist in einer Dienststelle mit weniger als 30 regelmäßig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen und nicht bestellt, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Rechtsaufsicht ausübt.

(3) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 Abs. 6 der Gemeindeordnung oder § 2 Abs. 9 der Landkreisordnung übertragen, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt. Soweit in einzelnen Gemeinden und Gemeindeverbänden Frauen nicht unterrepräsentiert im Sinne des § 4 Abs. 3 sind, kann von der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Aufgabenübertragung nach Satz 1 abgesehen werden. Die Feststellung des Nichtvorliegens der Unterrepräsentanz von Frauen ist der Kommunalaufsicht nachvollziehbar darzustellen. Bei Wegfall der Voraussetzung des Satzes 2 ist der Kommunalaufsicht zu berichten, mindestens jedoch alle vier Jahre.

#### **§ 16 Widerruf der Bestellung**

Ohne Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann die Bestellung von der Dienststellenleitung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. Satz 1 gilt für die Stellvertreterin entsprechend.

## **§ 17 Rechtsstellung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. Bei obersten Landesbehörden kann sie der Vertretung der Dienststellenleitung unterstellt werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte darf keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz von fachlichen Weisungen frei.

(4) In den Dienststellen, die nach § 5 Abs. 1 Frauenförderpläne erstellen, soll die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang ohne Minderung ihrer Dienstbezüge oder ihres Arbeitsentgeltes von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Personalvertretung.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, wie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung, dem Richterrat sowie gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter Dienststellen.

## **§ 18 Aufgaben und Befugnisse**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren mit. Sie ist vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen, bei Personalentscheidungen die Bewerbungsunterlagen und Besetzungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind, vorzulegen. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Werden Stellungnahmen einer Dienststelle einer anderen Dienststelle vorgelegt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu. Sie initiiert Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Benehmen mit der Dienststellenleitung Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchführen.

(6) Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(7) Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach diesem Gesetz nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

(8) Personenbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss der Beteiligung zurückzugeben. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig. Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen.

Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist die Dienststelle zuständig.

## **§ 19 Beanstandungsrecht**

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden.

(2) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beanstandungen in den Bericht der Dienststelle nach § 20 Abs. 1 Satz 2 aufnehmen lassen.

## **Vierter Abschnitt Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 20 Berichtspflicht**

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von mindestens vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes, erstmals vier Jahre und sechs Monate nach dessen Inkrafttreten. Als Grundlage des Berichtes der Landesregierung erstellt jede Dienststelle, die nach § 5 Abs. 1 für die Erstellung eines Frauenförderplanes zuständig ist, sechs Monate vor Abgabe des Berichtes beim Landtag einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Verwaltung einer kommunalen Gebietskörperschaft hat der Vertretungskörperschaft mindestens einmal während jeder Wahlzeit über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu berichten.

(3) Der Bericht gibt Auskunft über die bereits erfolgten und die geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## **§ 21 Übergangsbestimmung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten werden erstmals innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellt.

(2) Der nach § 5 zu erstellende Frauenförderplan wird erstmals spätestens zwölf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellt.

(3) Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Gleichstellungsbeauftragten des Landes endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Amtszeit, im übrigen mit Widerruf nach § 16.

## **§ 22 Verwaltungsvorschriften**

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt die Landesregierung.

## **§ 23 Änderung des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz**

Das Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 14. Juli 1970 (GVBl.S. 241), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 1993 (GVBl. S. 647), BS 2030-1, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 9 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Eine Ausnahme in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 ist in der Regel zuzulassen, wenn eine Person, die das 45. Lebensjahr vollendet hat, auf Grund von Kindererziehung oder Betreuung einer pflegebedürftigen Person nicht zu einem früheren Zeitpunkt in den öffentlichen Dienst eintreten konnte.“

2. § 10 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Folgender neue Satz 3 wird eingefügt:

„Bei den Stellenausschreibungen ist in der Regel die weibliche und männliche Funktions- oder Amtsbezeichnung zu verwenden.“

b) Der neue Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Satz 2 gilt nicht für die Stellen der in § 50 Abs. 1 bezeichneten Beamten.“

## **§ 24 Änderung des Universitätsgesetzes**

Das Universitätsgesetz in der Fassung vom 23. Mai 1995 (GVBl. S. 85) wird wie folgt geändert:

1. In § 40 erhält Absatz 3 folgende Fassung und es wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(3) Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Frauenförderungsplänen (§ 71 Abs. 2 Nr. 17) hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.“

(4) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.“

2. § 67 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Es wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.“

bb) In Satz 9 wird die Verweisung „Sätze 6 und 7“ durch die Verweisung „Sätze 7 und 8“ ersetzt.

b) In Absatz 6 Satz 2 wird die Verweisung „Absatz 5 Satz 2 und 3“ durch die Verweisung „Absatz 5 Satz 2 bis 4“ ersetzt.

3. In § 71 Abs. 2 Nr. 17 wird nach den Worten „Förderung von Frauen“ der Klammerzusatz „(§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ eingefügt.

## **§ 25** **Änderung des Fachhochschulgesetzes**

Das Fachhochschulgesetz in der Fassung vom 10. September 1987 (GVBl. S. 289, BS 223-9), wird wie folgt geändert:

Dem § 31 werden folgende Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwer wiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

(4) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.“

## **§ 26 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 24 am Tage nach der Verkündung in Kraft. § 24 tritt am 1. Oktober 1995 in Kraft.