



Die Ministerin

MGEPA Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf



Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Zuleitung nach Maßgabe der Parlamentsinformationsvereinbarung

08. März 2016

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

gemäß Abschnitt I. Ziffer 1. der „Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung über die Unterrichtung des Landtags durch die Landesregierung“ übersende ich den Entwurf eines „Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“.

Entsprechend der bestehenden Absprachen sind 60 Kopien beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Steffens

Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
www.mgepa.nrw.de

Telefon +49 211 8618-4300
Telefax +49 211 8618-4550
barbara.steffens@mgepa.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 706, 708
und 709 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke



Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

A Problem

Am 20.11.1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft, das für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen gilt; seitdem ist es in seinem Regelungsinhalt im Wesentlichen unverändert geblieben. Das Gesetz hat sich bewährt. Es zeigt sich allerdings, dass auch im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen nach wie vor eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist. Fortbestehenden Handlungsbedarf dokumentieren insbesondere die regelmäßigen Berichte zur Umsetzung des LGG, die – erstmalig zum Stichtag 31.12.2003 und in der Folgezeit für jeweils einen Zeitraum von drei Jahren – seitens der Landesregierung gegenüber dem Landtag erstellt werden. Sie zeigen auf vielen Ebenen Fortschritte auf, belegen aber auch in bestimmten Bereichen den Fortbestand struktureller Benachteiligungen zu Lasten von Frauen. So besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, in Führungsfunktionen und in Gremien.

Zur Aufarbeitung der Problematik hat die Landesregierung gutachterliche Expertisen eingeholt. Zu nennen sind hier die Gutachten von Prof. Hans-Jürgen Papier (Rechtsgutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung), Prof. Ulf Papenfuß (Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen – Eine Bestandsaufnahme) und Prof. Margarete Schuler-Harms (Rechtsgutachten zur Frage der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien). Darüber hinaus waren in einem partizipativen Prozess insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlichster Ebenen eingebunden.

B Lösung

Eine Reform des LGG soll diesem Befund durch die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien, insbesondere durch neue Quotierungsregelungen, Rechnung tragen. Darüber hinaus geht es darum, die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich zu stärken. Im Übrigen erfährt das Gesetz eine Modernisierung: Entwicklungen in der Rechtsprechung werden aufgegriffen und der Katalog von Frauenfördermaßnahmen flexibilisiert.

Der öffentliche Dienst ist dem verfassungsrechtlichen Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung nach Art. 3 Abs. 2 GG in besonderer Weise verpflichtet. Die Reform des LGG kann einen Beitrag dazu leisten, diesen Auftrag

künftig noch wirkungsvoller umzusetzen. Der vorliegende Gesetzentwurf konzentriert sich hierbei korrespondierend mit der festgestellten Problemlage insbesondere auf drei Schwerpunkte:

1. Die Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung für Beförderungen und Höhergruppierungen soll unter Ausschöpfung aller verfassungsrechtlichen Spielräume die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen weiter verbessern. Dabei wird rechtliches Neuland betreten. Für den Beamtenbereich wurden auf Basis des Gutachtens von Prof. Hans-Jürgen Papier im Rahmen des Entwurfs für ein Dienstrechtmodernisierungsgesetz bereits Neuregelungen für das Landesbeamtengesetz vorgelegt; diese Lösung soll – soweit sie auf den Tarifbereich übertragbar ist – in das LGG übernommen werden.
2. Zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten bedarf es mehr Klarheit insbesondere hinsichtlich ihrer Rolle im Verhältnis zur Dienststellenleitung. Der Fokus der Neuregelungen liegt in einer Stärkung ihrer Position. Beispielhaft genannt werden sollen hier die Festlegung der Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständs und die Kodifizierung des Klagerechts. Weitere Änderungen haben präzisierenden und konkretisierenden Charakter, um die Klarheit und Sichtbarkeit der Vorgaben zu verbessern.
3. Ebenfalls weiterentwickelt wird die Quotierungsregelung für Gremien. Grundlage dafür ist das vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Margarete Schuler-Harms zu der Fragestellung der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien, das hierfür den rechtlichen Rahmen aufzeigt.

Die Vorgaben zur Erstellung sowie zu Inhalten und Maßgaben des Gleichstellungsplans (vormals Frauenförderplans) werden inhaltlich gestrafft und flexibler auf die Erfordernisse der Dienststelle ausgerichtet. Die Neueinführung einer Experimentierklausel soll zusätzlich die Erprobung alternativer Instrumente zum Gleichstellungsplan ermöglichen.

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Durch neueingeführte Regelungen (u.a. Recht auf Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständs,

Klagerecht) entstehen auf Ebene des Landes und der Kommunen Kosten (zu letztgenannten siehe hierzu Ausführungen unter F). Auf Landesebene ist von folgenden Auswirkungen auszugehen:

Recht auf Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (§ 16 Absatz 4)

Basierend auf dem Durchschnittspreis des Seminarangebotes 2016 für Gleichstellungsbeauftragte der Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW (Mont-Cenis) ist von durchschnittlichen Kosten in Höhe von 600 EURO (einschließlich Reisekosten) pro teilnehmender Person einer Fortbildungsmaßnahme auszugehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch ohne das nunmehr kodifizierte Recht auf Fortbildung die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen bereits bislang die Möglichkeit zur Fortbildung erhalten und auch in Anspruch genommen haben. Unter der Annahme, dass alle 572 auf Landesebene tätigen Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertreterin haben und von den zukünftig anspruchsberechtigten 1144 Personen ca. 2/3 pro Jahr von ihrem Recht auf Fortbildung Gebrauch machen (rd. 763 Personen), ergäben sich Kosten in Höhe von ca. 460.000 EURO für den Landeshaushalt.

Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen (§ 18 Absatz 7)

Das neu aufgenommene Recht der Gleichstellungsbeauftragten, bei Rechtsunsicherheiten externen Sachverständigen hinzuzuziehen, führt zu zusätzlichen Ausgaben insbesondere im Bereich Sachverständige. Mangels Erfahrungswerten ist eine verlässliche Quantifizierung derzeit nicht möglich. Es ist aber zu erwarten, dass sich die zusätzlichen Ausgaben in einem geringen Rahmen halten werden. Ausgehend von den Erfahrungen der Vorjahre und unter Berücksichtigung des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes entstehen Kosten zwischen rd. 200 und 1.000 Euro. Legt man als geschätzten Durchschnittswert einer außergerichtlichen anwaltlichen Beratung einen Betrag vom 500 Euro zu Grunde, werden die Ausgaben landesweit einen Betrag von geschätzt 11.000 EURO p.a. nicht überschreiten.

Klagerecht (§ 19a)

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält künftig ein Klagerecht, wenn sie sich nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens durch die Dienststelle in ihren Rechten verletzt sieht. Als Durchschnittswert eines gerichtlichen Verfahrens (Gerichtskosten und Rechtsanwaltsgebühren) wurde ein Betrag von rd. 1.400 EURO ermittelt. Die Ausgaben werden einen Betrag von landesweit geschätzt 22.400 EURO p.a. nicht überschreiten.

Des Weiteren führt der Gesetzentwurf nicht zu einem zusätzlichen Bedarf an (Plan-) Stellen im Landeshaushalt, da die Neuregelungen einschließlich der vorgesehenen

Pflicht zur Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen (§ 15a) mit den bereits jetzt zur Verfügung stehenden (Plan-)Stellen umgesetzt werden können und daher haushaltsneutral sind. Dies gilt auch für den Bereich der Richterstellen, weil angesichts der zu erwartenden geringen Zahl an Klageverfahren diese im Rahmen der im richterlichen Dienst bereits derzeit vorhandenen Stellen bearbeitet werden können.

Soweit Kosten für den Landeshaushalt entstehen, werden diese vollständig aus bereiten Mitteln im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel und (Plan-)Stellen der betroffenen Ressorts finanziert.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter. Beteiligt sind die Ministerpräsidentin, die Staatskanzlei, das Ministerium für Schule und Weiterbildung, das Finanzministerium, Das Ministerium für Inneres und Kommunales, das Justizministerium, das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, das Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz, das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung, das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport und das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk und das Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr.

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Hinsichtlich der den Kommunen entstehenden Kosten wurde eine Kostenfolgeabschätzung nach § 3 Konnexitätsausführungsgesetz (KonnexAG) durchgeführt.

Ergebnis ist, dass zukünftig jährliche Kosten in Höhe von rd. 712.000 EURO entstehen werden. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus

- Fortbildungskosten (einschließlich Reisekosten) in Höhe von 300.000 EURO
- Kosten Hinzuziehung externen Sachverständs in Höhe von 11.000 EURO
- Kosten Klageverfahren in Höhe von 22.400 EURO
- Personal- und Sachkosten in Höhe von 378.897,78 EURO.

Damit liegen die geschätzten jährlichen Kosten für die Kommunen deutlich unter der sogenannten Wesentlichkeitsschwelle des KonnexAG (0,25 EURO je Einwohnerin und Einwohner, bei 17,5 Mio. Einwohnern = 4,375 Mio. EURO p.a.).

Darüber hinaus wird auch die Grenze des § 2 Absatz 5 Satz 2 KonnexAG mit dem vorliegenden Gesetz nicht erreicht. Im Bereich des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter wurden im zu betrachtenden Zeitraum von 5 Jahren

keine Gesetze und Rechtsverordnungen erlassen, die sich auf diese Grenze auswirken könnten.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich parallel zum vorliegenden Gesetzesvorhaben im Geschäftsbereich des MGEPA (Bereich Pflege) der Entwurf einer Verordnung über die Anerkennung niederschwelliger Betreuungs- und Entlastungsangebote und Förderung der Weiterentwicklung der Versorgungsstruktur in Nordrhein-Westfalen (AnBEFVO) mit Kostenfolgen für die Kommunen in der Verbändeabstimmung befindet. Eine Kostenfolgeabschätzung wurde für die AnBEFVO erstellt. Hiernach bewegen sich die Kosten im Erstjahr in Höhe von rd. 1.083.000 EURO und belaufen sich auf rd. 568.000 EURO in den Folgejahren. Jedoch wird davon ausgegangen, dass durch die Erhebung von maßvollen Gebühren für die Tätigkeiten, die eine Gebührenerhebung grundsätzlich rechtfertigen, eine vollständige Kostendeckung erreicht wird und folglich die AnBEFVO nicht zu Mehrbelastungen bei den Kommunen führt. Aber auch unter der Annahme, dass keine vollständige Kompensation durch zukünftige Gebühreneinnahmen erfolgt, würde die Wesentlichkeitsschwelle in der Zusammenschau mit den durch das LGG entstehenden Kosten insgesamt nicht erreicht, da sich dann die Mehrbelastungen im Erstjahr auf 1.795.000 EURO (1.083.000 EURO + 712.000 EURO) und in den Folgejahren auf 1.280.000 EURO (568.000 EURO + 712.000 EURO) belaufen.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Es sind keine Auswirkungen ersichtlich.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Der Gesetzentwurf wird den Vorgaben des Gender Mainstreaming gerecht. Er dient der Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen im öffentlichen Dienst. Die Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere in Führungspositionen, richten sich an Frauen und Männer, auch wenn faktisch zurzeit noch mehr Frauen betroffen sind.

I Befristung

Mit dem Gesetzentwurf wird das Landesgleichstellungsgesetz geändert, das selbst nicht befristet ist.

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Artikel 1 Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe zu § 1 wird wie folgt gefasst:
„§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“.
- b) Die Angabe zu § 5 wird wie folgt gefasst:
„§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen“.
- c) Die Angabe zu § 5a wird wie folgt gefasst:
„§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans“.
- d) Nach der Angabe zu § 6 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 6a Experimentierklausel“.
- e) Die Angabe zu § 13 wird wie folgt gefasst:
„§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit“.
- f) Die Angabe zu § 15 wird wie folgt gefasst:
„§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten“.
- g) Nach der Angabe zu § 15 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“.
- h) Die Angabe zu § 16 wird wie folgt gefasst:
„§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen“.
- i) Nach der Angabe zu § 19 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 19a Rechtsschutz“.
- j) Die Angaben zu § 24, § 25 und § 26 werden gestrichen.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze“

- b) In Absatz 3 werden die Angabe „Abs. 2“ durch die Angabe „Absatz 2“ und das Wort „und“ durch das Wort „sowie“ ersetzt sowie nach dem Wort „sind“ die Wörter „Aufgabe der Dienststellen und dort“ eingefügt.

3. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinik, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen und
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse.

Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände bzw. ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.

(3) In dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) soll mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden, in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.“

4. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.“

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ durch die Wörter „Personen in einem Arbeitsverhältnis“ ersetzt.

- c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

“(3) Stellen im Sinne des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158).“

5. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. Im dienstlichen Schriftverkehr ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vor drucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. So fern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

6. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstel-

lungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen; der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Fällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Fälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“

7. § 5 a wird wie folgt gefasst:

„§ 5a

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

(1) Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(2) Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen sowie in den Hochschulen und Schulen bekannt zu machen. Sie können darüber hinaus zusätzlich öffentlich bekannt gemacht werden. Datenschutzrechtliche Vorschriften bleiben unberührt.“

8. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.“

9. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a

Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der ge-

mäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.“

10. § 7 wird wie folgt gefasst:

**„§ 7
Vergabe von Ausbildungsplätzen,
Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe der §§ 14 Absatz 2 und 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Ämtergruppe entspricht sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, solange im Bereich der hierfür zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten gilt Absatz 3 Sätze 1 bis 3 entsprechend. Konkurrieren bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis, ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.

(3) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis gilt, soweit eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 findet Anwendung, solange der Frauenanteil im Bereich der für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zuständigen Behörde in-

nerhalb der Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil der Entgeltgruppe unterschreitet, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Ämtergruppe entspricht. Liegt der Frauenanteil in einer Entgeltgruppe unterhalb der zu besetzenden Entgeltgruppe höher als der Frauenanteil der im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Ämtergruppe entsprechenden Entgeltgruppe, ist dieser maßgeblich für die Anwendung der Bevorzugung nach Satz 1 und 2. Erfolgt die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit oder der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen, ist § 19 Absatz 6 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(4) Soweit im Beamtenverhältnis beschäftigte Personen und Personen in einem Arbeitsverhältnis um die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines höherwertigen Dienstpostens oder einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion konkurrieren, ist § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

(5) Vergleichsgruppe für die Anwendung der Absätze 2 bis 4 ist

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer Entgeltgruppe, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Ämtergruppe derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe (Laufbahn) entspricht, die Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten,
2. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Laufbahn entspricht, innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen mit derselben Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll,
3. bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die Gruppe der Personen im Ausbildungsverhältnis, die in einem Ausbildungsgang erfasst sind,
4. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen innerhalb der Gruppe der Personen im Arbeitsverhältnis in den der Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten die Personen in der Entgeltgruppe, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist oder die Gruppe der Personen in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion.

Sofern es in den Fällen der Ziffern 1 bis 4 zu Konkurrenzlagen zwischen Beamtinnen und Beamten und Personen in einem Arbeitsverhältnis kommt, setzt sich die Vergleichsgruppe aus den entsprechenden Beamtinnen und Beamten und den vergleichbaren Personen in einem Arbeitsverhältnis zusammen. Die Zuordnung von Entgeltgruppen zu Besoldungsgruppen ergibt sich aus der Anlage zu diesem Gesetz und weiteren tarifvertraglich vereinbarten Eingruppierungsregelungen.

(6) Für nicht im Beamtenverhältnis beschäftigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfs-

kräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte sowie die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Vergleichsgruppe.

(7) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden sind und für die Zulassung zum Aufstieg sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Sätze 1 und 2 sowie Absätze 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(8) Abweichungen von dem gemäß Absatz 1 bis 5 maßgeblichen Zuständigkeitsbereich oder der Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung unter Berücksichtigung von § 19 Abs. 6 Satz 7 des Landesbeamtengesetzes.“

11. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert

aa) In Satz 1 werden die Wörter „oder Arbeitgebers“ durch die Wörter „beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „öffentlichen“ durch das Wort „wiederholten“ ersetzt.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.“

c) In Absatz 3 werden die Wörter „20 vom Hundert“ durch die Angabe „50 Prozent“ ersetzt.

- d) In Absatz 4 Satz 2 werden nach dem Wort „bei“ die Wörter „im Wesentlichen“ eingefügt.
- e) Absatz 7 wird aufgehoben.
- f) Absatz 8 wird Absatz 7.
- g) Absatz 9 wird aufgehoben.

12. § 9 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.“

13. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Führungsposition vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.“

- b) In Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „oder Arbeitgeber“ durch die Wörter „beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers“ ersetzt.
- c) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.“

14. § 12 wird wie folgt gefasst:

„§ 12 Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar

oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.“

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

15. § 13 wird wie folgt gefasst:

**„§ 13
Arbeitsmodelle und Teilzeit**

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

16. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14 Beurlaubung

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.
- (2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (3) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.
- (4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- (5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.“

17. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.
- (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.
- (3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung

nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.“

18. Nach § 15 wird folgender § 15a eingefügt:

**„15a
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 5 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.“

19. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Der Überschrift werden die Wörter „und ihrer Stellvertreterinnen“ angefügt.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden die Angaben „a.“ durch die Angaben „1.“ und die Angaben „b.“ durch die Angaben „2.“ ersetzt.

- bb) In Satz 4 wird die Angabe „2“ durch die Angabe „4“ ersetzt.
- d) In Absatz 3 wird das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
- e) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.“

- f) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5.

20. § 17 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen und
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.“

- b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Gleichstellung“ die Wörter „von Frau und Mann“ eingefügt.

21. § 18 wird wie folgt gefasst:

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 Verwaltungsverfahrensgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 2014 (GV. NRW. S. 294) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen; die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) geändert worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.“

22. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.

bb) Satz 4 wird aufgehoben.

c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchsentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 FHGöD zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.“

23. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

„§ 19a Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das zuständige Verwaltungsgericht anrufen, wenn die Dienststelle

1. die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt beziehungsweise ein unzureichendes alternatives Instrument nach § 6a eingesetzt hat.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.“

24. § 21 wird wie folgt gefasst:

**„§ 21
Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte
der Gemeinden und Gemeindeverbände**

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.“

25. § 22 wird wie folgt geändert:

- a) Das Wort „drei“ wird durch das Wort „fünf“ ersetzt.“
- b) Folgender Satz wird angefügt:

„Nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2017.“

26. § 23 wird wie folgt gefasst:

**„§ 23
Verwaltungsvorschriften**

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Inneres zuständigen Ministeriums.“

27. Die §§ 24 bis 26 werden aufgehoben.

28. Die Anlage aus dem Anhang zu diesem Gesetz wird angefügt.

Artikel 2 **Änderung des Schulgesetzes NRW**

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Angabe zu § 115 das Wort „Erprobungsversuch,“ gestrichen.
2. In § 16 Absatz 2 wird nach der Angabe „10“ ein Komma eingefügt.
3. In § 21 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 20 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 20 Abs. 7“ ersetzt.
4. In § 59 Absatz 5 Satz 4 wird das Wort „Frauenförderpläne“ durch das Wort „Gleichstellungspläne“ ersetzt.
5. In § 65 Absatz 2 Nummer 18 wird das Wort „Wahl“ durch das Wort „Bestellung“ ersetzt.
6. § 68 Absatz 6 des Schulgesetzes NRW vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102), das zuletzt durch Gesetz vom 25. Juni 2015 (GV. NRW. S. 499) geändert worden ist, wird aufgehoben.
7. In § 88 Absatz 3 Satz 3 Nr. 3 wird die Angabe „(§ 20 Abs. 5)“ durch die Angabe „(§ 20 Abs. 7)“ ersetzt.
8. In der Überschrift zu § 115 wird das Wort „Erprobungsversuch,“ gestrichen

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den

Die Landesregierung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Ministerpräsidentin

Stand 08.03.2016

Die Ministerin
für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Anlage zu § 7 Absatz 5

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe (Neueinstellungen ab 11/2006)	Entgeltgruppe (Übergeleiteter Bestand / Altfälle)
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15 Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13 Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungsammt	E 13 vglb. g.D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungsammt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungsammt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

* Abschn. 8 der Entgeltordnung	Konferenzdolmetscher/in, Überprüfer/in Übersetzer/in
Abschn. 9 der Entgeltordnung	Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte
Abschn. 21 der Entgeltordnung	Leitende Konzernprüfer/in, Betriebsprüfer/in für schwierigste Großbetriebe
Abschn. 22.1 der Entgeltordnung	Ingenieurinnen und Ingenieure

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Am 20.11.1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft, das für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen gilt; seitdem ist es in seinem Regelungsinhalt im Wesentlichen unverändert geblieben.

Das Gesetz hat sich bewährt. Es zeigt sich allerdings, dass auch im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen nach wie vor eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist. Fortbestehenden Handlungsbedarf dokumentieren insbesondere die regelmäßigen Berichte zur Umsetzung des LGG, die – erstmalig zum Stichtag 31.12.2003 und in der Folgezeit für jeweils einen Zeitraum von drei Jahren – seitens der Landesregierung gegenüber dem Landtag erstellt werden. Sie zeigen auf vielen Ebenen Fortschritte auf, belegen aber auch in bestimmten Bereichen den Fortbestand struktureller Benachteiligungen zu Lasten von Frauen. So besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, in Führungsfunktionen und in Gremien.

Eine Reform des LGG soll diesem Befund durch die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien, insbesondere durch neue Quotierungsregelungen, Rechnung tragen. Darüber hinaus geht es darum, die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich zu stärken. Im Übrigen erfährt das Gesetz eine Modernisierung: Entwicklungen in der Rechtsprechung werden aufgegriffen und der Katalog von Frauenfördermaßnahmen wird flexibilisiert.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Der vorliegende Gesetzentwurf konzentriert sich auf drei Schwerpunkte:

1. Die Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung soll die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen verbessern und einen maßgeblichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen leisten. Für den Beamtenbereich wurden auf Basis des Rechtsgutachten von Prof. Hans-Jürgen Papier zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung von im Rahmen des Entwurfes für ein Dienstrechtmodernisierungsgesetz bereits Neuregelungen für das Landesbeamtengesetz vorgelegt; diese Lösung soll – soweit sie auf den Tarifbereich übertragbar ist – in das LGG übernommen werden.

2. Zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten bedarf es einer Stärkung ihrer Rechtsstellung und mehr Klarheit hinsichtlich ihrer Rolle im Verhältnis zur Dienststellenleitung sowie in Bezug auf weitere dienstliche Aufgaben. Beispielhaft genannt werden soll hier die Festlegung der Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen und die Kodifizierung des Klagerechts. Weitere Änderungen haben präzisierenden und konkretisierenden Charakter, um die Klarheit und Sichtbarkeit der Vorgaben zu verbessern.

3. Das rechtliche Instrumentarium zur Herbeiführung einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung soll klarer adressiert und die Quotierungsregelung verbindlich gefasst werden. Grundlage für die Weiterentwicklung ist das vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Margarete Schuler-Harms zu der Fragestellung der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien, das hierfür den rechtlichen Rahmen aufzeigt.

III. Erforderlichkeit

Im Hinblick auf die Zielsetzung ist die Novellierung der bestehenden rechtlichen Regelungen alternativlos. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes ist der Staat verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die Beibehaltung der bisherigen Regelungen reicht hierfür nicht aus.

IV. Gesetzesfolgen

Durch beabsichtigte Neuregelungen ergeben sich finanzwirtschaftliche Auswirkungen auf Ebene des Landes und der Kommunen. Diese resultieren aus dem Recht auf Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen (§ 16 Absatz 4), dem Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen (§ 18 Absatz 7) sowie dem Klagerecht (§ 19a).

Auf die entsprechenden Ausführungen im Gesetzesvorblatt (Punkt D „Kosten“ und Punkt F „Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände“) wird Bezug genommen.

Auf Unternehmen und Privathaushalte wirken sich die beabsichtigten Änderungen weder rechtlich, tatsächlich noch finanziell aus.

V. Befristung

Nicht erforderlich, da die Novellierung das seinerseits nicht befristete Landesgleichstellungsgesetz betrifft.

B. Besonderer Teil

Artikel 1 Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an Änderungen im Gesetzestext.

Zu Nummer 2 (§ 1)

a) Die redaktionelle Änderung dient der besseren Wiedergabe des Inhalts der Vorschrift, indem die Erfüllung des Verfassungsauftrags einerseits und die Umsetzung des LGG andererseits sprachlich stärker voneinander abgesetzt werden.

b) Die Ergänzung in Absatz 3 hebt klarstellend hervor, dass beide Aufgaben den Dienststellen obliegen. Die ausdrückliche Adressierung der Dienststellen dient der Rollenklarheit im Verhältnis zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten und soll zugleich einen Beitrag zur Sicherung der Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten leisten.

Zu Nummer 3 (§ 2)

Absatz 1 bestimmt wie bisher den Geltungsbereich des Gesetzes und fasst diesen zur besseren Übersichtlichkeit nunmehr in die Form der nummerierten Aufzählung. Hinsichtlich der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist präzisiert, dass nur diejenigen Einrichtungen erfasst sind, die unter der alleinigen Aufsicht des Landes stehen. Zur Klarstellung sind eigenbetriebsähnliche Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände (Ziffer 2) sowie öffentliche Schulen (Ziffer 4) jetzt ausdrücklich benannt. In Ziffer 5 wird der Begriff der Hochschule zur Vermeidung von Auslegungsfragen präzisiert und differenziert und es werden die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst (u. a. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen und Fachhochschule für Finanzen Nordrhein-Westfalen) ausdrücklich genannt. Zur Klarstellung erfolgt zudem eine gesonderte Nennung der Universitätsklinik, um die Geltung des Gesetzes für alle Akteurinnen und Akteure zu verdeutlichen. Soweit das Hochschulgesetz, das Studierendenwerkgesetz und die Vorschriften über die Universitätsklinik gleichstellungsrechtliche Regelungen treffen, gehen diese dem LGG vor. Die Vorschriften des LGG ergänzen insoweit die spezialgesetzlichen Regelungen wie bisher. Die Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände wurden aus redaktionellen Gründen gestrichen, um Doppelungen zu vermeiden. Diese Einrichtungen fallen, je nach Rechtsform, entweder unter Absatz 1 Ziffer 1 oder Ziffer 2 oder unter Absatz 2 der Vorschrift. Entsprechendes gilt für den Westdeutschen Rundfunk Köln, der als öffentlich-rechtliche Anstalt durch Ziffer 1 erfasst ist. Wie bisher bleibt der Verband öffentlicher Versicherer aufgrund rechtlicher Besonderheiten (vgl. Abkommen über die Ausübung der allgemeinen Staatsaufsicht über den Verband öffentlicher Lebensversicherungsanstalten in Deutschland und den Verband öffentlicher Unfall- und Haftpflichtversicherungsanstalten in Deutschland, beide Berlin/Düsseldorf vom 30.

August/13. September 1957, GV. NW. 1957 S. 253, berichtigt: GV. NW. 1957 S. 264) von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen. Weitere Ausnahmen sind nicht mehr vorgesehen. Der bisherige Absatz 2 wurde gestrichen. Insbesondere sind die Sparkassen (Absatz 1 Ziffer 9), die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse (Absatz 1 Ziffer 10) sowie die NRW.BANK nunmehr vollumfänglich in den Anwendungsbereich des LGG einbezogen. Die öffentlichen Versicherungsunternehmen sind, je nach Rechtsform, von Absatz 1 oder Absatz 2 erfasst.

Aufgrund seiner Bindung an den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag kommt dem gesamten öffentlichen Dienst, einschließlich der mittelbaren Landesverwaltung und der öffentlichen Unternehmen, eine besondere gleichstellungspolitische Verantwortung zu. Die geänderten rechtlichen Vorgaben für Privatunternehmen durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst („Teilhabe-gesetz“ des Bundes) geben zudem besonderen Anlass, für die öffentliche Hand als Vorbild voranzugehen. Einzelne öffentliche Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen ist hiermit nicht vereinbar. Die bisherige Regelung gründet sich ausschließlich auf die Erwägung, unvermeidbare Wettbewerbsnachteile zu vermeiden. Aufgrund der nun allgemein geltenden politischen Vorgaben und insbesondere vor dem Hintergrund des zwischenzeitlich geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Verpflichtungen des Teilhabegesetzes ist dies nicht mehr schlüssig. Die der bisherigen Ausnahmeregelung zugrunde liegenden Erwägungen sind damit überholt. Durch die Ausweitung der anzuwendenden Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf die in §§ 18 ff. geregelten Rechte, erfahren die Gleichstellungsbeauftragten der betreffenden Einrichtungen eine deutliche Stärkung ihrer Position. Dies benötigen sie für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Das LGG kann sich als Landesgesetz nur an Institutionen richten, die der Landesgesetzgebung unterliegen. Diesem Umstand wird durch die Neuformulierung des Absatzes 2 Satz 1 Rechnung getragen, wonach das Land und die Kommunen bei ihren privaten Unternehmen für die Anwendung des LGG Sorge zu tragen haben. Es wird außerdem deutlich gemacht, dass die entsprechenden Akteurinnen und Akteure bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens nun generell und ohne Ausnahmemöglichkeit dafür Sorge zu tragen haben, dass die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird. Neu aufgenommen wurde, dass diese Verpflichtung auch bei Unternehmensgründungen in mittelbarer Beteiligung der öffentlichen Hand gilt. Die Vorgabe wurde dahingehend modifiziert, dass nunmehr die „entsprechende“ Anwendung in der Unternehmenssatzung zu verankern ist, um damit bei der Übertragung der gesetzlichen Regelungen etwaigen Besonderheiten, die mit der privatrechtlichen Organisationsform einhergehen, Rechnung tragen zu können. Die redaktionelle Anpassung dient der Klarstellung, dass die Handlungspflicht das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband als direkte oder mittelbare Eigentümerin bzw. Eigentümer trifft. Satz 2 regelt wie bisher die Pflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes, bei Mehrheitsbeteiligungen auf die Beachtung der Gesetzesziele im Unternehmen hinzuwirken. Der neue Satz 3 stellt klar, dass diese Hinwirkenspflicht auch für mittelbare Beteiligungen gilt. Umfasst sind hierbei (Mehrheits-)Beteiligungen bis zum Umfang von einhundert Prozent. Durch den neu eingefügten Satz 4 werden Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, vom Anwendungsbereich der Sätze 1 und 2 ausgenommen. Diese Unternehmen unterliegen zumeist einem deutlichen Rückbauprozess. Ihre Zielsetzung ist schwerpunktmäßig auf einen möglichst kostenschonenden Abbau der Bilanzpositionen und des Personals bei gleichzeitigem

Erhalt der operativen Stabilität gerichtet. Insbesondere der kontinuierliche Abbau von Arbeitsplätzen, in dessen Rahmen auch spezifische gesetzliche und vertragliche Vorgaben zu beachten sind, stellt die Unternehmen vor schwierige personelle Herausforderungen. Beförderungen und Neueinstellungen sind eher die Ausnahme. Die Unternehmen werden in der Regel kaum oder kein Neugeschäft tätigen. Die besonderen Umstände von Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, stehen vor diesem Hintergrund nicht im Einklang mit den auf berufliche Entwicklungsperspektiven ausgerichteten Vorschriften des LGG. Auf Beteiligungen der NRW.BANK die im Rahmen ihres Förderauftrages gehalten und eingegangen werden, findet das LGG keine Anwendung. Diese Ausnahme ist erforderlich, um den spezifischen öffentlichen Förderauftrag der NRW.BANK nicht zu gefährden

Durch den neuen Absatz 3 wird für die staatlich anerkannten Fachhochschulen, die nach § 81 HG refinanziert werden, analog zu dem in Satz 1 geregelten Verfahren die vertragliche Vereinbarung zur entsprechenden Anwendung des Gesetzes vorgegeben.

Zu Nummer 4 (§ 3)

- a) Klarstellung des Geltungsbereichs
- b) Sprachliche Angleichung an die Begrifflichkeiten des TV-L und TVöD, die auch außertariflich Beschäftigte umfasst.
- c) Konkretisierung der Begrifflichkeit „Stellen“ durch Bezugnahme auf die Paragraphen, in denen diese im Sinne der genannten Definition verwendet wird. Im Übrigen erfolgt eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 5 (§ 4)

Durch die Änderung der Soll-Regelung der Sätze 1 und 2 in eine Ist-Regelung wird größere Verbindlichkeit hergestellt. Es besteht kein rechtlicher Bedarf für Ausnahmen. In Bezug auf Rechtsvorschriften begründet die Vorgabe keine isolierte Verpflichtung zur Änderung, soweit diese noch nicht den Vorgaben entsprechen. Sofern sie jedoch aus anderen Gründen überarbeitet werden, ist den Grundsätze der geschlechtergerechten Sprache hierbei Rechnung zu tragen.

Zu Nummer 6 (§ 5)

Der Frauenförderplan wird in Gleichstellungsplan umbenannt. Es erfolgt eine terminologische Anpassung an die übrigen Bezeichnungen des Gesetzes. Die zentrale Zielsetzung des Abbaus der strukturellen Diskriminierung von Frauen bleibt davon unberührt.

Die Vorschrift übernimmt in Absatz 1 bis 5 im Wesentlichen die Regelungen des bisherigen § 5a Absatz 1 bis 5.

Gemäß Absatz 1 bleibt es für alle Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten wie bisher bei der Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungsplans; jedoch wird die Laufzeit bzw. Geltungsdauer des Gleichstellungsplans von drei auf drei bis fünf Jahre erhöht. Durch die Flexibilisierung der Laufzeit soll den Dienststellen mehr

Spielraum eingeräumt werden. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, die Laufzeit des Gleichstellungsplans mit anderen Instrumenten (z. B. Zielvereinbarungen, (Landes)Hochschulentwicklungsplan) zu harmonisieren. Durch die Flexibilisierung der Laufzeit wird der mit der Erstellung verbundene Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert. Da auch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nun in größeren Abständen anfällt, bedeutet dies zugleich eine geringere Inanspruchnahme von Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten. Die Pflicht zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird aus Gründen der Klarheit in Satz 1 zusammen mit der Pflicht zur Erstellung geregelt.

Der in Absatz 2 neueingefügte Satz 4 dient der Klarstellung für den Bereich der Hochschulen. Der Verweis auf den Hochschulbereich in Satz 3 wurde entsprechend gestrichen. Für den Bereich der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen ist gemäß § 17b Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst (FHGöD) vorgesehen, dass zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten an der Fachhochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden soll, die insbesondere Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt. Soweit die Gleichstellungsbeauftragte einem unter Überwachung durch die Gleichstellungskommission durch die Fachhochschule aufgestellten Gleichstellungsplan widerspricht, richtet sich das weitere Verfahren nach der in § 5 Absatz 2 Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes normierten Regelung (vgl. auch § 17b Absatz 3 FHGöD).

Die übrigen Änderungen in Absatz 2 bis 5 sind redaktioneller Natur. Bisheriger Regelungsort: § 5a Absatz 2 bis 5.

Absatz 6 trägt mit einer neu eingeführten Ausnahmemöglichkeit von der regelmäßigen Geltungsdauer den Fällen Rechnung, in denen sich innerhalb absehbarer Zeit nach zu erfolgreicher Fortschreibung die Beschäftigtenanzahl und /oder -struktur (z. B. durch organisatorische Eingliederungen oder Zusammenlegungen von Behörden) erheblich ändern. Es ist dann nicht sachgerecht, einen Gleichstellungsplan auf Basis einer Beschäftigtenstruktur fortzuschreiben, die bereits absehbare Zeit nach der Fortschreibung nicht mehr aktuell sein wird. Satz 3 nennt beispielhaft Anwendungsfälle für die Verlängerungsoption. Die Frist von sechs Monaten räumt den Dienststellen angemessene Zeit für die Aufstellung des neuen Gleichstellungsplans ein. Das Ende der Laufzeit des fortgeschriebenen Plans ist dann so festzulegen, als ob die Fortschreibung regulär erfolgt wäre. Die Geltungsdauer verkürzt sich dementsprechend gegenüber der Geltungsdauer gemäß § 5 Absatz 1.

Durch die gesetzliche Verankerung einer Evaluationspflicht spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans in Absatz 7 Satz 1 wird sichergestellt, dass ggf. notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen, dass sie während der noch verbleibenden Laufzeit des Gleichstellungsplans Wirkung entfalten können. Für die Evaluation genügt eine summarische Prüfung. Satz 2 präzisiert die bisherige Regelung des § 6 Absatz 5. Um eine Kontrolle der Anpassungen bzw. Ergänzungen von Maßnahmen sicherzustellen, bestimmt Satz 3, dass hierfür das gleiche Verfahren gilt wie für die Aufstellung des Gleichstellungsplans.

Hinweis:

§ 5 a Absatz 7 alte Fassung entfällt ersatzlos. Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung, da § 5 (Leistungsorientierte Mittelvergabe) bereits durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014, GV. NRW. S. 547, in Kraft getreten am 1. Oktober 2014, aufgehoben wurde.

In Absatz 8 wird aus Gründen der Übersichtlichkeit die bisherige Regelung des § 26 Absatz 2 Satz 3 integriert. Im Hinblick auf die in § 6a neu eingeführte Experimentierklausel wird ergänzend geregelt, dass die Rechtsfolgen, die für das Fehlen eines gültigen Gleichstellungsplans vorgesehen sind, für den Fall entsprechend gelten, dass sich die Dienststelle für dieses alternative Instrument entschieden hat, wenn und solange die rechtzeitige Einsetzung unterbleibt.

In Absatz 9 wird die bisherige Regelung des § 6 Absatz 6 übernommen.

Die Regelung in Absatz 10 wird neu ins Gesetz eingeführt und definiert den Gleichstellungsplan ausdrücklich als Instrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Nachfolgend stellt Satz 2 Rollenklarheit bezüglich der Zuständigkeit für die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans her. Durch die ausdrückliche Adressierung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung und der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wird deren besondere Verantwortung hervorgehoben.

Zu Nummer 7 (§ 5a)

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung des § 5a Absatz 6 zum Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Aus Gründen der Klarheit wird die im bisherigen § 26 Absatz 2 Satz 2 verankerte Pflicht, den Bericht sechs Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans vorzulegen, in Satz 1 mit aufgenommen. Das Verfahren zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans nach § 5 Absatz 2 bis 5 bleibt hiervon unberührt.

In Absatz 2 Satz 1 soll auf die Veröffentlichungspflicht in den Hochschulen ebenso wie bei den Schulen hingewiesen werden. Im Übrigen entspricht Absatz 2 Satz 1 der bisherigen Regelung in § 5a Absatz 8.

Die zusätzliche Möglichkeit der öffentlichen Bekanntmachung der Gleichstellungspläne, der Berichte über die Personalentwicklung und der nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen in Absatz 2 Satz 2 unterstreicht die Bedeutung gleichstellungsbezogener Aktivitäten auch für die Außendarstellung der Dienststellen und appelliert in diesem Sinne an die Dienststellen, gleichstellungsbezogene Aktivitäten stärker nach außen transparent zu machen. Der Hinweis auf datenschutzrechtliche Bestimmungen in Absatz 2 Satz 3 dient der Klarstellung.

Zu Nummer 8 (§ 6)

Absatz 1 Satz 1 regelt inhaltsgleich mit der bisherigen Regelung in § 6 Absatz 1 Satz 1 den Gegenstand des Gleichstellungsplans.

In Absatz 2 wird die bisherige Regelung aus § 6 Absatz 2 übernommen und dahingehend präzisiert, dass sich die vorgeschriebene Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen auf den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bezieht.

Absatz 3 Satz 1 entspricht der bisherigen Regelung des § 6 Absatz 3 Satz 1 mit der redaktionellen Klarstellung, dass sich die Festlegung von Zielvorgaben auf den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bezieht. Dies ersetzt die bisherige Angabe eines konkreten Jahreszeitraumes. Die Zielgröße für den mit der Erhöhung des Frauenanteils angestrebten Frauenanteil von 50 Prozent erhält einen Zusatz und lautet jetzt „bis auf 50 Prozent“. Dadurch wird klargestellt, dass der Gleichstellungsplan auch Zwischenziele bzw. eine schrittweise Erhöhung vorsehen kann, wenn dies aufgrund der Ausgangslage in der jeweiligen Dienststelle sinnvoll ist. In Satz 2 wird die bisherige Vorgabe aus § 6 Absatz 4 Satz 1 zu den festzulegenden Maßnahmen übernommen und um soziale Maßnahmen ergänzt. Der Hinweis darauf, dass der Gleichstellungsplan auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthält, ist hier entbehrlich, da er bereits in Absatz 1 enthalten ist. Satz 3 enthält die bisherige Regelung des § 6 Absatz 4 Satz 2. Satz 4 entspricht dem bisherigen § 6 Absatz 4 Satz 3 und wurde nur redaktionell überarbeitet.

Zu Nummer 9 (§ 6a)

Die Vorschrift führt im Rahmen einer Experimentierklausel die neue Möglichkeit ein, anstelle des Gleichstellungsplans alternative Instrumente zu nutzen. Die Berichte zur Umsetzung des LGG zeigen, dass zwar die ganz überwiegende Anzahl der Dienststellen einen Frauenförderplan aufgestellt hat; die Einzelvorgaben des Gesetzes werden jedoch häufig missachtet und Zielvorgaben, wo sie gesetzt sind, vielfach nicht erreicht. Ein Grund ist u. a. in den stark heterogenen Strukturen der Verwaltungsbereiche und Dienststellen im Geltungsbereich des LGG zu vermuten, generell hinsichtlich der Personalstruktur als auch speziell hinsichtlich des Standes der Gleichstellung, z. B. in Bezug auf die Unterrepräsentanz. Insofern ist es plausibel, dass das sehr stark formalisierte und umfassend ausgerichtete Instrument des Frauenförderplans in der praktischen Handhabung bzw. Anwendung zum Teil Problemen begegnet oder auch im Hinblick auf die konkrete Situation nicht adäquat erscheint. Vor diesem Hintergrund soll die Erprobung alternativer Instrumente passgenaue Lösungen ermöglichen, sowohl hinsichtlich der Wahl des Instruments als auch der Maßnahmen und der für die Umsetzung verantwortlichen Akteurinnen und Akteure. Nach einem hinreichenden Erfahrungszeitraum sieht die Vorschrift eine wissenschaftliche Evaluierung vor. Hieraus können ggf. neue Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Instrumente gezogen werden.

Absatz 1 bestimmt in Satz 1 die Voraussetzungen, unter denen ein alternatives Instrument eingesetzt werden kann. Innerhalb der Dienststelle ist zunächst das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das Einvernehmen betrifft sowohl die Frage, ob von der Möglichkeit des alternativen Instruments Gebrauch gemacht werden soll, als auch die Frage der konkreten Ausgestaltung. Die Gleichstellungsbeauftragte kann somit den Einsatz solcher Instrumente verhindern, von deren Wirkung sie nicht überzeugt ist. Ihr kommt insoweit ein besonderer Grad an Mitwirkung zu. Denkbare Instrumente im Rahmen der Experimentierklausel sind z. B. Vereinbarungen zwischen der Dienststelle und den Dienstkräften mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Mögliche Ziel- und Schwerpunktsetzungen orientieren sich

dabei inhaltlich an den in § 6 Absatz 1 genannten Handlungsfeldern. Der Zustimmungsvorbehalt der nach § 5 Absatz 2 bis 5 für die Aufstellung zuständigen bzw. nächsthöheren Stelle stellt neben der Ressorthoheit sicher, dass die Inanspruchnahme der Experimentierklausel hinsichtlich des Verfahrens wie auch inhaltlich den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Satz 2 stellt klar, dass im Anwendungsbereich des § 5 Absatz 2 Satz 1 das Einvernehmen mit der dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen ist. Aufgrund der nach Satz 3 vorgesehenen Informationspflicht gegenüber dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium erhält dieses einen Überblick darüber, welche alternativen Instrumente in welchem Umfang landesweit genutzt werden. Satz 4 bestimmt die entsprechende Anwendung einzelner Regelungen zum Gleichstellungsplan bei der Nutzung des alternativen Instruments. Zum einen ist die Überprüfung der Zielerreichung analog § 5 Absatz 7 vorzunehmen; zum anderen sind auch Maßnahmen im Sinne des § 6a gemäß § 5 Absatz 10 als Teil der Personalentwicklung der Dienststelle zu behandeln und die Umsetzung eine besondere Obliegenheit der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Führungs- und Leitungskräfte. Auch die Vorgaben gemäß § 5a zum Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans sind im Rahmen des § 6a gleichermaßen zu erfüllen.

Die in Absatz 2 verankerte Pflicht zur Dokumentation des Einvernehmens der Gleichstellungsbeauftragten und der Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums dient der Transparenz und Rechtssicherheit des Verfahrens.

Die in Absatz 3 vorgesehene Evaluierung soll Erkenntnisse zur Wirkung der Experimentierklausel liefern. Der festgelegte Zeitpunkt für den Beginn der Evaluation berücksichtigt dabei die fünfjährige Laufzeit der alternativen Instrumente und kann somit auf den analog zu § 5a zu erstellenden Berichten aufbauen.

Zu Nummer 10 (§ 7)

Die Änderungen dienen der Weiterentwicklung der schon bisher in der Vorschrift geregelten leistungsbezogenen Quotenregelung. Zum einen werden die durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vorgesehenen Änderungen (dort § 19 Absatz 6 LBG-E) zur Weiterentwicklung der Quotierungsregelung bei Beförderungen auf die Fälle der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Personen im Arbeitsverhältnis übertragen, zum anderen erfolgen notwendig gewordene – größtenteils begriffliche – Anpassungen an aktuelles Tarifrecht.

Kern der Neuregelung in § 19 Absatz 6 LBG-E ist die Definition der „im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ als Grundvoraussetzung für die Anwendung der Bevorzugungsregelung. Von ihr „ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist“ (§ 19 Absatz 6 Satz 3 LBG-E). Der uneingeschränkte Rückgriff auf § 19 Absatz 6 LBG-E ist dementsprechend im Bereich der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis nur dann möglich, wenn die betreffenden Beschäftigten tatsächlich dienstlich beurteilt wurden, so dass die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf der Grundlage dieser dienstlichen Beurteilung erfolgt oder wenn im Auswahlverfahren Beschäftigte im Arbeitsverhältnis mit Beschäftigten im Beamtenverhältnis konkurrieren, denn auch in diesen Fällen bedarf es gemäß dem Prinzip der Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG eines Qualifikationsvergleichs auf

der Grundlage von dienstlichen Leistungseinschätzungen. Hierzu ist dann regelmäßig eine der dienstlichen Beurteilung vergleichbare Leistungsbewertung zu erstellen, die dann im Rahmen der analogen Anwendung von § 19 Absatz 6 LBG-E als Grundlage für den Qualifikationsvergleich zur Verfügung steht. Für den Fall, dass das Auswahlverfahren ausschließlich unter Bewerberinnen und Bewerbern im Arbeitsverhältnis stattfindet und diese nicht über dienstliche Beurteilungen verfügen, ist ein uneingeschränkter Rückgriff auf § 19 Absatz 6 LBG-E nicht möglich; hierfür trifft § 7 daher in Absatz 3 gesonderte Regelungen.

Absatz 1 bleibt inhaltlich unverändert. Es erfolgt lediglich eine redaktionelle Anpassung der zitierten Normen des Landesbeamtengesetzes; diese orientiert sich am Entwurf für das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz.

Absatz 2 beinhaltet das bereits bisher geltende Gebot der Bevorzugung von Frauen bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses. Neu ist hierbei die Differenzierung der Regelungen nach zwei Fallgruppen. Satz 1 betrifft den Fall, dass sich die Begründung des Arbeitsverhältnisses auf eine Entgeltgruppe bezieht, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten dem vergleichbaren Einstiegsamt einer Laufbahn entspricht. Wie bisher sind Frauen in diesen Fällen unter den Voraussetzungen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie der Unterrepräsentanz bevorzugt zu berücksichtigen. Als Anknüpfungspunkt für die Feststellung der Unterrepräsentanz wird der bisherige Begriff der „Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ durch den Begriff der Vergleichsgruppe ersetzt. Die Vergleichsgruppe definiert den Personenkreis, für den die Zielvorgabe festgelegt wird, bis zu deren Erreichen die Bevorzugung anzuwenden ist. Unterrepräsentanz liegt vor, solange die Zielvorgabe nicht erreicht ist. Im Rahmen von Absatz 2 bestimmt sich die Unterrepräsentanz wie bisher danach, ob in der Vergleichsgruppe ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht wurde. Die Bestimmung der Vergleichsgruppe erfolgt in Absatz 5 Ziffer 1. Maßgeblich ist danach der Frauenanteil in den Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst werden. Dies entspricht inhaltlich im Wesentlichen der bisherigen Regelung in Absatz 3. Für die Vergabe von Ausbildungsplätzen gelten gemäß Satz 1 die gleichen Voraussetzungen für die Anwendung der Bevorzugung wie für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Vergleichsgruppe für die Feststellung der Unterrepräsentanz ist gemäß Absatz 5 Ziffer 3 der Frauenanteil an allen Auszubildenden eines Ausbildungsganges. Unverändert gilt weiterhin die sogenannte „Härteklausel“, wonach sich in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung durchsetzen können, wenn bei einer Einzelfallbetrachtung deutliche Unterschiede zu Gunsten des männlichen Bewerbers bestehen. Satz 2 regelt neu als gesonderten Fall die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten. Es gelten dann die Regelungen für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nach Absatz 3, Satz 1 bis 3 entsprechend. Demgemäß stellt auch Absatz 5 Ziffer 2 hinsichtlich der Vergleichsgruppe nicht auf die gesamte Gruppe der einer Laufbahn vergleichbaren Tätigkeiten ab, sondern innerhalb dieser Gruppe auf die Entgeltgruppe, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden soll. Satz 3 regelt darüber hinaus als Unterfall von Satz 2 die Konstellation, dass bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einer höheren Entgeltgruppe als der in Satz 1 genannten im Auswahlverfahren Bewerberinnen oder Bewerber mit Beschäftigten im Beamtenverhältnis konkurrieren. Es ist dann Absatz 4 anzuwenden, der wiederum die entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung des § 19 Absatz 6 vorsieht.

Absatz 3 regelt das Verfahren bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und knüpft damit inhaltlich an den bisherigen Absatz 2 Satz 2 an. Der Unterfall, dass mit der Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten zugleich die Übertragung einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden ist, wird nun ausdrücklich genannt und zielt damit unmittelbar auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab. Mit der neu eingefügten Einschränkung der Geltung auf Verfahren, in denen eine Auswahlentscheidung zu treffen ist, wird klargestellt, dass der tarifrechtliche Höhergruppierungsanspruch durch „Hineinwachsen“ in eine höherwertige Tätigkeit unberührt bleibt. Es werden differenzierte Regelungen getroffen, je nachdem, ob die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit auf der Grundlage einer dienstlichen Beurteilung erfolgt. Ist dies der Fall, ist gemäß Satz 4 § 19 Absatz 6 LBG-E entsprechend anzuwenden.

Da die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Personen nicht der beamtenrechtlichen Pflicht zur dienstlichen Beurteilung unterliegen, geschieht die Auswahl bei diesem Beschäftigtenkreis nur dann auf der Basis dienstlicher Beurteilungen, wenn die betreffenden Beschäftigten freiwillig an der Regelbeurteilung teilgenommen haben. Für den Fall, dass keine dienstliche Beurteilung vorliegt, greift Satz 1 den Grundgedanken des § 19 Absatz 6 LBG-E auf, nämlich die Begrenzung der Ausdifferenzierung von Auswahlkriterien bei Beförderungsentscheidungen mit dem Ziel, die beiden Verfassungsgrundsätze der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) und der Chancengleichheit (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) im Wege der praktischen Konkordanz optimal zur Wirksamkeit zu bringen. Dieses Erfordernis ist das zentrale Ergebnis des im Auftrag der Landesregierung erstellten Gutachtens von Prof. Hans-Jürgen Papier zur "Zielquote für Frauen in Führungspositionen", das durch § 19 Absatz 6 LBG-E umgesetzt wird. In Anlehnung hieran wird das Merkmal der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in Satz 1 deshalb nun auch im Kontext der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten durch den Zusatz "im Wesentlichen" modifiziert, um dem entgegenzuwirken, dass eine Ausdifferenzierung der Leistungskriterien im Auswahlverfahren im Ergebnis regelmäßig zu einer Reihung des Bewerberkreises führt und es somit kaum mehr zur Einstufung "gleiche Qualifikation" und somit zur Anwendung der Bevorzugung kommt.

Satz 2 und 3 regeln, wie lange die Bevorzugung anzuwenden ist und legen damit die Maßgaben für die Bestimmung der Unterrepräsentanz fest. Die Vorgaben lehnen sich hierbei an die Regelung des § 19 Absatz 6 LBG-E an. Die Vergleichsgruppe bestimmt sich nach Absatz 5 Ziffer 4. Wie in Absatz 2 erfolgt eine Differenzierung nach Tätigkeiten, die im Beamtenbereich in Laufbahnen zusammengefasst sind. Innerhalb der so identifizierten Beschäftigtengruppe ist der Frauenanteil in der Entgeltgruppe festzustellen, die für die höherwertige Tätigkeit maßgebend ist. Obergrenze für die Anwendung der Bevorzugung ist wie bisher ein Frauenanteil von 50 Prozent in der Vergleichsgruppe. Im Übrigen ist die Bevorzugung solange anzuwenden, bis der höchste Frauenanteil, der in einer unterhalb der angestrebten Entgeltgruppe liegenden Entgeltgruppe festgestellt wird, erreicht ist. In der Regel wird das der Frauenanteil in der Entgeltgruppe sein, die dem Einstiegsamt einer Laufbahn entspricht. Ist die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit mit der Übertragung einer höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, folgt die Ermittlung der Unterrepräsentanz dem gleichen Verfahren wie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten allgemein. Für die Feststellung der Unterrepräsentanz ist hier jedoch an Stelle des Frauenanteils in der Entgeltgruppe der Frauenanteil in der höherwertigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion maßgeblich. Dies dient in Anlehnung an § 19 Absatz 6

Satz 5 LBG-E dazu, der Frauenförderung gleichermaßen zur Geltung zu verhelfen, wenn in der angestrebten Entgeltgruppe die Zielvorgabe im Rahmen der Frauenförderung zwar bereits erfüllt ist, Frauen jedoch in der Funktion insgesamt noch unterproportional vertreten sind. Das mit der Vorschrift im LBG verfolgte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird auf diesem Wege auch für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, gesetzlich umgesetzt. Für den Fall, dass dem Auswahlverfahren zur Übertragung der höherwertigen Tätigkeit dienstliche Beurteilungen, seien es Regelbeurteilungen oder Anlassbeurteilungen, zugrunde liegen, ist gemäß Satz 3 hinsichtlich der Qualifikationsbeurteilung § 19 Absatz 6 Satz 3 LBG-E anzuwenden.

Absatz 4 regelt die entsprechende Anwendung des § 19 Absatz 6 LBG-E für den Fall, dass sich Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Beamtinnen und Beamte in Konkurrenz auf die gleiche höherwertige Tätigkeit beziehungsweise den gleichen höherwertigen Dienstposten bewerben.

Absatz 5 enthält die Vorschriften zur Vergleichsgruppenbildung. Satz 1 definiert die Gruppe der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis, die im Rahmen von Absatz 2 bis 4 jeweils für die Festlegung der Unterrepräsentanz maßgeblich ist. Satz 2 bestimmt, dass im Falle einer Konkurrenzsituation von Beschäftigten aus dem Bereich der Beamtinnen und Beamten einerseits und dem Bereich der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis andererseits die sich entsprechenden Vergleichsgruppen zusammen zu betrachten sind. Satz 3 verweist hinsichtlich der notwendigen Zuordnung von Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen bei der Zusammenschau der Vergleichsgruppen auf die Anlage zu diesem Gesetz und eröffnet die Anwendung spezifischer Vorgaben für den Lehrerbereich: In der Anlage zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder vom 28.03.2015 sind für diese Beschäftigtengruppe abweichende Zuordnungen von Besoldungsgruppen zu Vergütungsgruppen vereinbart.
http://www.tdlonline.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/K._EntgOL/EntgO_Lehr%20kr%C3%A4fte.pdf

Absatz 6 entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung des Absatzes 4. Redaktionell ist die Vorschrift an die Begrifflichkeiten des aktuellen Tarifrechts angepasst. Mit der Änderung in Satz 2 wird der bisher fehlgehende Verweis auf Absatz 1 korrigiert. Hinsichtlich der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis wird jetzt folgerichtig auf das Verfahren gemäß Absatz 2 verwiesen.

Absatz 7 knüpft inhaltlich an den bisherigen Absatz 5 an und vervollständigt den dort geregelten Verweis hinsichtlich der Anwendungsfälle im Sinne der umfassenden Herstellung gleicher Chancen für Frauen bei der beruflichen Entwicklung. Die entsprechende Anwendung der Bevorzugungsregelungen schließt künftig demgemäß neben Umsetzungen auch Versetzungen mit ein. Zudem sind nun auch die Fälle erfasst, in denen eine Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion übertragen wird, damit jedoch keine Höherbewertung verbunden ist.

Die Ermächtigung nach Absatz 8, Abweichungen vom Zuständigkeitsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung durch Rechtsverordnung zu regeln, trägt dem Bestehen ressortspezifischer Besonderheiten Rechnung. Der Hinweis auf die Berücksichtigung der gleichlautenden Ermächtigung in § 19 Absatz 6 Satz 7 LBG-E gewährleistet die Harmonisierung der darauf basierenden Einzelverordnungen.

Zu Nummer 11 (§ 8)

a) In Absatz 1 Satz 1 erfolgt eine sprachliche Anpassung (geschlechtergerechte Sprache). Die Regelung im bisherigen Satz 2 wird mangels praktischer Relevanz gestrichen. Der Verweis im bisherigen Satz 5 wird ebenfalls gestrichen, da das Personaleinsatzmanagementgesetz außer Kraft getreten ist. Durch den neu aufgenommenen Satz 4 wird bestimmt, dass die Vorgaben zur Ausgestaltung der Ausschreibung auch dann zu berücksichtigen sind, wenn in einem Bereich ohne Unterrepräsentanz von Frauen ausgeschrieben wird.

b)

aa) Sprachliche Anpassung (geschlechtergerechte Sprache)

bb) Der bisherige Satz 2 wird inhaltlich übernommen. Es wird sprachlich klargestellt, dass im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von der in Satz 1 verpflichtend geregelten wiederholten Ausschreibung abgesehen werden kann.

cc) Der neu eingefügte Satz 3 entbindet die zuständige Stelle von der Verpflichtung der wiederholten Ausschreibung nach Satz 1, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist. Da in diesen Fällen eine nennenswerte Steigerung der Transparenz des Auswahlverfahrens und der Größe des Kreises der Bewerberinnen und Bewerber durch eine wiederholte Ausschreibung nicht zu erwarten ist, wird das Ausschreibungsverfahren an dieser Stelle entbürokratisiert.

c) Mit der Neuregelung besteht die bisher bereits in Absatz 3 geregelte Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung von Ausbildungsplätzen bereits dann, wenn der Frauenanteil in dem jeweiligen Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent beträgt. Dies entspricht der Gesamtausrichtung des Gesetzes an der Zielgröße eines Frauenanteils von 50 Prozent.

d) Folgeänderung zu § 7.

e) Die Vorschrift des Absatzes 7 zur Geltung weitergehender Regelungen hat keine praktische Bedeutung erlangt und wird gestrichen.

f) Folgeänderung zur Streichung des Absatzes 7.

g) Das Personaleinsatzmanagementgesetz ist außer Kraft getreten. Der Verweis im bisherigen Absatz 9 ist zu streichen.

Zu Nummer 12 (§ 9)

Absatz 3 entspricht in seiner Zielsetzung dem bisherigen Absatz 3. In Konkretisierung des Diskriminierungsverbots sind gemäß der Vorschrift bestimmte Fragen im Vorstellungsgespräch unzulässig. Dies betrifft Umstände, die nur oder typischerweise gegenüber Bewerberinnen thematisiert werden. Gegenüber der bisherigen Regelung wird die Aufzählung der unzulässigen Fragen zur besseren Veranschaulichung erweitert. Es handelt sich nach wie vor um eine beispielhafte Präzisierung. Im Einzelfall können sich auf der Grundlage des Diskriminierungsverbots auch Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten gegenüber Frauen verbieten, wie zum Beispiel die Frage nach der Aufgabenverteilung innerhalb der Partnerschaft.

Zu Nummer 13 (§ 11)

a) Bereits jetzt ist in Satz 1 normiert, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen für Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen sind. Durch die Anfügung des neuen Satzes 2 wird darüber hinausgehend eine bevorzugte Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen bestimmt, wenn die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Führungsposition vorbereitet, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Sie dient damit dem Ziel, Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen abzubauen. Die Änderung trägt u. a. Erfahrungen aus der Praxis Rechnung, wonach in manchen Fällen Bewerbungen von geeigneten weiblichen Beschäftigten für Fortbildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungs- und Leitungsfunktionen vorbereiten, aufgrund einer begrenzten Platzzahl nicht angenommen wurden. Die Bevorzugungsregel greift nur bis zum Erreichen eines hälftigen Anteils von Frauen an der jeweiligen Fortbildungsmaßnahme, um männliche Bewerber nicht unverhältnismäßig zurückzudrängen.

Satz 3 ist für die Fälle erforderlich, bei denen die Teilnahme an einer Führungsfortbildung von einem vorgeschalteten Auswahl- oder Zulassungsverfahren abhängig ist. Bereits im Auswahl- oder Zulassungsverfahren wurde die Zielquote für Frauen in Führungspositionen nach § 19 Absatz 6 LBG-E oder § 7 berücksichtigt. Insbesondere der erstmalige Wechsel in eine Führungsposition wird in der Regel durch die Teilnahme an „Pflichtfortbildungen“ begleitet. Die dafür erforderlichen Fortbildungskapazitäten werden durch die Verwaltung bereitgestellt.

b) Sprachliche Anpassung (geschlechtergerechte Sprache)

c) Für den Landesbereich zeichnet sich bereits zu großen Teilen eine ausgewogene Berücksichtigung von Frauen und Männern als Referierende ab. Dennoch soll von der Vorgabe, verstärkt Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen, mit Blick auf die Vielfältigkeit der Fortbildungslandschaft und der Vielfalt an Fortbildungseinrichtungen auf Landesebene und im Bereich der Kommunen derzeit (noch) nicht abgerückt werden. Den zu konstatierenden positiven Entwicklungen wird mit der vorliegenden Modifizierung ausreichend Rechnung getragen.

Zu Nummer 14 (§ 12)

§ 12 knüpft an die schon bisher im Rahmen der Vorschrift getroffenen Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung an und entwickelt diese mit dem Ziel der besseren Wirksamkeit fort. Ausgerichtet am Gleichberechtigungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sind die neuen Vorgaben weiterhin auf die Überwindung faktischer Nachteile von Frauen ausgerichtet und finden hierin ihre verfassungsrechtliche Legitimation. Bei Quotierungsregelungen für die Besetzung von Gremien sind je nach betroffenem Bereich verschiedene verfassungsrechtliche Garantien zu beachten wie etwa die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung, die Wissenschaftsfreiheit oder auch das Distanzgebot der Rundfunkfreiheit. Für Wahlgremien sind insbesondere die Grundsätze des Demokratieprinzips von Bedeutung: Hier muss das Erfordernis der demokratischen Legitimation mit der Verfolgung des Gleichstellungsziels aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes in Einklang gebracht werden („praktische Konkordanz“). Diese verfassungsrechtlichen Garantien schließen Quotierungsregelungen nicht aus, beeinflussen allerdings ihre Ausgestal-

tung, etwa im Hinblick auf Rechtsfolgen und Ausnahmemöglichkeiten. Dem trägt die Formulierung des § 12 Rechnung.

Konkretes Ziel ist es, eine Mindestbeteiligung von 40 Prozent Frauen an den einzelnen Gremien zu erreichen und zu gewährleisten. Sie gelten für die in der Vorschrift bezeichneten wesentlichen Gremien. Soweit spezialgesetzliche Vorgaben für eine Geschlechterquote bestehen, gehen diese vor; dies gilt nicht für Regelungen, die lediglich allgemeine Vorgaben enthalten. Vorgehende spezialgesetzliche Regelungen finden sich derzeit beispielsweise im Landeshochschulrecht, im Landesrundfunkrecht (HochschulG, WDRG) sowie im Recht der Heilberufskammern (HeilBerG). Grundsätzlich empfiehlt sich aus Gründen der Sichtbarkeit, Passgenauigkeit und Wirksamkeit mittelfristig auch in anderen Bereichen die Verankerung von Quotierungsregelungen im Spezialrecht. Dies gilt etwa für Bereiche, in denen besondere Besetzungslogiken bzw. Besetzungsverfahren bestehen und insbesondere dann, wenn die Zusammensetzung des in Frage stehenden Gremiums bereits fachrechtlich geregelt ist. Ebenso ist eine fachrechtliche Regelung angezeigt, wenn Bereiche öffentlicher Verwaltungs- oder Wirtschaftstätigkeit bereits in einem Spezialgesetz abschließend erfasst sind. Solange entsprechende Regelungen fehlen, fungiert § 12, auch in der geänderten Fassung, im Hinblick auf die dort genannten Gremientypen als Auffangregelung mit generellem Charakter.

Die Einführung verbindlicherer, spezifischerer Vorgaben geht mit einer Beschränkung der Geltung auf wesentliche Gremien einher. Unabhängig von den spezifizierten Regelungen bleibt es für alle Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes bei der allgemeinen Vorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt als neue Zielgröße eine Quote von mindestens 40 Prozent Frauen. Die gewählte Mindestgröße von 40 Prozent lässt einerseits Raum für Flexibilität bei der Ausgestaltung der Gremienbesetzung in der Praxis. Andererseits ist sie hinreichend groß, um das Ziel der Chancengleichheit im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in wesentlichen Gremien darzustellen. Sie ist in dieser Größenordnung auch geeignet, einer Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes in diesem Handlungsfeld zu genügen. Die neue Vorgabe gilt für wesentliche Gremien. Wesentliche Gremien sind alle Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die die Kriterien des Absatzes 2 erfüllen. Erfasst sind damit auch Wahlgremien. Gemäß Satz 2 ist für die Umrechnung in eine konkrete Personenzahl aufzurunden, wenn der Wert für die der Quote entsprechende Personenzahl hinter dem Komma 5 oder größer lautet; abzurunden ist, wenn der Wert unter 5 liegt.

Absatz 2 definiert den Begriff der wesentlichen Gremien. Die Definition knüpft dabei an die herausgehobene Bedeutung bestimmter Arten bzw. Gruppen von Gremien an. Satz 1 nennt an erster Stelle als besondere Typen von Gremien Aufsichts- und Verwaltungsräte, wie bereits bisher in § 12 Absatz 1 Satz 1 LGG, ergänzt um vergleichbare Aufsicht führende Organe. Die Wesentlichkeit ergibt sich hier aus ihrer Stellung und Funktion als Kontrollorgan mit Entscheidungsbefugnissen von großer Bedeutung und Tragweite für die Unternehmen, für die sie tätig sind. Die weiteren unter den Begriff der wesentlichen Gremien fallenden Gremien sind anhand ihrer besonderen tatsächlichen oder rechtlichen Bedeutung zu identifizieren. Von besonderer tatsächlicher Bedeutung sind Gremien, deren Entscheidungen bzw. Empfehlungen sich in besonderer Weise auf die Lebenssituation der Bürgerinnen und Bürger auswirken. Besondere Bedeutung ist gemäß Satz 2 regelmäßig für die dort genannten Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien anzunehmen. Kriterium für die Einord-

nung als wesentlich ist hier die Bezeichnung, die ein Indiz für die Wesentlichkeit ist. Die Aufzählung ist jedoch nicht abschließend. Die weitere Konkretisierung erfolgt in der Form, dass die obersten Landesbehörden in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich weitere Gremien als wesentliche Gremien bestimmen. Das Verfahren zur Bestimmung regeln die Ressorts in eigener Verantwortung. Satz 3 bestimmt den Begriff der Wahlgremien, für die die Sonderregelungen nach Absatz 4 und Absatz 5 Satz 2 Ziffer 1 gelten. Wahlgremien sind zunächst Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe. Davon umfasst ist u. a. die große Gruppe der entsprechenden Organe kommunaler Unternehmen, die vom Rat als seinerseits aus Wahlen hervorgegangenem Gremium gewählt werden. Ebenso umfasst sind die Aufsichtsorgane der Landesunternehmen. Soweit es sich um Organe öffentlich-rechtlicher Einrichtungen handelt, gilt § 12 gemäß § 2 Absatz 1 unmittelbar. Für Organe von Unternehmen in privatrechtlicher Organisationsform findet § 12 vermittelt durch die Unternehmenssatzung Anwendung; gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 besteht die Verpflichtung, die entsprechende Anwendung des Gesetzes in der Unternehmenssatzung zu vereinbaren. Die weitere Konkretisierung der Wahlgremien im Sinne der Vorschrift erfolgt durch den Begriff der in den Sätzen 1 und 2 definierten Wesentlichkeit in Verbindung mit dem Modus der Besetzung im Wahlverfahren. Als Wahlgremien gelten auch Gremien, in denen nur ein Teil der Mitglieder durch Wahl bestimmt wird. Aus Volkswahlen hervorgegangene politische Entscheidungsgremien sind keine Wahlgremien im Sinne der Vorschrift. Keine Wahlgremien im Sinne dieser Vorschrift sind aus Volkswahlen unmittelbar oder mittelbar hervorgegangene politische Vertretungskörperschaften. Der Begriff bezeichnet Gremien, die sich aus gewählten unabhängigen Vertreterinnen und Vertretern zusammensetzen, die in ihren Entscheidungen frei sind. Unmittelbar aus Volkswahlen hervorgegangene Gremien in diesem Sinne sind die Räte. Mittelbar aus diesen volksgewählten Gremien gehen z. B. die Landschaftsversammlungen als Gremien von Gemeindeverbänden, den Landschaftsverbänden, hervor. Die Ausschüsse sind jeweils als Untergliederungen dieser Gremien ebenfalls in den Ausnahmetatbestand mit einbezogen.

Absatz 3 regelt das bisher in Absatz 2 normierte Verfahren bei der Bildung oder Wiederbesetzung von Gremien. Satz 1 verpflichtet die entsendenden Stellen dazu, zu mindestens 40 Prozent Frauen zu benennen. Die bisherige Vorgabe, ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen, wird damit an das neue Ziel eines Mindestfrauenanteils von 40 Prozent angepasst. Auch hinsichtlich des Grades der Verpflichtung wird die Regelung verbindlicher gefasst. An die Stelle der bisherigen „Sollregelung“ tritt eine uneingeschränkte Verpflichtung in Form der „Mussregelung“. Satz 2 entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 2 und regelt das Verfahren für den Fall, dass das Benennungsrecht nur für eine Person besteht. Ist bzw. wird der betreffende Gremiensitz aktuell mit einem Mann besetzt, hat die entsendende Stelle beim jeweils nächsten Entsendungsvorgang eine Frau zu entsenden. Satz 3 orientiert sich am bisherigen Absatz 2 Satz 4 und bestimmt, dass die Vorgaben für Benennungen entsprechend für die Begründung der Mitgliedschaft durch Berufungsakt einer Dienststelle gelten. Damit wird sichergestellt, dass auch für diese Form der Begründung einer Mitgliedschaft die Quotenvorgabe gilt. Für Wahlgremien gilt Absatz 4.

Absatz 4 greift die Regelung des bisherigen Absatzes 1 Satz 2 zur Quotierung von Wahlvorschlägen auf und fasst sie verbindlicher und präziser. Die Verpflichtung, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf die paritätische Repräsentanz von Frauen geachtet werden soll, wird durch die Vorgabe ersetzt, dass der Anteil von

Frauen bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen mindestens 40 Prozent betragen soll. Diese Regelung gilt für alle Wahlgremien im Sinne des Absatzes 2.

Absatz 5 legt fest, dass nur ausnahmsweise aus zwingenden Gründen von den durch die Absätze 1 und 3 vorgegebenen Mindestquoten abgewichen werden darf und nennt hierzu Regelbeispiele. Nach Ziffer 1 ist eine Abweichung von der Mindestquote nach Absatz 1 ausnahmsweise zulässig und somit vom Gesetz gedeckt, wenn Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden, z. B. die Vertreterinnen und Vertreter der Kommune im Aufsichtsrat eines kommunalen Unternehmens. Ziffer 2 regelt eine Ausnahme für den Fall, dass Regelungen, d. h. gesetzliche oder untergesetzliche verbindliche Vorgaben die Besetzung von Gremiensitzen kraft Amtes oder Funktion festlegen. Gemäß Satz 3 werden diese geborenen Mitglieder nicht in die Berechnung des Mindestanteils nach Absatz 1 einbezogen. In den Fällen, in denen mehrere Personen kraft Amt oder Funktion zur Verfügung stehen, muss die Auswahl entsprechend den Grundsätzen der geschlechtergerechten Gremienbesetzung erfolgen. Im Rahmen der Auswahl ist auch ohne gesetzliche Anrechnungspflicht auf das Erreichen der Mindestquote von 40 % für diesen Bereich hinzuwirken. Während sich die Ziffern 1 und 2 auf Abweichungen vom Mindestanteil nach Absatz 1 und somit auf das Gremium als Ganzes beziehen, benennt Ziffer 3 den Ausnahmetatbestand für Entsendungen. Ein zwingender Grund liegt danach vor, soweit der entsendenden Stelle die Einhaltung aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Dieses setzt voraus, dass sich die entsendende Stelle hinreichend um die Benennung von Frauen bemüht hat und dieses Bemühen erfolglos war. Gemäß Satz 4 ist dies gegenüber der berufenden Stelle darzulegen. Die Beurteilung der Frage, ob die Darlegung eine von Absatz 3 abweichende Benennung rechtfertigt, liegt gemäß Satz 5 bei der Dienststellenleitung der berufenden Stelle. Um die Entscheidungsfindung transparent und nachvollziehbar zu machen, ist die Entscheidung aktenkundig zu machen. Werden in diesem Verfahren keine tatsächlichen Hinderungsgründe im Sinne von Satz 2, Ziffer 3 festgestellt, bleibt der betreffende Sitz nach Satz 6 zunächst frei („leerer Stuhl“). Sobald eine quotenkonforme Nachbenennung erfolgt, kann der Sitz eingenommen werden. Die Rechtsfolge des leeren Stuhls gilt jedoch nicht, wenn die Mindestquote nach Absatz 1 durch anderweitige Entsendungen bzw. Berufungen bereits erfüllt wird. Auch hier zählen geborene Mitglieder bei der Berechnung nicht mit.

Absatz 6 Satz 1 trifft Festlegungen zur Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten. Wird bei einer Wahl der Mindestanteil von 40 Prozent Frauen nicht erreicht, ist dies im Rahmen der Unterrichtung anzugeben. Dies entspricht von der Zielrichtung her der Rechtsfolge, Ausnahmen aktenkundig zu machen, wie sie Absatz 5 Satz 4 für Entsendungen festlegt. Die Regelung greift die sich aus dem Demokratieprinzip herleitende besondere Verantwortlichkeit der gewählten Institutionen und ihre Kontrolle durch die Öffentlichkeit auf und schafft insoweit eine adäquate Rechtsfolge für das Verfehlen des vorgeschriebenen Frauenanteils. Satz 3 schreibt besondere Berichtspflichten für Gremien vor, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind und bestimmt, dass die Gremien der Behörde einmal pro Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht berichten. Der festgelegte Jahres-Turnus für die Berichte orientiert sich an bereits bestehender Praxis, die Zusammensetzung von Gremien hausintern jährlich abzufragen. Falls die Quotierungsvorgabe von 40 Prozent nicht erreicht wird, ist dies zusätzlich zu begründen.

Absatz 7 greift die bisher in § 12 Absatz 1 Satz 1 geregelte allgemeine Vorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung auf. Der Regelung liegt ein weit gefasster Gremienbegriff zugrunde und erfasst damit auch die Gremien, die nicht unter Absatz 2 fallen, wie beispielsweise Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien, die kurzfristig für einen Arbeitsauftrag gebildet werden. Für diese Gremien obliegt es den Dienststellen gemäß § 3, in eigener Verantwortung geeignete Verfahren zur Realisierung des Ziels der Vorschrift zu erarbeiten und anzuwenden.

Absatz 8 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Absatz 3 und erstreckt die Besetzungsvorgaben auf Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern der Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des LGG in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes.

Absatz 9 stellt klar, dass, soweit Spezialregelungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien existieren, diese der Regelung in § 12 vorgehen, soweit sie über die im LGG gesetzten Mindeststandards hinausgehen. Die in § 12 verankerte Regelung zu Gremien stellt eine Auffangregelung dar, die gegenüber spezialgesetzlichen Regelungen nachrangig ist, soweit diese weitergehend sind. Dabei kann es in vielen Fällen sinnvoll oder sogar geboten sein, eine Vorschrift, die auf die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien zielt, in einer Spezialregelung im Fachrecht zu verankern: Insbesondere die abschließende spezialgesetzliche Normierung eines Bereichs, festgelegte Besetzungslogiken oder aber auch die Relevanz besonderer verfassungsrechtlicher Prinzipien wie etwa der Wissenschaftsfreiheit im Hochschulrecht legen es nahe, Spezialregelungen zu schaffen. Sie haben nicht nur den Vorteil, passgenaue Regelungen zu enthalten, die speziell auf den jeweiligen Bereich zugeschnitten sind; sie können auch in ihrer Ausgestaltung, insbesondere bezüglich der Höhe der Mindestquote, der vorgesehenen Verfahren oder auch der Rechtsfolgen bei ihrem Nichterreichen, weitergehend sein. Die Auffangregelung des allgemeinen Gleichstellungsrechts ist dagegen so formuliert, dass sie möglichst vielen verschiedenen Gremien Rechnung trägt. Sie setzt den Mindeststandard.

Zu Nummer 15 (§ 13)

Die bisherige Bezeichnung „Arbeitszeit“ wird in der Überschrift durch die Bezeichnung „Arbeitsmodelle“ ersetzt.

In Absatz 1 erfolgt eine sprachliche Anpassung. Das generische Maskulinum wird durch eine Formulierung ersetzt, die der in § 64 Abs. 1 LBG entspricht.

Absatz 3 Satz 1 wird sprachlich hinsichtlich einer Formulierung angepasst, die der in § 64 Abs. 1 LBG entspricht. In Satz 2 wird in Bezug auf das Verfahren zur Beantragung einer Arbeitszeitreduzierung klargestellt, dass die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen im Regelfall keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellt. Ob dies zutrifft, ist vielmehr anhand der Umstände des Einzelfalls, d. h. anhand der Erfordernisse der konkret ausgeübten Tätigkeit und der damit verbundenen Anforderungen an die oder den Beschäftigten zu prüfen. Dabei ist eine sorgsame Abwägung der (möglicherweise) widerstreitenden Interessen durchzuführen. In der Praxis wird vielfach unterstellt, dass verantwortungsvolle bzw. mit Führung verbundene Aufgaben es regelmäßig erfordern, dass die oder der Beschäftigte in größtmöglichem Umfang und damit jedenfalls im Rahmen einer Vollzeit-

tätigkeit anwesend und erreichbar ist. Dementsprechend ist eine Arbeitszeitreduzierung in Führungspositionen nach wie vor die Ausnahme. Angesichts der Verfügbarkeit moderner Kommunikationsmittel und Formen der Teilung von Aufgaben („Job-sharing“) ist die dem zugrunde liegende Einschätzung jedoch nicht zeitgemäß. Sie bedeutet ein Hindernis für die Vereinbarkeit von Führungstätigkeiten mit familiären Belangen, dem die Vorschrift entgegentritt. Die Regelung gilt grundsätzlich für beide Geschlechter, zielt jedoch in Bezug auf die weiblichen Beschäftigten insbesondere auch auf eine vermehrte Teilhabe an Führungspositionen. Soweit dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienaufgaben auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange nicht entsprochen werden kann, verpflichtet der neu aufgenommene Satz 3 die Dienststelle, die Gründe hierfür im Einzelnen schriftlich darzulegen. Dies dient der Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie der Rechtssicherheit des Verfahrens. Die Vorgabe zur Befristung der Teilzeitbeschäftigung (vormals § 13 Absatz 3 Satz 2) entfällt in Anpassung an die durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz entsprechend geänderte Vorschrift im Landesbeamtengesetz.

In Absatz 4 Satz 2 wird durch die Einfügung des Begriffs „wöchentlicher“ vor dem Begriff „Arbeitszeit“ klar gestellt, dass es sich um die aufgrund eines Antrags reduzierte wöchentliche Arbeitszeit handelt und nicht um eine aus anderen Gründen (Ermäßigung wegen Alters, Schwerbehinderung etc.) ermäßigte Arbeitszeit.

Die Änderungen in Absatz 7 vollzieht die Verankerung eines entsprechenden Anspruchs in § 64 Absatz 4 des Landesbeamtengesetzes nach.

Der neu eingeführte Absatz 8 ergänzt die Vorschriften in Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 sowie das Benachteiligungsverbot in Absatz 4 Satz 1 und bringt in besonderer Weise zum Ausdruck, dass das Gesetzesziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, nicht nur die Berufstätigkeit als solche umfasst, sondern auch eine verbesserte Vereinbarkeit von Karriere und Familie einschließt. Es wird klargestellt, dass grundsätzlich weder eine Arbeitszeitreduzierung noch Telearbeit, Jobsharing oder andere besondere Formen der Arbeitsorganisation Hinderungsgründe für die Übernahme oder Wahrnehmung einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion darstellen. Darüber hinaus wird die besondere Verpflichtung normiert, diese Formen der Arbeitsgestaltung im Bereich von Leitungsfunktionen konkret zu fördern. Das Fördergebot bezieht sich ausdrücklich auf beide Geschlechter. Hierdurch wird verdeutlicht, dass die Inanspruchnahme von Angeboten im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch und insbesondere bei den männlichen Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsfunktionen ein erwünschtes Verhalten darstellt. Da Männer noch selten solche Angebote nutzen, zumal in Führungspositionen, gilt es, insoweit Vorbilder zu schaffen. Der Förderauftrag soll außerdem dazu beitragen, geeignete Modelle zu entwickeln, die sowohl den Interessen von Beschäftigten entgegen kommen, als auch die dienstlichen Belange berücksichtigen.

Zu Nummer 16 (§ 14)

Absatz 1 Satz 1 wird hinsichtlich einer geschlechtergerechten Formulierung angepasst. In Satz 2 wird der bisher in § 14 Absatz 3 geregelte Verweis auf die Informations- und Beratungspflichten des § 13 Absatz 5 übernommen und ist nun im Kontext der Vorschriften zum Antrag geregelt. Die Vorgabe zur Befristung der Beurlaubung (vormals § 14 Absatz 1 Satz 2) entfällt in Anpassung an die durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz entsprechend geänderte Vorschrift im Landesbeamtenge-

setz. Infolge der Änderung in Absatz 1 Satz 2 wird Absatz 3 gestrichen. Die Nummerierung der nachfolgenden Absätze rückt jeweils um eine Ziffer nach oben.

In Absatz 2, 3 und 5 wird der Begriff „Erziehungsurlaub“ in Anpassung an die Terminologie im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5.12.2006 in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form durch den Begriff „Elternzeit“ ersetzt.

Die Änderung in Absatz 4 Satz 1 dient der Konkretisierung des Kreises der Adressatinnen und Adressaten. Die Sätze 2 und 3 übernehmen den bisherigen Regelungsinhalt des Absatzes 7. Die hiernach bestehende Verpflichtung der Dienststelle, Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung oder Elternzeit befinden, über das Fortbildungsangebot zu unterrichten, ist jetzt strenger gefasst. Angesichts des hohen Stellenwertes von Fortbildung für die Personalentwicklung, insbesondere auch, um während der Phasen von Elternzeit und Beurlaubung den beruflichen Anschluss zu halten, ist eine uneingeschränkte Geltung der Informationspflicht angemessen.

In Absatz 5 werden die bisherigen Regelungen aus § 14 Absatz 6 und 8 übernommen und zusammengeführt.

Zu Nummer 17 (§ 15)

Die Überschrift wird redaktionell angepasst.

In Absatz 1 Satz 1 wird durch das Einfügen des Wortes „mindestens“ vor „eine Stellvertreterin“ klar gestellt, dass neben der Gleichstellungsbeauftragten auch mehrere Stellvertreterinnen bestellt werden können. Die Stellvertretung kann nicht nur als Abwesenheitsvertretung ausgestaltet, sondern es können zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zwischen dieser und ihrer Stellvertreterin auch Aufgaben aufgeteilt werden. Dadurch wird vielfach bestehende Praxis rechtlich nachgezeichnet. Die Modalität der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Übernahme von Satz 1 aus der Verwaltungsvorschrift Nr. 1.2 zu § 15 präzisiert und zur Nachzeichnung bestehender Praxis um die Möglichkeit der Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens erweitert. Bei einer der Bestellung vorausgehenden Ausschreibung steht es den Dienststellen frei, ob diese dienststellenintern oder –extern erfolgt. Der neu eingefügte Satz 3 stellt sicher, dass bei einer Ausgestaltung der Stellvertretung als Abwesenheitsvertretung, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte hat. 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.

In Absatz 2 wird die bisherige Regelung aus § 15 Absatz 3 übernommen.

Absatz 3 regelt den Fall der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle. Es handelt sich hierbei um eine neue Vorschrift, die sicherstellen soll, dass Zeiten, in denen mangels Amtsbesetzung den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nicht nachgekommen werden kann, künftig vermieden werden. Nach Satz 1 gilt für den Fall, dass Dienststellen zusammenge-

legt werden, dass die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bis spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen in ihrem Amt bleiben. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung ergibt sich daraus, dass bei der Zusammenlegung von Dienststellen in der Praxis häufig eine zeitliche Vakanz eingetreten ist, in der weder das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, noch das der Stellvertreterin besetzt war. Infolgedessen wurden häufig Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt, an denen keine Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Gemäß Satz 2 erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung bis zum Ende der Amtszeiten in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Für die Zeit zwischen Zusammenlegung von Dienststellen und Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin bleiben die amtierenden Amtsinhaberinnen für die Beschäftigten der Dienststelle zuständig, für die sie vor der Zusammenlegung zuständig waren. Sofern Entscheidungen getroffen und Maßnahmen durchgeführt werden, die die gesamte neue Dienststelle betreffen, sind alle Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 16 ff. LGG. Gemäß Satz 3 muss die Neubestellung nach Maßgabe des § 15 rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

Absatz 4 ist ebenfalls neu und regelt den Fall der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle. Gemäß Satz 1 endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Satz 2 stellt für diesen Fall klar, dass Absatz 3 Satz 3 entsprechend gilt.

Eine weitere Neuregelung ist in Absatz 5 enthalten, der den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in eine andere Dienststelle regelt. In diesem Fall enden die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der eingegliederten Dienststelle mit dem Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung. Die neue Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen in eine andere Dienststelle eingegliedert werden. Sie soll Rechtsunsicherheiten vermeiden, die bei Eingliederungen in der Vergangenheit häufig entstanden sind. Ebenso soll verhindert werden, dass Zeiten entstehen, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) unbesetzt sind. Gleichzeitig wird klargestellt, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das der Stellvertreterin (beziehungsweise der Stellvertreterinnen) der Dienststelle, in die eine andere Dienststelle eingegliedert wird, bestehen bleiben.

Zu Nummer 18 (§ 15a)

Die vorgesehene Pflicht zur Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen ist eine notwendige Folge schulrechtlicher Änderungen nach Inkrafttreten des LGG 1999: Im Zusammenhang mit der Verlagerung der Zuständigkeit für die Personalauswahl bei Lehrereinstellungsverfahren und für einzelne Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Ebene der Schulleitungen (§ 57 Absatz 7, § 59 Absatz 5 Schulgesetz NRW) wurde den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in diesem Rahmen die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übertragen (§ 59 Absatz 5 Satz 2 Schulgesetz NRW).

Die meisten Schulen haben inzwischen die bisherige Option zur Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bereits genutzt. Mit der nun vorgesehenen Bestellungsspflicht wird dieser Stand der Praxis auf Normebene nachgezeichnet und der Regelung des § 15 Absatz 1 LGG angepasst, die unter anderem darauf abzielte, Gleichstellungsbeauftragte an weitgehend allen Dienststellen mit Zuständigkeiten für Personalentscheidungen zu installieren (Gesetzesbegründung 1999, Drucksache 12/3959, Seite 58). Zusätzliche Aufgaben werden mit der neu geregelten Verpflichtung zur Bestellung nicht übertragen. Die Neuregelung ist insofern haushaltsneutral. Der Entlastungsanspruch für Ansprechpartnerinnen an Schulen ist bereits in § 59 Absatz 5 Schulgesetz durch Verweis auf § 16 Absatz 2 Satz 2 LGG normiert. Die Erfüllung ist weitergehend konkretisiert durch die Nutzungsmöglichkeit des Kontingents besonderer Anrechnungsstunden an Schulen (§ 2 Absatz 5 der Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz NRW). Daneben sind Entlastungen erreichbar durch organisatorische Maßnahmen wie z.B. durch Befreiung von Pausenaufsichten und Aufgaben bei schulischen Sonderveranstaltungen, Befreiung von Unterrichtsvertretungen, stundenplantechnische (Teil-)Freistellung an Tagen, die eine Mitwirkung in einer schulischen Auswahlkommission erfordern und durch die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen. Die Realisierung des Fortbildungsanspruchs ist weiterhin im Rahmen der jährlich bereitgestellten Mittel für Lehrerfortbildung zu gewährleisten.

Aufgrund der qualitativen und quantitativen Beschränkung gleichstellungsrechtlicher Mitwirkung im Vergleich mit den umfassenden Aufgaben, Pflichten und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten von Dienststellen gem. § 15 Absatz 1 LGG gelten für die Ansprechpartnerinnen folgende Regelungen entsprechend, soweit sie die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen:

- § 15 Abs. 1 Satz 2: Bestellung nach vorheriger (interner) Ausschreibung oder Interessensabfrage
- § 15 Absatz 1 Satz 3: gleiche Rechte der Stellvertreterin im Vertretungsfall,
- § 15 Absatz 2 (neu): nur Frauen können für die Funktion bestellt werden; sie sollen über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen,
- § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4: Definition der Aufgabenebene = „Verwaltungsmodell“ ; Vorrang der Aufgabenwahrnehmung ; Verbot des Interessenwiderstreits; Ausschluss der Mitgliedschaft im Lehrerrat,
- § 16 Absatz 2 Satz 2: Anspruch auf Entlastung „im erforderlichen Umfang (...) im Rahmen der verfügbaren Stellen“ (entspricht Verweis in § 59 Absatz 5 Satz 3 Schulgesetz NRW),
- § 16 Absatz 3: Benachteiligungsverbot in Bezug auf die Tätigkeit und die berufliche Entwicklung; Tätigkeit wird bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt,
- § 16 Absatz 5: Pflicht zur Verschwiegenheit,

- § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2: Aufgabenrahmen (Kernaufgabe ist die Pflichtmitwirkung bei personellen, organisatorischen, sozialen Entscheidungen, soweit der Schulleitung übertragen, und die Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; darüber hinaus unterrichts-/ schulfachliche Impulse vor dem Hintergrund der Generalklausel des Absatz 1 im Rahmen der Kapazitäten und des Rechts auf Schwerpunktsetzung),
- § 18 Absatz 1 bis 5: Rechte (frühzeitige Unterrichtung, Akteneinsicht, Fristen zur Stellungnahme, Pflicht zur schriftlichen Dokumentation der Beteiligung, schriftliche Begründung seitens der Schulleitung bei abweichender Entscheidung, Folgen bzw. Heilung einer Nicht-Beteiligung, Vortragsrecht bei der Leitung, Angebot von Sprechstunden für die Beschäftigten, Austausch und Vernetzung mit anderen GB und dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium ohne Dienstweg),
- § 19: Widerspruchsrecht und Recht auf Beiziehung der übergeordneten Dienststelle.

Den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und ihren Stellvertreterinnen wird nunmehr ausdrücklich ein gesetzlicher Anspruch auf Teilnahme an solchen Fortbildungen eingeräumt, die ihnen die erforderlichen Kenntnisse zur Erfüllung ihrer Aufgaben vermitteln.

Studienseminare als Einrichtungen der II. Phase der Lehramtsausbildung sind durch gesetzliche Regelung in Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) umbenannt. Die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist an den ZfsL weiterhin angelegt als „verlängerter Arm“ der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in der Bezirksregierung, die dienstvorgesetzte Stelle sowohl der Beschäftigten als auch der Lehramtsauszubildenden ist. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am ZfsL berät die Beschäftigten in Angelegenheiten der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; daneben unterstützt und berät sie die Leitung des Zentrums und der Seminare bei der Implementation der Aspekte geschlechtergerechten Unterrichts in die Ausbildung. Aufgaben der Pflichtmitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten sind – anders als an Schulen gemäß § 59 Absatz 5 Schulgesetz NRW - nicht übertragen. Es bleibt daher bei einer optionalen Bestellung.

Zu Nummer 19 (§ 16)

a) Die Überschrift wird hinsichtlich des Regelungsinhaltes des § 16 präzisiert.

b) Der neu gefasste Satz 2 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei einer nur teilweisen Entlastung im Rahmen ihrer Weisungsfreiheit auch über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung entscheidet. Der für die Entlastung festgesetzte Umfang wird davon nicht berührt. Zur Vermeidung von Interessenkollisionen bestimmt der neu eingefügte Satz 4, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht der Personalvertretung, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören darf.

c) Redaktionelle Anpassung

d) Folgeänderung zu der Änderung in § 15 Absatz 1 Satz 1.

e) Absatz 4 regelt erstmalig den Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen), an mindestens einer Fortbildung pro Jahr teilzunehmen, um die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Kenntnisse zu erwerben und zu vertiefen. Seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes 1999 sind die Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten gewachsen und komplexer geworden, die Anforderungen an die persönliche und fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten gestiegen. Neben der Schaffung einer starken Rechtsposition durch gesetzliche Grundlagen sind daher flankierende Maßnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterin(nen) in ihrer täglichen Arbeit unterstützen, unerlässlich. Dazu gehört eine kontinuierliche Fortbildung, die Fachwissen, aber auch fachübergreifende Fähigkeiten (z. B. strategisches Handeln) und Kompetenzen (sog. „soft skills“) vermittelt. Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin(nen) von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre sonstigen Ansprüche auf Fortbildung werden durch den Mindeststandard von einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr nicht berührt.

f) In Absatz 5 wird die bisherige Regelung aus Absatz 4 übernommen.

Zu Nummer 20 (§ 17)

a) Die Ergänzung des Aufgabenspektrums in Absatz 1 Satz 1 um die beratende Funktion unterstreicht die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Bedeutung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags durch die Dienststelle. Die Neustrukturierung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Satz 2 dient der besseren Übersichtlichkeit und enthält in Ziffer 4 eine Folgeänderung aufgrund des neu eingefügten § 6a. Die gleichberechtigte Teilnahme an Beurteilungsbesprechungen in Satz 3 entspricht der bisher in Absatz 1, 2. Halbsatz, Ziffer 1 geregelten Vorgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Auswahlkommissionen (vgl. den bereits in der Gesetzesbegründung zu § 17 des Landesgleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 1999 enthaltenen Hinweis).

b) In Absatz 2 erfolgt eine Ergänzung dahingehend, dass Gegenstand der Beratung und Unterstützung der Beschäftigten Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann sind. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten wird damit klar von anderweitigen gleichstellungsnahen Aufgabenfeldern, z. B. in den Bereichen Gender Mainstreaming oder Diversity abgegrenzt. Dies dient der Rollenklarheit und der Sicherung von Ressourcen für die Wahrnehmung der originären Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Nr. 21 (§ 18)

In Absatz 1 Satz 1 wird die bisherige Regelung aus § 18 Absatz 2 Satz 1 übernommen. Gleichzeitig soll die umfassende und rechtzeitige Information (und ggf. Anhörung) der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden, die sie für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben bzw. ihrer Mitwirkungspflicht benötigt. In Satz 2 wird daher zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten die Informationspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“ ausgestaltet. Satz 3 stellt klar, dass sich die Informationspflicht der Dienststelle gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten auch auf sogenannte „Negativentscheidungen“, d.h. Willensbildungsprozesse be-

zieht, an deren Ende die Entscheidung der Dienststelle steht, von einer bestimmten Maßnahme gerade abzusehen. Satz 4 stellt eine redaktionelle Änderung aufgrund der Änderung des Landesbeamtengesetzes im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes dar.

In Absatz 2 wird die Vorgabe, dass „die Personalvertretung... zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden“ kann, dahingehend konkretisiert, dass dies nur bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen möglich ist. Die Änderung trägt dem Umstand Rechnung, dass die bisherige Regelung in der Praxis häufig dahingehend missinterpretiert wurde, dass die Gleichstellungsbeauftragte generell erst zeitgleich mit dem Personalrat zu beteiligen sei. Durch den neu eingefügten Satz 6 wird klargestellt, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren ist. Elektronische Dokumente mit einer Beweiskraft nach § 371a Abs. 3 Satz 1 ZPO sind hiervon mitumfasst. Die Dokumentation kann in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten auch in Form der Mitzeichnung erfolgen. Der neu eingefügte Satz 7 verpflichtet die Dienststellen vor Umsetzung einer Entscheidung, die dem Inhalt der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten entgegensteht, diese gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

Durch die Neufassung des Absatzes 3 Satz 1 wird unter Beibehaltung des bisherigen Inhalts im Übrigen als Rechtsfolge die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bestimmt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig gemäß den Vorgaben der Absätze 1 und 2 beteiligt wurde. Hiermit wird die Rechtsprechung aufgegriffen (vgl. Urteile des OVG NRW vom 24.02.2010 – 6 A 1978/07, Rn. 41, 19.06.2015 – 6 A 589/12 -, Rn. 72). Satz 2 stellt klar, dass die Aufhebung eines Verwaltungsaktes, der nicht nichtig ist, nicht allein deshalb beansprucht werden kann, weil die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht ordnungsgemäß erfolgte, wenn offensichtlich ist, dass dies die Entscheidung in der Sache nicht beeinflusst hat. Die Heilung einer nach Satz 1 rechtswidrigen Maßnahme wird gemäß Satz 3 für die Fälle eröffnet, in denen sie noch nicht vollzogen ist. Vor dem Hintergrund der neu eingeführten Resonanzpflicht der Dienststelle in § 18 Absatz 2 Satz 7 und § 19 Absatz 1 sowie der weitreichenden Folgen der Unwirksamkeit von Maßnahmen insbesondere im personalrechtlichen Bereich wurde bewusst die Folge der Rechtswidrigkeit gewählt, und nicht die der – in der Rechtsfolgenbetrachtung deutlich weitergehenden – Unwirksamkeit. Während ein unwirksamer Verwaltungsakt keinerlei rechtliche Wirkung entfaltet, kann ein rechtswidriger Verwaltungsakt hingegen ungeachtet seiner Rechtswidrigkeit wirksam werden. Die Wirksamkeit richtet sich hier nach der Bekanntgabe, § 43 Absatz 1 VwVfG. Bestandskräftig wird ein wirksamer, rechtswidriger Verwaltungsakt erst nach Eintritt der Unanfechtbarkeit, d.h. nach Verstreichen der Fristen zur Einlegung eines Rechtsmittels bzw. Rechtsbehelfs.

In Absatz 4 erfolgen redaktionelle Änderungen.

Die Übernahme der Regelung aus Nr. 1.5 der Verwaltungsvorschrift zu § 17 in den neuen Absatz 6 hebt die Möglichkeit von ressourcensparenden Verfahrensabsprachen stärker hervor. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass die Vielzahl der in einigen Bereichen anfallenden Beteiligungsmaßnahmen von der bzw. den Gleichstellungsbeauftragten nur durch Verfahrensabsprachen mit der Dienststelle zu bewältigen sind. Verfahrensabsprachen dienen der Arbeitserleichterung und der Ressourcenschonung bei häufig wiederkehrenden, in der Regel nicht streitbefangenen Ent-

scheidungstatbeständen. Sie sind insbesondere sinnvoll bei Massenverfahren, antragsgemäß erfolgenden Entscheidungen (z. B. bei antragsgemäßer Bewilligung einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung) oder dort, wo aufgrund zwingender gesetzlicher Vorgaben kein Gestaltungsspielraum besteht (z. B. Festlegung von Mutterschutzfristen, Maßnahmen in Folge festgestellter Dienstunfähigkeit). Die Verfahrensabsprachen sind schriftlich festzuhalten, die gesetzeskonforme Ausgestaltung sicherzustellen. Im Lichte des Urteils des OVG NRW vom 19.06.2015 - 6 A 589/12 - wird klargestellt, dass gesetzlich vorgegebene Beteiligungsrechte nicht abdingbar sind. Auch für die Fälle einer vereinbarten generellen Zustimmung für bestimmte Fallgestaltungen hat die Gleichstellungsbeauftragte ein sog. Rückholrecht. Sie hat jederzeit die Möglichkeit, aus gegebenem Anlass eine Beteiligung nach den Vorgaben des LGG einzufordern, so dass die gesetzlich vorgesehene Kontroll- und Beratungsfunktion im Einzelfall gesichert ist. Verfahrensabsprachen können nur einvernehmlich, also mit ausdrücklicher und dokumentierter Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten, erfolgen. Ein einseitiger Verzicht auf Beteiligung durch die Gleichstellungsbeauftragte selbst ist nicht möglich (vgl. Urteil OVG NRW vom 13.02.2001 - 6 A 3438/00 -). Die Ministerien können ressortspezifische Ergänzungen zu Anwendungsfällen und Grenzen von Absprachen über Form und Verfahren für ihren Zuständigkeitsbereich in Verwaltungsvorschriften vorsehen (vgl. § 23 Satz 2).

Absatz 7 regelt, angelehnt an den entsprechenden Anspruch von Personalräten, erstmalig einen Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten, externen Sachverständigen hinzuzuziehen. Hierdurch wird insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten mit der Dienststellenleitung ihre Position gestärkt. Die Ausführungen zur Erstattungsfähigkeit der Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten bei Personalräten zu § 40 Satz 1 LPVG und Ziffer 8 des RdErl. des Innenministeriums vom 22.03.1996 – II A 2 – 7.03.02 -1/96 (MBI. S. 741) zu Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten des Personalrats sowie die Kommentierung in der PdK (Praxis der Kommunalverwaltung) gelten entsprechend. Die Übernahme derartiger Kosten durch die Dienststelle erfolgt nicht unbeschränkt und in jedem Fall. Sie sind insbesondere dann nicht als notwendig zu beurteilen, wenn die Hinzuziehung externen Sachverständigen rein willkürlich erfolgte. Diese Grundsätze sind auch in den Fällen anzuwenden, in denen die Gleichstellungsbeauftragte außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens externen Sachverständigen hinzuzieht.

In Absatz 8 werden die bisherigen Regelungen der §§ 24 und 25 LGG zusammengeführt.

Zu Nummer 22 (§ 19)

a) Als Folge der Neuregelung in § 6a, wonach auch alternative Instrumente zum Gleichstellungsplan zugelassen werden, wird ein Verstoß gegen diese Instrumente in den Katalog der Maßnahmen aufgenommen, gegen die die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch einlegen kann. Außerdem wird neu geregelt, dass die Entscheidung der Dienststelle über einen Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erfolgen hat (Resonanzpflicht der Dienststelle). Hierdurch wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten mehr Gewicht verliehen und eine intensivere Auseinandersetzung mit den Argumenten und Vorschlägen der Gleichstellungsbeauftragten, als es bisher Praxis war, herbeigeführt.

b) Redaktionelle Änderung. Eine Spezialregelung zum Widerspruchsverfahren für die Hochschulen und Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes findet sich nunmehr im neuen Absatz 3.

c) Die Regelung trägt den besonderen organisatorischen und rechtlichen Bedingungen der Hochschulen Rechnung und bezieht die an Hochschulen zu bildende Gleichstellungskommission in das Widerspruchsverfahren mit ein. Widerspricht die Hochschulgleichstellungsbeauftragte einer Maßnahme des Rektorates selbst, so trägt dieses hochschulinterne Verfahren nicht alleine. Die Regelung erfolgt unter Bezugnahme auf die Erfahrungen mit § 47 Absatz 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreform (Hochschulreform-Weiterentwicklungsgesetz) - HRWG - vom 30. November 2004 (GV. NRW. S. 752) und dementsprechende Forderungen der Hochschulgleichstellungsbeauftragten.

Zu Nummer 23 (§ 19 a)

Durch den neueingeführten § 19a erhält die Gleichstellungsbeauftragte die ausdrückliche Befugnis, nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren gemäß § 19 den Verwaltungsrechtsweg zu beschreiten. Das zukünftig eindeutig als solches ausgewiesene Klagerecht soll der Gleichstellungsbeauftragten die tatsächliche Durchsetzbarkeit ihrer Rechte erleichtern und ist damit ein zentrales Element zur Stärkung ihrer Position bei der Aufgabenwahrnehmung. Zugleich wird damit die Verpflichtung der Dienststellenleitung untermauert, der Gleichstellungsbeauftragten die hiermit korrespondierenden Rechte zu gewähren. Obwohl das Bundesgleichstellungsgesetz und mehrere Landesgesetze eine Klagebefugnis der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, gibt es bundesweit nur wenige Urteile zu Klagen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Insofern ist auch für die Ebene des LGG davon auszugehen, dass die Inanspruchnahme des Klagerechts als ultima ratio besonderen Fällen von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten sein wird. Die Zahl der tatsächlich zu erwartenden Klageverfahren ist als gering einzuschätzen. Unabhängig von der Inanspruchnahme erfährt die Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten jedoch bereits aufgrund des klaren gesetzgeberischen Signals, dass von der Normierung des Klagerechts ausgeht, eine deutliche Stärkung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind auch Amtswalterinnen und Amtswalter, denen im Zusammenhang mit ihrem Amt besondere Rechtspositionen zustehen, in einem Verfahren gegen die Behörde, der sie angehören, beteiligtenfähig. Dies ist bei Gleichstellungsbeauftragten der Fall (BVerwG Beschl. v. 30.03.2006 – 2 B 8/06, Rn. 2). Insofern hat die Vorschrift klarstellenden Charakter.

Das Klagerecht setzt gemäß Absatz 1 voraus, dass zunächst ein Widerspruchsverfahren gemäß § 19 erfolglos geendet hat und knüpft insofern an das Widerspruchsrecht an. Dieses bezieht sich gemäß § 19 Absatz 1 Satz 1 auf jedwede mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan unvereinbare Maßnahme. Die Klagebefugnis ist demgegenüber auf die in Absatz 1 ausdrücklich genannten Gründe beschränkt. Gemäß Nummer 1 kann die Klage auf die Verletzung eigener Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestützt werden. Dies umfasst auch das Recht auf Entlastung von den dienstlichen Aufgaben nach § 16 Absatz 2. Es handelt sich hierbei um ein organschaftliches

Recht der Gleichstellungsbeauftragten. Personelle Einzelmaßnahmen sind im Rahmen von § 19a hingegen nicht überprüfbar. Vielmehr bleibt es den Betroffenen selbst vorbehalten, ihre Rechte zu sichern. Daher hat der Antrag auf gerichtliche Entscheidung gemäß Absatz 2 auch keine aufschiebende Wirkung. Verfahrensverzögerungen sind also nicht zu befürchten. Die Klage kann gemäß Nummer 2 zudem auf eine Verletzung von Vorgaben zur Aufstellung des Gleichstellungsplans bzw. von Vorgaben zum Einsatz eines alternativen Instruments gemäß § 6a gestützt werden.

Gemäß Absatz 3 sind die Kosten, die aufgrund des Klageverfahrens entstehen, durch die Dienststelle zu tragen. Dies entspricht inhaltlich der Kostentragungspflicht nach § 40 LPVG. Gemäß Nr. 8 des Anhangs 5.1 zur Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG), Runderlass des Innenministeriums vom 22.03.1996 – II A 2 – 7.03.02 – 1/96 (MBI. S 741), gehören zu den durch die Dienststelle zu tragenden Kosten auch die in einem Beschlussverfahren entstandenen Kosten, insbesondere die Rechtsanwaltskosten. Entsprechend dieser Regelung kann die Dienststelle die Kostentragung nur verweigern, wenn die Einleitung des Klageverfahrens willkürlich erfolgte.

Zu Nummer 24 (§ 21)

Zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene, sowie zur Ressourcensicherung und Herbeiführung von Rollenklarheit sind die nachfolgend aufgeführten Neuregelungen auch für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände anzuwenden.

Es werden daher gemäß Satz 1 Regelungen

- zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten sowie zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (§ 15 Absatz 1 Satz 2 und 3),
- zur Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte (§ 16 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2),
- zur Vermeidung von Interessenkollisionen (§ 16 Absatz 1 Satz 4),
- zum Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot der Stellvertreterin(nen) (§ 16 Absatz 3)
- zur Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen) (§ 16 Absatz 4)
- zur Beratung der Dienststelle (§ 17 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1)
- zu Mitwirkungstatbeständen (§ 17 Absatz 1 Satz 2)
- zur Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in Beurteilungsbesprechungen (§ 17 Absatz 1 Satz 3)
- zur Ausgestaltung der Informationspflicht der Dienststelle als „Bringschuld“ (§ 18 Absatz 1 Satz 2 und 3)

- zur Konkretisierung der Fälle, in denen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragte zeitgleich mit der Unterrichtung des Personalrates erfolgen kann (§ 18 Absatz 2 Satz 3)
- zur Dokumentation der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Absatz 2 Satz 6)
- zu schriftlichen Resonanzpflichten der Dienststelle (§ 18 Absatz 2 Satz 7 und § 19 Absatz 1 Satz 4)
- zur Sanktionierung der fehlenden oder nicht rechtzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an einer Maßnahme (§ 18 Absatz 3 Satz 1 und 2)
- zu Verfahrensabsprachen zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter (§ 18 Absatz 6)
- zur Hinzuziehung externen Sachverständigen seitens der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Absatz 7)
- zur Möglichkeit des Widerspruchs, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem alternativen Instrument nach § 6a hält sowie
- zum Klagerecht (§ 19 a)

in den Anwendungsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände neu aufgenommen. Inhaltlich wird auf die jeweilige Gesetzesbegründung im Abschnitt IV verwiesen. Die Anwendung des § 20 wird in Satz 2 sprachlich konkretisiert. Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Nummer 25 (§ 22)

- a) Der bisherige Berichtsturnus wird angepasst. Zukünftig erfolgt die Berichterstattung der Landesregierung einmal pro Legislaturperiode.
- b) Als Stichtag für den ersten Bericht nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes wird der 31. Dezember 2017 bestimmt.

Zu Nummer 26 (§ 23)

In Satz 1 wird die Spezialermächtigung des für das Schulwesen zuständigen Ministeriums gestrichen. Stattdessen wird in Satz 2 eine generelle Ermächtigungsgrundlage zum Erlass spezifischer Regelungen eingeführt, die für alle Ressorts gelten soll. Im Verfahren zum Erlass ergänzender Regelungen ist das Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium herzustellen, um die Einhaltung der Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes sicherzustellen. Die Einvernehmensregelung mit dem für Inneres zuständigen Ministerium in Satz 3 resultiert aus der Ressortverantwortung dieses Ministeriums für den kommunalen Bereich. Der Terminus „verselbstständigte Aufgabenbereich in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form“ ist § 116 Absatz 2 GO NRW entnommen und dementsprechend korrespondierend auszulegen.

Stand 08.03.2016

Zu Nummer 27 (§§ 24 bis 26 alt)

Neuer Regelungsort der Regelungen in § 24 alt und § 25 alt ist § 18 Absatz 8. Paragraph 26 alt wird mangels Regelungsinhalt aufgehoben.

Artikel 2 Änderung des Schulgesetzes NRW

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung. Der Erprobungsversuch wurde mit dem 8. Schulrechtsänderungsgesetz vom 13. November 2012 (GV.NRW. S. 514) beendet.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 3

Redaktionelle Anpassung infolge des 9. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 5. November 2013 (GV. NRW. S. 618). Die Änderungen der Absatzreihenfolge des § 20 müssen in den Verweisungen nachvollzogen werden.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Anpassung

Zu Nummer 5

Redaktionelle Anpassung. Im Rahmen des 12. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 25. Juni 2015 (GV. NRW. S. 499) wurden die Vorschriften zur Bestellung der Schulleiterin oder des Schulleiters geändert.

Zu Nummer 6

Die Bestellung durch die Schulleitung ist nun in § 15 a LGG-E geregelt. Damit ist klargestellt, dass vor dem Hintergrund des § 3 Absatz 1 Satz 2 LGG nicht die Bezirksregierung oder das Schulamt die Bestellung vorzunehmen hat. Die Bedingung eines Beschlusses der weiblichen Mitglieder des Lehrerkollegiums ist entfallen.

Zu Nummer 7

Redaktionelle Anpassung infolge des 9. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 5. November 2013 (GV. NRW. S. 618). Die Änderungen der Absatzreihenfolge des § 20 müssen in den Verweisungen nachvollzogen werden.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Anpassung. Der Erprobungsversuch wurde mit dem 8. Schulrechtsänderungsgesetz vom 13. November 2012 (GV.NRW. S. 514) beendet.

Artikel 3 Inkrafttreten

Regelung zum Inkrafttreten der Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes.