

Das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW)

Was ändert sich für die Kommunen?

Arbeitskreis für die Gleichstellung
von Frau und Mann

07. Juni 2017

Ziele des neuen LGG



Allgemeine Bestimmungen (§§ 1 – 4)

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

Neu

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind **Aufgaben der Dienststellen...**

Wer?

- Kommunalverwaltungen - Kreisverwaltungen
- Landschaftsverbände - Zweckverbände
- Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen von Gemeinden und Gemeindeverbänden
- Öffentlich-rechtliche Unternehmen gemäß § 114a GO NW

...und dort besondere, **für die Leistungsbeurteilung relevante** Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Allgemeine Bestimmungen (§§ 1 – 4)

§ 2 Geltungsbereich

Neufassung Abs. 2 (bisher Abs. 3)

- Bei Neugründung eines Privatrechtlichen Unternehmens
 - **Verpflichtung der Vertreter und Vertreterinnen der Kommunen, dafür zu sorgen**, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird
- Vorgaben gelten ausdrücklich sowohl für die unmittelbare als auch für **mittelbare Beteiligungen**

Allgemeine Bestimmungen (§§ 1 – 4)

§ 4 Sprache

- Mehr Verbindlichkeit durch „Muss – Regelung“ statt „Soll-Regelung“
- Erweiterter Anwendungsbereich:
Neben Gesetzen und Rechtsvorschriften **gesamte dienstliche Kommunikation**

Wer?

- Alle Beschäftigten
- Verantwortlich für Umsetzung: Dienststellenleitung/Dienstkräfte mit Leitungsfunktion (vgl. § 1)

Gleichstellungsplan (§§ 5 – 6a)

§§ 5 ff Gleichstellungspläne/ Experimentierklausel

Stärkung des (Personalentwicklungs-) Instruments
Gleichstellungsplans

- Bezeichnung **Gleichstellungsplan (GLP)**
- Pflicht zur Aufstellung wie bisher: Dienststelle/ Personalstelle (§5 Abs.1) Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit
- **Verlängerung/Flexibilisierung** der Laufzeit: **3 bis 5 Jahre** (§5 Abs.1)
- Ausdrücklich geregelt: **Fortschreibung** nach Ablauf der festgelegten Laufzeit (§5 Abs. 1 S. 1)
- Verbindliches **Controlling**:
Pflicht zur Prüfung nach spätestens zwei Jahren

Gleichstellungsplan (§§ 5 – 6a)

Neuer **Regelungsort** bzgl. Sanktionen:

- Solange kein (gültiger) GLP vorliegt
 - ➔ Bis zum Inkrafttreten des GLP sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen (§ 5 Abs.8; bislang vergleichbare Regelung in § 26 Abs.2).
- Wenn die Zielvorgaben des GLP innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden
 - ➔ Bis zur Erfüllung ist in Bereichen mit Unterrepräsentanz jede Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes besonders zu begründen (§ 5 Abs.9; bislang § 6 Abs.6)

Gleichstellungsplan (§§ 5 - 6a)

- Klarstellung:

Funktion des GLP als wesentliches personalpolitisches Steuerungsinstrument (§ 5 Abs. 10)

Zur Verzahnung mit der allg. Personalentwicklung s. § 17 LVO:

- ➔ Fortbildungsmaßnahmen sind (u.a.) nach den Erfordernissen der Frauenförderung vorzusehen (vgl.Abs.2)
- ➔ Bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten ist den Zielen der Frauenförderung gemäß den Festlegungen im GLP Rechnung zu tragen (Abs.4)
- ➔ **Zuständigkeitsregelung** bzgl. Umsetzung und Überprüfung: Verpflichtung von **Dienststellenleitung, Personalverwaltung sowie Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben** (§5 Abs.10)

Gleichstellungsplan (§§ 5 – 6a)

Vorgaben zum Bericht über die Umsetzung des GLP

- Erarbeitung innerhalb von **sechs Monaten** des GLP
- **Regelungsort** (§ 5a; bislang: § 5 Abs. 6)

Neu: Experimentierklausel (§ 6a)!

- Ermöglicht den Einsatz alternativer Instrumente
- Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Beschlussverfahren wie GLP (§ 6 a Abs. 1 S.1)
- Controlling wie GLP
- Ministerium ist zu informieren; Information ist aktenkundig zu machen
- 5 Jahre nach Inkrafttreten LGG – Evaluierung durch Ministerium

Neue Quotenregelung nach § 7 LGG

Was hat sich geändert?

§ 7 Abs. 3

Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder Vorgesetztenfunktionen gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei **im Wesentlichen** gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind....

Ausschließlich in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind!

Neue Quotenregelung nach § 7 LGG

Für welche Personalmaßnahmen gilt die neue Quotenregelung?

- Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 19 Abs. 6 LBG)
- Neueinstellungen in eine höhere Entgeltgruppe als die einem Einstiegsamt entsprechende
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis
- Übertragung höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen für Beschäftigte im Arbeitsverhältnis
- Versetzungen und Umsetzungen, soweit mit der Übertragung
- Eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen
- Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden
- Zulassung zum Aufstieg; Qualifizierung für berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen

Auswahlverfahren, Fortbildung (§§ 8 – 11)

§ 8 Ausschreibung

- Beschränkung auf dienststelleninterne Ausschreibung nur im **Einvernehmen** mit der Gleichstellungsbeauftragten (bisher: „Benehmen“) (Abs. 2 S. 2)
- Pflicht zur **wiederholten Ausschreibung entfällt**, wenn die erste Ausschreibung bereits öffentlich erfolgt ist (Abs. 2)
- Ausschreibung von Ausbildungsplätzen
Solange der Frauenanteil im Ausbildungsgang **unter 50 %** (vorher 20 %) liegt - Werbung für das Ziel „Erhöhung des Frauenanteils“

Auswahlverfahren, Fortbildung (§§ 8 – 11)

- Bestimmte Maßgaben für die Formulierung gelten **unabhängig von Unterrepräsentanz** für alle Ausschreibungen:

- ➔ Verwendung männlicher und weiblicher Form
- ➔ Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren (Abs. 5)
- ➔ Alle Stellen sind grundsätzlich in Teilzeit auszuschreiben (Abs.6)

Auswahlverfahren, Fortbildung (§§ 8 – 11)

§ 9 Vorstellungsgespräch



Erweiterung des Katalogs unzulässiger Fragen (Abs. 3)

Fragen nach dem **Familienstand**, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft **oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können**

Auswahlverfahren, Fortbildung (§§8 – 11)

§ 11 Fortbildung

Quotierung bei Fortbildungen, die auf Tätigkeiten in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 11 Abs. 1 S. 2)

Bis 50 % Frauenanteil an der Fortbildung erreicht sind, werden Frauen bevorzugt.

Ausnahme:

Gilt nicht, wenn Zulassung zur Fortbildung bereits auf Auswahl- oder Zulassungsverfahren beruht. Z.B. Qualifizierung innerhalb der Laufbahngruppe gem. §25 LVO vgl. § 7 Abs. 7

Gremienbesetzung (§12)

In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte

Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien...

Ausgenommen sind die aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften.

Vorgaben für **Entsendungen** (Abs. 3)

- entsendende Stellen müssen **mindestens 40 % Frauen benennen** bzw.
- Frauen und Männer **alternierend** berücksichtigen, wenn nur eine Person benannt werden darf.

Gremienbesetzung (§12)

Sanktion (Abs. 5)

- wenn zwingender Grund fehlt --- „**Leerer Stuhl**“ bis zur quotenkonformen Nachbenennung

Achtung: Sanktion entfällt, wenn Mindestquote für gesamtes Gremium unabhängig von quotenwidriger Besetzung anderweitig bereits erfüllt wird (Ausnahme von der Ausnahme)

Gremienbesetzung (§12)

Für übrige Gremien im Geltungsbereich des LGG gilt:

- geschlechtsparitätische Besetzung, Soll-Vorschrift (Abs. 7)
- keine Sanktion bei Verstoß

Für **Entsendungen** von Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen in Gremien **außerhalb der Verwaltung** gilt:

- geschlechtsparitätische Benennung, Soll-Vorschrift (Abs. 8)
- keine Sanktion bei Verstoß

Verhältnis von § 12 zu spezialgesetzlichen Regelungen mit Vorgaben zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung

- Gegenüber weniger weitgehenden Regelungen hat LGG Vorrang

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 13, 14)

§ 13 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

Vorgabe der regelhaften Befristung einer Arbeitszeitermäßigung entfällt; aber: **auf Antrag Befristung** bis zu fünf Jahre gem. § 11 Abs. 1 S. 2 TV-L

➔ Möglichkeit zum Schutz der Beschäftigten: Befristung im GLP verankern

Stärkung der Vereinbarkeit von Teilzeit mit **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben:**

- Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stehen in der Regel Teilzeitgewährung nicht entgegen (Abs. 3 S. 2)
- **Benachteiligungsverbot:** -Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing etc. stehen Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht entgegen (Abs. 8) **Fördergebot**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§§ 13, 14)

§ 14 Beurlaubung

Vorgabe der **regelmäßigen Befristung** einer Beurlaubung (vormals §14 Abs. 1 S. 2) **entfällt**

➔ Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten:
Befristung im GLP verankern

Rückkehrmöglichkeit

- vergleichbarer Anspruch wie bei Arbeitszeitreduzierung
- über §14 Abs. 5 S. 2 finden Regelungen des §13 Abs. 7 entsprechend Anwendung

Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 – 21)

§ 15 Gleichstellungsbeauftragte

Geltung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte in § 21

Demnach gelten nicht:

- Vorgaben über Bestellung GB und Stellvertreterinnen
(§15 Abs.1 S. 1)
- Konkrete Maßgaben über Entlastung (§ 16 Abs. 2 S. 3)

Soweit eine Stellvertreterin bestellt ist, hat sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die GB

Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 – 21)

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei und **entscheidet insbesondere über den Vorrang** der Gleichstellungsaufgaben gegenüber anderen dienstlichen Aufgaben (Abs. 1 S. 2)
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend mit notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.

Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 -21)

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- **Beratung** der Dienststelle (Abs. 1 S.1)
- Mitwirkung auch bei **Planungsvorhaben** von grundsätzlicher Bedeutung (Abs. 1 S. 2 Nr. 5)
- Gleichberechtigte Mitgliedschaft in **Stellenbewertungskommission** (Abs. 1 S. 3)

Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 -21)

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- Pflicht der Dienststelle (**Bringschuld**) zur Vorlage relevanter Akten (Abs. 1 S. 2 u. 3)
- Zeitgleiche Unterrichtung mit Personalrat nur **ausnahmsweise** bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen (Abs. 2 S. 3)
- Pflicht der Dienststelle zu **Dokumentation** der Beteiligung (Abs. 2 S. 6)
- **Resonanzpflicht**: Dienststelle muss darlegen, wenn sie Stellungnahme der GB nicht folgen möchte – vor Umsetzung der Maßnahme (Abs. 2 S. 7)
Gilt ebenso im Widerspruchsverfahren (§19 Abs. 1 S. 4)
- **Hinzuziehung externen Sachverstandes** (Abs. 7)

Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 -21)

§ 19a Rechtsschutz - Klagerecht

- Recht der GB zur Anrufung des zuständigen Verwaltungsgerichtes
Frist: innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens

Anwendungsfälle:

- Verletzung der Rechte der GB durch die Dienststelle
- Verletzung der Pflicht zur Aufstellung des GLP