Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen

LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Häufige Fragen und Antworten

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz

erstellt durch das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen
unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen

Dezember 2018

Inhalt

1. § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze ____ 3
2. § 2 Geltungsbereich ____ 4
3. §§ 5 ff. Gleichstellungsplan ____ 5
4. § 6a Experimentierklausel ____ 7
5. § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ____ 9
6. § 8 Ausschreibung ____ 10
7. § 9 Auswahlkommission ____ 12
8. §§ 15 ff. Gleichstellungsbeauftragte ____ 13
9. § 5 GO NRW, § 3 KRO NRW - Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden und Kreisen ____ 18

LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ (LGG)

1. § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

Bezieht sich der Gesetzesauftrag nur auf Frauen oder auch auf Männer?

Stand: 3. Dezember 2018

Das LGG verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind – in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungsämtern – auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen. Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer, wie dies der Gesetzestext[1] in § 1 Absatz 1 auch ausdrücklich formuliert.

Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?

Stand: 3. Dezember 2018

Absatz 3 konkretisiert, wer in der Dienststelle für die Gleichstellungsaufgabe, insbesondere für die Umsetzung des LGG zuständig ist: die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Neben der obersten Leitung sind damit auch Führungskräfte in leitender Funktion auf niedrigeren Hierarchieebenen angesprochen. Werden sie dienstlich beurteilt, ist die Erfüllung dieser Aufgabe für diesen Personenkreis auch beurteilungsrelevant.

[1] Alle §-Bezeichnungen in der Broschüre ohne Nennung eines Gesetzes sind solche des LGG

2. § 2 Geltungsbereich

Für welche Stellen gilt das LGG?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Verwaltungen und Einrichtungen, für die das LGG gilt, sind in Absatz 1 aufgelistet. Nach Nummer 1 fallen zunächst alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Landesverwaltung unter das Gesetz sowie auf kommunaler Ebene die Gemeindeverwaltungen und die Verwaltungen der Gemeindeverbände.

Als zweite große Gruppe nennt Nummer 1 die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die unter der Aufsicht des Landes stehen. Dies umfasst zum Beispiel als öffentlich-rechtliche Körperschaften die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Heilberufekammern und Rechtsanwaltskammern, aber auch zum Beispiel die öffentlichen Versicherungen wie die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die Deutsche Rentenversicherung Westfalen oder die Unfallkasse NRW. Mit den öffentlich-rechtlichen Anstalten sind insbesondere öffentliche Unternehmen in dieser Rechtsform angesprochen (siehe unten, Frage „Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?“).

Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?

Stand: 3. Dezember 2018

Das LGG gilt unmittelbar für alle öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, die in Absatz 1 aufgeführt sind. Gemäß Nummer 1 gehören dazu auch Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR). Damit gilt das LGG unmittelbar auch für Unternehmen, die in dieser Rechtsform geführt werden, was zum Beispiel häufig im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge (Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft etc.) der Fall ist. Ein weiteres Beispiel sind Jobcenter in Trägerschaft sogenannter Optionskommunen.

Gemäß Nummer 2 sind außerdem die sogenannten Landesbetriebe sowie Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände in den Geltungsbereich einbezogen. Diese Betriebe haben keine eigene

Rechtspersönlichkeit, d. h. sie sind rechtlich Teil der Verwaltung; organisatorisch sind sie jedoch von der Verwaltung abgetrennt. Insofern müssen sie das LGG im Rahmen der Verwaltung des jeweiligen Betriebs umsetzen.

Für Unternehmen in privatrechtlicher Form (GmbH, AG etc.) unterscheidet Absatz 2 nach Neugründungen und Bestandsunternehmen. Bei Neugründungen muss das Land bzw. die Gemeinde oder der Gemeindeverband dafür sorgen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag verankert wird. Auf dem Weg über die Satzung gilt das LGG dann für das Unternehmen; von der Unternehmensverwaltung – in Person der Leitungskräfte (siehe oben, Frage „Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?“) – sind die Vorgaben des LGG somit entsprechend anzuwenden. Ist die öffentliche Hand Mehrheitseignerin für Unternehmen, die bei Inkrafttreten des LGG bereits bestanden („Bestandsunternehmen“), haben die Vertreterinnen und Vertreter darauf hinzuwirken, dass die Ziele des LGG im Unternehmen beachtet werden. Das heißt sie sorgen im Rahmen ihrer unternehmensrechtlichen Einflussmöglichkeiten für die Umsetzung gleicher beruflicher Entwicklungschancen von Frauen und – bezogen auf alle Beschäftigten – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3. §§ 5 ff. Gleichstellungsplan

Müssen aktuell noch in Kraft befindliche Frauenförderpläne jetzt durch Gleichstellungspläne ersetzt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Nach § 24 gelten bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan (GP) oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.

Wer ist für die Erarbeitung des Gleichstellungsplans zuständig?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 zur Erstellung des GP richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte (siehe oben, Frage „Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?“) im Falle des GP ist dies die Leitung der Personalstelle. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des GP besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 in ihrer Mitwirkung.

Wie sind die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und das Controlling verteilt?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Umsetzung des GP und seine Überprüfung sind gemäß § 5 Absatz 10 eine besondere Verpflichtung der Dienstellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Auch die Erstellung des Berichts über die Umsetzung gemäß § 5a Absatz 1 ist Aufgabe der Dienststelle, d. h. der zuständigen Leitungskräfte. Der Part der Gleichstellungsbeauftragten ist wiederum die Mitwirkung.

Wie sind die zeitlichen Abläufe bei der Fortschreibung des Frauenförder- bzw. des Gleichstellungsplans und der Vorlage des Berichts zum abgelaufenen Plan?

Stand: 3. Dezember 2018

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Die Abläufe sind insgesamt so zu planen, dass der neue Gleichstellungsplan unmittelbar nach Ablauf des vorherigen in Kraft tritt. Beispiel: Der laufende Plan endet zum 31. Dezember 2018, der neue Gleichstellungsplan muss dann zum 01. Januar 2019 in Kraft gesetzt sein.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum. Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des GP, d. h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen GP. Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

4. § 6a Experimentierklausel

Was ändert sich durch die Einführung der Experimentierklausel?

Stand: 3. Dezember 2018

Mit der Experimentierklausel sollen neue Wege zur Umsetzung der Gleichstellung in den Dienststellen eröffnet werden. Ermöglicht wird die Nutzung alternativer Instrumente.

An die Stelle der Erarbeitung eines Gleichstellungsplans durch die Dienststelle können zum Beispiel (Ziel)Vereinbarungen der Dienststellenleitung mit Führungskräften treten oder auch Selbstverpflichtungen von Führungskräften, ggf. auch der Beschäftigten insgesamt. So kann der Einsatz eines alternativen Instrumentes auch dazu genutzt werden, die Beschäftigten selber, insbesondere die Führungskräfte stärker in die Erarbeitung und Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen einzubinden.

Vor dem Hintergrund, dass Alternativen zum Gleichstellungsplan erprobt werden sollen, bestehen keine detaillierten inhaltlichen Vorgaben zum Einsatz alternativer

Instrumente. Einzige inhaltliche Maßgabe ist, dass die mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele erreicht werden.

Die nach § 6a Absatz 3 vorgesehene Evaluation bezieht sich auf die Frage der Nutzung der Experimentierklausel durch die Dienststellen. Damit soll auf wissenschaftlicher Grundlage untersucht werden, welche Instrumente mit welchem Erfolg eingesetzt werden. Die genauen Kriterien / Indikatoren sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragten Nordrhein-Westfalen (LAG) hat eine praxisbezogene Handreichung zur Erstellung des Gleichstellungsplans für kommunale Gleichstellungsbeauftragte herausgegeben.

http://www.frauenbueros-nrw.de/lag-nrw/die-geschaeftsstelle.html

Muss das alternative Instrument vom zuständigen Ministerium genehmigt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Die Information an das Ministerium über die Nutzung der Experimentierklausel erfolgt rein informatorisch und dient der späteren Evaluation (vgl. § 6a Absatz 3).

5. § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In welchem Verhältnis stehen die Kriterien Frauenförderung und Schwerbehinderung im Auswahlverfahren zueinander?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Rechtsprechung ordnet sowohl die Schwerbehinderung als auch die Frauenförderung bei der Auswahlentscheidung als sogenannte Hilfskriterien ein. Dem Hilfskriterium "Frauenförderung" kommt aber schon von Gesetzes wegen entscheidende Bedeutung zu.

Eine Schwerbehinderung begründet auch im Hinblick auf § 128 Absatz 1 SGB IX, anders als die Regelungen zur Frauenförderung, keinen Anspruch auf eine Bevorzugung bei der Beförderung (vgl. OVG NRW, Entscheidung vom 24.07.2006, 6 B 807/06). Die Schwerbehinderung kann allerdings bei der Einzelfallprüfung, die bei jeder Anwendung der Quotenregelung gemäß § 19 Absatz 6 LBG bzw. gemäß § 7 Absatz 2 durchzuführen ist („…sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“), ggf. auch zusammen mit weiteren Kriterien eine Rolle spielen.

Zu beachten ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe sich gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung nur dann durchsetzen und zu einer Anwendung der Öffnungsklausel führen, wenn deutliche Unterschiede zu Gunsten des männlichen Bewerbers bestehen.

6. § 8 Ausschreibung

Welche inhaltlichen Anforderungen an die Stellenausschreibung gibt das LGG vor?

Stand: 3. Dezember 2018

Nach der Novellierung gelten bestimmte Vorgaben jetzt für alle Ausschreibungen, unbeschadet der Frage, ob in dem betreffenden Bereich Frauen unterrepräsentiert sind oder nicht. Gemäß § 8 Absatz 1 Satz 4 betrifft dies zum einen die Vorgabe, sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden (Absatz 4 Satz 1), zum zweiten die Regelung, dass sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren hat (Absatz 5) sowie drittens die Vorgabe der Ausschreibung auch in Teilzeit (Absatz 6).

Der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen willkommen sind und dass Frauen nach Maßgabe des Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden (vgl. Absatz 4 Satz 2) ist hingegen nur in Ausschreibungen aufzunehmen, die Bereiche betreffen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind; denn Ziel der Regelung ist es, einen Anreiz für Frauen zu setzen sich zu bewerben, um es in der Folge der Dienststelle zu ermöglichen, die Stelle tatsächlich mit einer Frau zu besetzen und auf diese Weise die Unterrepräsentanz abzubauen.

Unter welchen Voraussetzungen muss die Ausschreibung wiederholt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Wenn eine vorangegangene, erste (mindestens intern durchzuführende) Ausschreibung nicht dazu geführt hat, dass sich (mindestens) eine ausreichend qualifizierte Frau beworben hat, ist gemäß § 8 Absatz 2 grundsätzlich nochmals öffentlich

auszuschreiben, um einen größeren Adressatinnenkreis zu erreichen. Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann dies ausnahmsweise unterbleiben.

Etwas anderes gilt, wenn bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist; dann verlangt das Gesetz keine Wiederholung, weil in diesen Fällen der größtmögliche Personenkreis schon angesprochen wurde.

Muss die Ausschreibung gemäß Absatz 2 auch wiederholt werden, wenn die Stellenbesetzung keinen Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen betrifft?

Stand: 3. Dezember 2018

In Nordrhein-Westfalen besteht im öffentlichen Dienst nach dem allgemeinen Dienstrecht keine Pflicht zur Ausschreibung. Wird eine Stelle „freiwillig“ ausgeschrieben, d. h. ohne dass hierzu eine Verpflichtung nach § 8 besteht, ist die Dienstelle auch bei der Entscheidung über eine Wiederholung nicht an die Vorgaben des § 8 gebunden. Sie kann nach eigenem Ermessen von einer Wiederholung als öffentliche Ausschreibung absehen; das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten ist keine Voraussetzung. Im Übrigen ist in Absatz 1 Satz 4 festgelegt, welche Vorgaben auch bei „freiwilligen“ Ausschreibungen zu beachten sind (siehe oben, Frage „Welche inhaltlichen Anforderungen an die Stellenausschreibung gibt das LGG vor?“). Für die Vorgaben nach Absatz 2 gilt dies nicht.

Was ist unter „zwingenden dienstlichen Gründen“ im Sinne von § 8 Absatz 6 zu verstehen?

Stand: 3. Dezember 2018

Aus § 8 Absatz 6 ergibt sich, dass grundsätzlich jede Stelle als teilzeitfähig („teilbar“) anzusehen ist, auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Eine Ausnahme ist deshalb nur unter engen Voraussetzungen („Entgegenstehen zwingender dienstlicher Belange“) gerechtfertigt.

Nach der Rechtsprechung kommt durch die Formulierung „zwingend“ zum Ausdruck, dass besondere Anforderungen an die Qualität der zu erwartenden Nachteile zu stellen sind.

Die regelmäßig und generell mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Erschwernisse, wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft und (damit evtl. verbundene) erhöhte Sozial- oder sonstige Kosten oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation inklusive etwaiger zwischenzeitlicher Vakanzen stellen keine zwingenden dienstlichen Gründe dar. Nach dem Wortsinn müssen die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Gründe vielmehr von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Vollzeitbeschäftigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können. Voraussetzung für die Bejahung eines zwingenden Grundes in diesem Sinne ist deshalb die große Wahrscheinlichkeit einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebs, ohne dass dem durch anderweitige Maßnahmen abgeholfen werden kann (vgl. zum Beispiel Entscheidung des BVerwG vom 30.03. 2006 - 2 C 23.05).

7. § 9 Auswahlkommission

Wie ist die Besetzung mit Frauen gemäß Absatz 2 sicherzustellen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe des Absatzes 2 ist verbindlich. Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn eine hälftige Besetzung aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, z. B. wenn der fachlich in Betracht kommende Kreis ausschließlich aus Männern besteht. Die zwingenden Gründe sind aktenkundig zu machen.

Wie berechnet sich der Frauenanteil? Ist die Gleichstellungsbeauftragte mit zu zählen?

Stand: 3. Dezember 2018

Es zählen nur die stimmberechtigten Mitglieder. Es empfiehlt sich daher eine schriftliche Festlegung zur Stimmberechtigung der im Auswahlgespräch Anwesenden.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einer aktuellen Entscheidung darauf abgestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte, wenn keine nachprüfbare Festlegung hinsichtlich ihres Stimmrechts besteht, im Zweifel aus eigenem Recht am Auswahlgespräch teilnehme und insofern wegen dieser Funktion nicht als auf die Parität anzurechnende Repräsentantin der Dienststelle anzusehen sei (LAG Hamm vom 01.06.2017 - 11 Sa 1023/16).

Stellt es einen Verstoß gegen § 9 dar, wenn die Auswahlkommission überwiegend oder ausschließlich mit Frauen besetzt ist?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Ausgangslage des Gesetzes und die daraus abgeleitete Zielsetzung, Benachteiligungen von Frauen abzubauen, könnten dafür sprechen, die Vorgabe „zur Hälfte mit Frauen“ als Mindestanteil zu verstehen. Aber auch, wenn man die Vorschrift als Vorgabe einer Parität versteht, sind Ausnahmen erlaubt: Stehen im Einzelfall aus dem Kreis der fachlich in Betracht kommenden Personen nicht genügend Männer zur Verfügung, um eine paritätische Besetzung zu ermöglichen, ist dies ein zwingender Grund im Sinne des § 9. Um der Vorschrift genüge zu tun, ist der Grund für die Abweichung von der Parität aktenkundig zu machen. Damit ist der Vorschrift genüge getan (vgl. Absatz 2 Satz 2).

8. §§ 15 ff. Gleichstellungsbeauftragte

Welche Regelungen gelten für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?

Stand: 3. Dezember 2018

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte, § 15 Absatz 1 Satz 3.

Sofern der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten bestimmte Aufgaben grundsätzlich zur Bearbeitung in eigener Zuständigkeit übertragen werden („Aufgabenvertretung“), gilt das zur Abwesenheitsvertretung Gesagte entsprechend; sie hat dann in Bezug auf die ihr übertragenen Aufgaben dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte sie hätte.

Muss bei längerer Abwesenheit der Stellvertreterin (zum Beispiel Elternzeit) eine weitere Vertreterin bestellt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Diese Konstellation ist im LGG nicht ausdrücklich geregelt; die Bestellung einer Vertreterin ist in diesen Fällen aber dennoch angezeigt: Unterbleibt in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten wegen der längeren Abwesenheit die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (oder ihrer Vertreterin) greift die Rechtsfolge nach § 18 Absatz 3 Satz 1, so dass die entsprechende Maßnahme rechtswidrig ist. Sie ist damit nicht automatisch ungültig oder nichtig, aber rechtlich angreifbar, z. B. im Wege der Konkurrentenklage, wenn es um eine Stellenbesetzung geht. Insofern liegt es nicht zuletzt im Interesse der Dienststelle, in jedem Fall eine dienststelleninterne Abwesenheitsvertretung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen) zu gewährleisten, um rechtssichere Maßnahmen treffen zu können.

Hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Teilnahme- und/oder ein Stimmrecht in der Stellenbewertungskommission?

Stand: 3. Dezember 2018

Die der Gleichstellungsbeauftragten in § 17 Absatz 1 neu zugewiesene gleichberechtigte Mitgliedschaft in der Stellenbewertungskommission geht über ein bloßes Teilnahme- und Rederecht hinaus und schließt das Stimmrecht mit ein, sofern ein solches auch den anderen Mitgliedern zukommt.

Welche Beteiligungsrechte hat die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich einer betrieblichen Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung?

Stand: 3. Dezember 2018

Für die angesprochene betriebliche Kommission nach § 18 TVöD VKA, die sich mit dem sog. Leistungsentgelt beschäftigt, gibt es im LGG keine dem § 17 Absatz 1 Satz 3 vergleichbare Rechtsgrundlage. Einschlägig ist aber die Generalklausel des § 17 Absatz 1 Satz 1, die der Gleichstellungsbeauftragten ein Mitwirkungsrecht bei der Ausführung aller Vorschriften gewährt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben bzw. haben können. § 18 TVöD ist ohne weiteres hierunter zu fassen. Das Leistungsentgelt und die Mitwirkung der betrieblichen Kommission bei seiner Entwicklung sowie dem Controlling sind wesentliche Faktoren für die berufliche Situation der Beschäftigten in der Dienststelle. Von den Auswirkungen können Frauen und Männer strukturell unterschiedlich betroffen sein.

Welche Beteiligungsrechte hat die Gleichstellungsbeauftragte im Disziplinarverfahren?

Stand: 3. Dezember 2018

Eine ausdrückliche Regelung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei behördlichen Disziplinarverfahren existiert nicht. Das Beteiligungsrecht folgt jedoch aus § 17 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, soweit es sich um eine Disziplinarmaßnahme gemäß § 5 Absatz 1 Disziplinarordnung NRW handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann hat oder haben kann.

Welche Aufgaben bzw. Rechte hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)?

Stand: 3. Dezember 2018

Beim BEM handelt es sich rechtlich nicht um eine Maßnahme i. S. d. § 18 Absatz 1, da das Verfahren keine Regelung des Beschäftigungsverhältnisses beinhaltet. Insofern richtet sich die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im BEM nach § 17 Absatz 1 Satz 1.

Ausgehend von der Annahme, dass das BEM potentiell Gleichstellungsrelevanz besitzt, besteht ihre Aufgabe in der Mitwirkung bei der Ausführung der Vorschriften über das BEM (§ 167 Absatz 2 SGB IX) in unterstützender und beratender Funktion. Bei der Frage nach der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall ist zu beachten, dass das BEM-Klärungsverfahren grundsätzlich nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgt. Dieses Zustimmungserfordernis muss deshalb auch für die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten (ebenso wie die der Personalvertretung) gelten. In der Praxis kann das z. B. so gelöst werden, dass das Verfahren mit einem schriftlichen Gesprächsangebot der Dienststelle begonnen wird und dass darin durch Ankreuzen eine Auswahl der möglichen Gesprächsteilnehmenden, einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten, eröffnet wird.

Gilt die Aufgabenzuschreibung gemäß § 24 Entgelttransparenzgesetz auch für die Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen?

Stand: 3. Dezember 2018

Gemäß § 24 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben die Gleichstellungsbeauftragten der Bundesverwaltung und der Unternehmen und der Gerichte des Bundes sowie die Beauftragten, die in Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind, die Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes in Bezug auf die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern. Zwar nennt das Bundesgesetz (aus Gründen der Gesetzgebungskompetenz) im Zusammenhang mit dem Förderauftrag lediglich die Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene. Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen ist damit aber nicht ausgeschlossen. Sie ergibt sich aus der Generalklausel des § 17 Absatz 1 Satz 1.

Zu welchem Zeitpunkt ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 18 Absatz 1 Satz 1 frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Frühzeitig bedeutet so rechtzeitig, dass sie noch Einfluss auf den Willensbildungsprozess nehmen kann.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat außerdem grundsätzlich vor der Personalvertretung zu erfolgen. Nur in Ausnahmefällen, z. B. bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen darf die Beteiligung zeitgleich mit der Personalvertretung erfolgen (vgl. § 18 Absatz 2 Satz 3).

Welche Konsequenzen hat eine unterlassene oder nicht rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten?

Stand: 3. Dezember 2018

Das Gesetz stellt in § 18 Absatz 3 klar, dass eine Maßnahme in beiden Fällen rechtswidrig ist. Solange die Maßnahme noch nicht vollzogen ist, muss sie ausgesetzt und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachgeholt werden.

Ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich befristet?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Das LGG sieht grundsätzlich keine Regelung zur Dauer der Amtszeit vor. Im Rahmen der Novellierung wurden jedoch für die Fälle der Zusammenlegung, Aufspaltung oder Eingliederung von Dienststellen (§ 15 Absatz 3 bis 5) Regelungen zum Ende der Amtszeit eingefügt.

9. § 5 GO NRW, § 3 KRO NRW - Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden und Kreisen

Gibt es eine Mindestvorgabe für die Stundenzahl der gemäß § 5 GO NRW bzw. § 3 KrO NRW bestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten?

Stand: 3. Dezember 2018

Nach § 16 Absatz 2 ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist „im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten“. Diese beiden Kernaussagen finden auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände Anwendung, vgl. § 21 Satz 1. Die in § 16 Absatz 2 Satz 3 definierten Mindeststandards sind hingegen für die Gemeinden und Kreise nicht verbindlich. Allerdings bieten sie auch für den kommunalen Bereich eine Orientierung für eine bedarfsgemäße Entlastung.

§ 5 GO NRW und § 3 KrO NRW enthalten ebenfalls keine konkreten Entlastungsregelungen. Gemäß der Rechtsprechung schließt die Vorgabe der Hauptamtlichkeit lediglich eine ehrenamtliche Aufgabenwahrnehmung aus, ohne zugleich Vorgaben zum Tätigkeitsumfang zu machen. Nach der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs für das Land Nordrhein-Westfalen (Urteil vom 15.01.2002 – Az.: 40/00) setzt das Erfordernis der Hauptamtlichkeit insbesondere nicht voraus, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausgefüllt wird.

Darf die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf verwaltungsinterne Angelegenheiten beschränkt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß § 5 Absatz 3 GO NRW, § 3 Absatz 2 KrO NRW die Mitwirkung bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde bzw. des Kreises, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

Das Gesetz unterscheidet hierbei nicht zwischen internen und externen Maßnahmen. Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet, in allen Lebensbereichen direkte und indirekte Diskriminierung zu ermitteln, Initiativen zum Abbau von Diskriminierungen zu ergreifen und Frauen zu fördern. Gemäß § 5 Absatz 6 GO NRW, § 3 Absatz 5 KrO NRW kann die Gemeinde bzw. der Kreis (u. a.) hinsichtlich des Aufgabenbereichs nähere Regelungen in der Hauptsatzung treffen. Als untergesetzliche Rechtsnorm muss sich die Satzung dabei im Rahmen der gesetzlichen Festlegungen halten. So kann die Satzung beispielsweise durch die Hervorhebung bestimmter Themen aus dem Aufgabenfeld "Gleichstellungspolitik" politische Gewichtungen vornehmen, um damit örtlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Eine Beschränkung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben bzw. Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. auf den Bereich der inneren Verwaltung der Kommune, ist hingegen ausgeschlossen.

Ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kommune bzw. des Kreises auch für die zugehörigen Betriebe zuständig?

Stand: 3. Dezember 2018

Hier ist zu unterscheiden: Für Eigenbetriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit ist die kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit zuständig.

Für Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts (GmbH; AG) gilt: Ist die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag festgelegt, stellen die dortigen Vorschriften internes Unternehmensrecht dar; für solche Unternehmen ist folglich ab 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Für privatrechtliche Unternehmen, die mehrheitlich (mehr als 50 Prozent) einer Gemeinde allein oder mehreren Gebietskörperschaften gehören und bereits vor Inkrafttreten des LGG bestanden („Bestandsunternehmen“, siehe oben, Frage „Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?“) ist die Bestellung nicht vorgegeben. Für Unternehmen in Form der Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) gilt das LGG unmittelbar und dementsprechend für Betriebe ab 20 Beschäftigten auch die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten.

Welche Regelungen gelten für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Dienststellen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe des § 15 Abs. 1 Satz 1 (Bestellung mindestens einer Stellvertreterin) gilt für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände nicht (vgl. § 21 Satz 1). Für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf Gemeinde- bzw. Kreisebene ist § 5 Absatz 2 GO NRW bzw. § 3 Absatz 1 KrO NRW maßgeblich.

Diese Vorschriften enthalten jedoch keine verbindlichen Vorgaben für die Bestellung einer (oder mehrerer) Stellvertreterin(nen). Somit besteht für die Kommunen und Kreise keine gesetzliche Pflicht, eine (oder mehrere) Stellvertreterin(nen) der Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen.

Gleichwohl ist auch hier, zumindest für den Aufgabenbereich der beteiligungspflichtigen Maßnahmen, die Bestellung einer oder mehrerer Stellvertreterinnen sinnvoll. Denn auch im Falle der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten infolge von Krankheit, Urlaub etc. sollte die gesetzlich vorgesehene Beteiligung gewährleistet sein, um die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme infolge unterbliebener bzw. nicht rechtzeitiger Beteiligung nach § 18 Absatz 3 Satz 1 zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich die Bestellung einer (oder mehrerer) Stellvertreterin(nen) aus Gründen der Rechtssicherheit - wenn sie auch keine Pflicht darstellt.

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Jürgensplatz 1, 40219 Düsseldorf
E-Mail: info@mhkbg.nrw.de
www.mhkbg.nrw

Kontakt

Referat „Gleichstellung im öffentlichen Dienst“
Gabriela Rosenbaum
E-Mail: gabriela.rosenbaum@mhkbg.nrw.de

© **Dezember 2018 / MHKBG**

Die Druckfassung kann heruntergeladen werden:
www.mhkbg.nrw.de/publikationen
Veröffentlichungsnummer **G-230**

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einfügen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Publikation durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Veröffentlichung der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.