

HAMBURGISCHES GESETZ- UND VERORDNUNGSBLATT

TEIL I

| HmbGVBl. Nr. 61 | | FREITAG, DEN 12. DEZEMBER | 2014 |
|---|--|---------------------------|-------|
| Tag | Inhalt | | Seite |
| 2. 12. 2014 | Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst | | 495 |
| | 2038-1, 221-1 | | |
| <small>Angaben unter dem Vorschriftentitel beziehen sich auf die Gliederungsnummern in der Sammlung der Gesetze und Verordnungen der Freien und Hansestadt Hamburg.</small> | | | |

Gesetz
zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts
im öffentlichen Dienst
Vom 2. Dezember 2014

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft beschlossene Gesetz:

Artikel 1
**Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
im öffentlichen Dienst
(Hamburgisches Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG)**

Inhaltsübersicht

| | |
|--|--|
| Abschnitt 1 | § 8 Auswahlkommission |
| Allgemeine Vorschriften | § 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote |
| § 1 Ziel des Gesetzes | § 10 Fortbildung |
| § 2 Geltungsbereich | § 11 Sprache |
| § 3 Begriffsbestimmungen | |
| § 4 Erfahrungsbericht | Abschnitt 3 |
| | Vereinbarkeit von Beruf und Familie |
| Abschnitt 2 | § 12 Familiengerechte Arbeitsgestaltung |
| Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern | § 13 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung |
| § 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts | § 14 Erhöhung der Arbeitszeit, beruflicher Wiedereinstieg |
| § 6 Ausnahmen | § 15 Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung |
| § 7 Stellenausschreibungen | |

Abschnitt 4
Gleichstellungsplan

- § 16 Erstellung und Inhalt
§ 17 Verfahren

Abschnitt 5
Gleichstellungsbeauftragte

- § 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
§ 19 Rechtsstellung

- § 20 Aufgaben
§ 21 Rechte

Abschnitt 6
Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 22 Sonderregelungen für den Hochschulbereich
§ 23 Übergangsbestimmungen
§ 24 Erfahrungsbericht

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Ziel des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.

§ 2
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen im Sinne des § 6 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) vom 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 299) mit Ausnahme der auf Bundesrecht beruhenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für deren Beschäftigte, insbesondere für solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Soweit die Freie und Hansestadt Hamburg oder ihre staatlichen Hochschulen unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder an Personengesellschaften halten oder erwerben, stellen sie sicher, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird. Bei Mehrheitsbeteiligungen an Aktiengesellschaften wirken sie darauf hin, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird.

(3) Soweit die Freie und Hansestadt Hamburg oder ihre staatlichen Hochschulen Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder an Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, wirken sie darauf hin, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach Absatz 3 unter 40 vom Hundert liegt.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richterinnen und Richter.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes beziehen sich auf die einzelne Dienststelle, die Laufbahn, die Fachrichtung und die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe. Innerhalb eines Bereichs bilden die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben oder die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter einen eigenen Bereich. Bereiche sind auch die Berufsausbildungsgänge einer Dienststelle.

(4) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind alle Dienstposten und vergleichbaren Positionen, auf denen Beschäftigte ihren Dienst oder ihre Arbeit verrichten, sowie die Ausbildungsplätze.

(5) Familienaufgaben bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(6) Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die weisungsbefugt sind.

§ 4
Erfahrungsbericht

Der Senat legt der Bürgerschaft im Abstand von vier Jahren einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes vor.

Abschnitt 2
**Maßnahmen zur Gleichstellung
von Frauen und Männern**

§ 5
Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

(1) Bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits-, oder Ausbildungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Beförderung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist.

(2) Wenn ein Bereich gemäß § 3 Absatz 3 zu wenige Beschäftigte umfasst und damit als Bezugsgröße für Beförderungs- und Auswahlentscheidungen nicht geeignet ist, ist er mit der darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppe beziehungsweise den darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammen zu fassen, solange die Summe der Beschäftigten fünf – einschließlich der zu besetzenden Position – nicht übersteigt. Abweichend von Satz 1 können zur

Wahrung der Zielsetzung dieses Gesetzes ausnahmsweise auch vergleichbare Arbeitsplätze dienststellenübergreifend zu einem Bereich zusammengefasst werden.

§ 6

Ausnahmen

(1) Ausnahmen von § 5 Absatz 1 sind nur zulässig, wenn im Einzelfall soziale Gründe, die schwerer wiegen als der Ausgleich der Unterrepräsentanz, für die vorrangige Berücksichtigung einer Person des überrepräsentierten Geschlechts sprechen.

(2) § 5 Absatz 1 gilt nicht bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

§ 7

Stellenausschreibungen

(1) In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. § 5 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Jede ausschreibende Behörde hat eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Besetzungstatistik zu führen.

§ 8

Auswahlkommission

Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

§ 9

Qualifikation, Benachteiligungsverbote

(1) Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind auch durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben.

(2) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben sind bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht zu berücksichtigen.

§ 10

Fortbildung

(1) Die Fortbildung ist so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben ermöglicht wird.

(2) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Dozentinnen und Dozenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Sie sollen, ebenso wie die für die Fortbildung zuständigen Beschäftigten der Dienststellen, über Kompetenzen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten bei der Gestaltung und Durchführung der Fortbildungen verfügen.

(3) Bei der Fortbildung zu den Inhalten Führung, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Programme einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) In die Fortbildungsprogramme der Freien und Hansestadt Hamburg sind Veranstaltungen für Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg aufzunehmen. Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit sind von der Dienststelle rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

(5) In das Fortbildungsprogramm der Freien und Hansestadt Hamburg sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen.

§ 11

Sprache

Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 12

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und der geltenden Bestimmungen des Dienst- und Arbeitsrechts soll jede Dienststelle Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen anbieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Beschäftigten mit Familienaufgaben sollen auch Telearbeit oder eine individuelle Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet.

(2) Die Dienststellen sollen die organisatorischen Voraussetzungen für eine Verminderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, auch auf Arbeitsplätzen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, schaffen.

(3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Bezüge zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der beamten-, richter- oder tarifrechtlichen Vorschriften zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Satz 1 gilt entsprechend für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, sind vor einer Entscheidung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit hinzuweisen.

§ 14

Erhöhung der Arbeitszeit, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Anträgen von Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben auf Aufstockung ihrer individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit soll entsprochen werden. Sie sollen

bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von entsprechenden Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Satz 2 gilt entsprechend für beurlaubte Beschäftigte mit Familienaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(2) Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) sind auf Antrag vorrangig aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben anzubieten, soweit sie dem Zweck der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.

§ 15

Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Sie dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, sofern zwingende sachliche Gründe dies erfordern.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und Beschäftigte mit individueller Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Abschnitt 4

Gleichstellungsplan

§ 16

Erstellung und Inhalt

(1) Jede Dienststelle hat jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

(2) Der Gleichstellungsplan umfasst folgende Inhalte:

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.

Satz 1 Nummern 3 und 4 bezieht sich auf die Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans.

(3) Nähere Ausführungen zum Gleichstellungsplan bestimmt die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde in Abstimmung mit den Behörden und Ämtern.

(4) Abweichend von Absatz 1 erstellt die für das Schulwesen zuständige Behörde einen schulformübergreifenden Gleichstellungsplan für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen und einen Gleichstellungsplan für die übrigen Beschäftigten ihrer eigenen und der ihr nachgeordneten Dienststellen.

§ 17

Verfahren

(1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist der Gleichstellungsplan für den nächsten Vierjahreszeitraum der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde vorzulegen.

(2) Die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde prüft die in den vorgelegten Gleichstellungsplänen enthaltenen strategischen Zielvorgaben der Dienststellen daraufhin, inwieweit in ihnen ein über die Dienststellen hinweg vergleichbares Maß an Bemühungen bei der Festsetzung der Zielvorgaben zum Ausdruck kommt.

(3) Die Gleichstellungspläne treten zum gemeinsamen Stichtag nach § 23 Absatz 1 Satz 1 in Kraft. Äußert die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde Bedenken gegen eine oder mehrere Zielvorgaben einer Dienststelle, tritt der Gleichstellungsplan dieser Dienststelle erst in Kraft, wenn Einvernehmen erzielt worden ist. Satz 2 gilt nicht für die Bürgerschaft und den Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg.

(4) Mit Inkrafttreten der Gleichstellungspläne nach Absatz 3 gibt die Dienststelle den Gleichstellungsplan ihren Beschäftigten zur Kenntnis.

(5) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 legen

1. die Dienststellen im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 14 HmbPersVG ihre Gleichstellungspläne der jeweils die Aufsicht ausübenden Behörde,
2. die juristischen Personen des Privatrechts und die Personengesellschaften im Sinne des § 2 Absätze 2 und 3 ihre Gleichstellungspläne der jeweils für die Wahrnehmung der Beteiligung zuständigen Behörde

zur Kenntnis vor.

(6) Die neuen Gleichstellungspläne treten jeweils nach Ablauf der bisherigen Gleichstellungspläne in Kraft.

Abschnitt 5

Gleichstellungsbeauftragte

§ 18

Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle hat mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren beziehungsweise dessen Stellvertretung zu bestellen. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 bestellt die für das Schulwesen zuständige Behörde mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten für das pädagogische Personal und mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten für das Verwaltungspersonal sowie deren Stellvertretungen. § 18 Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. Ihre Amtszeit endet mit Ablauf von vier Jahren oder mit dem Ausscheiden aus der Dienststelle. Die Bestellung kann auf Antrag oder mit dem Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle aufgehoben werden. Im Übrigen kann sie nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(4) Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren voraus. Die Beschäftigten der Dienststelle sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören.

(5) Die Bestellungen sowie das Ergebnis der Anhörung sind den Beschäftigten der Dienststelle unverzüglich bekannt zu geben.

§ 19

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in dieser Funktion der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. Sie dürfen nicht dem Personalrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in Ausübung der ihnen nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben und Rechte weisungsunabhängig. Eine dienstliche Beurteilung durch die Leitung der Dienststelle für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im angemessenen Umfang zu entlasten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(6) Den Gleichstellungsbeauftragten ist im angemessenen Umfang die Teilnahme an Fortbildungen zu allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachkenntnissen und Kompetenzen zu ermöglichen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen sind verpflichtet, über die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt gewordenen Informationen auch nach der Abgabe des Amtes zu schweigen, sofern nicht die Betroffenen sie von der Pflicht zur Verschwiegenheit entbinden.

§ 20

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung dieses Gesetzes in den Dienststellen. Sie werden an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie können hierzu Sprechstunden während der Dienstzeit einrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten den Beschäftigten ihrer Dienststelle gegenüber einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht. Sie können hierzu eine Versammlung der Beschäftigten der Dienststelle durchführen. Für die Teilnahme an der Versammlung gilt § 57 Absatz 2 HmbPersVG entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können innerhalb der Dienstzeit Informationsveranstaltungen zu dienststellenbezogenen, gleichstellungsrelevanten Themen durchführen.

§ 21

Rechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, ihnen ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu diesen Maßnahmen zu geben. Sie sind berechtigt, an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(2) Halten die Gleichstellungsbeauftragten eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, können sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung in Textform gegenüber der Leitung der Dienststelle beanstanden. Bei dringenden Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Eine Maßnahme darf außer in Fällen, in denen sie der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet, nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragten sie noch beanstanden können. Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle die Einwände zu prüfen und gegebenenfalls neu zu entscheiden. Die Maßnahme darf erst dann vollzogen werden, wenn eine der Beanstandung nicht folgende Entscheidung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten in Textform begründet worden ist. Wurden die Gleichstellungsbeauftragten nicht oder nicht rechtzeitig über eine Maßnahme unterrichtet, so können sie verlangen, dass das beschriebene Verfahren nach den Sätzen 1 bis 5 nachgeholt wird.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten können Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Dienststelle vorschlagen. Die Dienststelle prüft die Vorschläge und teilt die Ergebnisse den Gleichstellungsbeauftragten in Textform mit.

(4) Den Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten dürfen die Gleichstellungsbeauftragten nur einsehen, wenn und soweit die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten können ihre Stellvertretung mit bestimmten Aufgaben betrauen.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. Sie können sich unmittelbar an die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde wenden.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 22

Sonderregelungen für den Hochschulbereich

Die Zuständigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 erstreckt sich in den staatlichen Hochschulen gemäß § 1 Absatz 1 Nummern 1 bis 6 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 269), nur auf das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal. Im Übrigen findet dieses Gesetz auf die staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg Anwendung, soweit das Hamburgische Hochschulgesetz in der jeweils geltenden Fassung nichts anderes bestimmt.

§ 23

Übergangsbestimmungen

(1) Gleichstellungspläne nach § 16 treten erstmals zum 1. Januar 2017 in Kraft; die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Gleichstellungspläne gelten bis zum 31. Dezember 2016 fort. Abweichend hiervon können für einzelne Dienststellen im Einvernehmen zwischen der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde und der betroffenen Dienststelle Gleichstellungspläne bereits vor dem gemeinsamen Stichtag 1. Januar 2017 in Kraft treten und bestehende Gleichstellungspläne ablösen. In diesem Fall ist die Geltungsdauer der Gleichstellungspläne abweichend von § 16 Absatz 1 begrenzt bis zum 31. Dezember 2016.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Frauenbeauftragte, die nach § 14 des Gleichstellungsgesetzes vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75) in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung innerhalb der letzten zwölf Monate vor Inkrafttreten dieses Gesetzes benannt wurden, führen ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte nach Abschnitt 5 weiter. Ihre Amtszeit endet nach Ablauf von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(3) Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 2 Satz 2, die einem Personalrat angehören, sind innerhalb von drei Mona-

ten nach Inkrafttreten des Gesetzes abgerufen, wenn sie ihr Personalratsmandat weiterhin ausüben wollen.

§ 24

Erfahrungsbericht

Der Erfahrungsbericht nach § 4 ist erstmals zum 1. Juli 2017 zu erstellen.

Artikel 2

Änderung des Hamburgischen Hochschulgesetzes

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 269), wird wie folgt geändert:

§ 87 Absatz 7 Satz 2 erhält folgende Fassung: „Sie oder er arbeitet vertrauensvoll mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes vom 2. Dezember 2014 (HmbGVBl. S. 495) zusammen.“

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Zum selben Zeitpunkt tritt das Gleichstellungsgesetz vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75) in der geltenden Fassung außer Kraft.

Ausgefertigt Hamburg, den 2. Dezember 2014.

Der Senat