

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0040/2017
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	02.03.2017	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Informationen zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Inhalt der Mitteilung:

Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Der Landtag hat am 6. Dezember 2016 das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts beschlossen und im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 14. Dezember 2016 veröffentlicht.

Die Novellierung basiert auf folgenden gutachterlichen Expertisen zu den genannten rechtlich geprüften Themen:

- Rechtsgutachten zur Zuverlässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst von Prof. Hans-Jürgen Papier, ehemaliger Präsident des Bundesverfassungsgerichtes
- Rechtsgutachten zur Repräsentation von Frauen in den wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen von Prof. Dr. Ulf Papenfuß, Professor für Staats- und Gesellschaftswissenschaften
- Rechtsgutachten zur Frage der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien von Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Professorin für öffentliches Recht.

Wichtige Regelungen des Gesetzes

§ 1 Ziel des Gesetzes

- Frauenförderung um bestehende Benachteiligungen abzubauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Hebt hervor, dass die Umsetzung des Gesetzes Aufgabe der Führungskräfte ist und damit ein relevantes Kriterium für die Leistungsbeurteilung.

§ 2 Eigenbetriebe der Stadt

- Das Gesetz gilt auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und bei Neugründung privatrechtlicher Unternehmen
- Bei Mehrheitsbeteiligungen Pflicht, dass die Ziele des LGG's beachtet werden.

§ 4 Sprache

- Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern **ist** zu beachten in der internen und externen Kommunikation.

§5 Der Gleichstellungsplan

- zu erstellen von allen Dienststellen, mit mindestens 20 Beschäftigten.
- Aus dem Frauenförderplan wird ein Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit von für 3 bis 5 Jahren, der vom Rat verabschiedet wird. Die zentrale Zielsetzung, der Abbau der strukturellen Diskriminierung von Frauen, bleibt davon unberührt. Wenn es keinen gültigen Gleichstellungsplan gibt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. (Ausnahme: Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen nötig sind)
- Es gibt eine Evaluationspflicht, 2 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans.
- Werden die Zielvorgaben in Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben eine besondere Begründung für die Vergabe der Stelle an einen Mann notwendig.
- Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Umsetzung ist Verpflichtung von Dienststellenleitung, Personalverwaltung und allen Vorgesetzten.

§5a Bericht

- Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht vorzulegen (Veröffentlichungspflicht).

§ 6 Inhalte des GSP

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Durch:

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Prognose der zu besetzenden Stellen

Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

Begleitende Maßnahmen entwickeln:

- Zielvorgaben bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen erarbeiten
- begleitet durch personelle, organisatorische, sozialen und fortbildenden Maßnahmen
- Maßnahmen erarbeiten zur Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen erledigt werden.
- Maßnahmen erarbeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Sanktionsmöglichkeiten, wenn kein gültiger GSP vorliegt:

- Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Stellen sind auszusetzen.
- wenn Zielvorgaben des GSP nicht eingehalten werden - Begründungspflicht bei Einstellung eines Mannes.

§ 6 a Experimentierkausel

Der GSP kann durch ein anderes Instrument ganz oder teilweise ersetzt werden.

Voraussetzung: Einverständnis der GSB, Kenntnis des MGEPA, Evaluation durch das MGEPA auf wissenschaftlicher Basis (nach 5 Jahren).

§7 Vergabe von Azubi-Stellen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Stellen

- Einstellungen bzw. Begründung eines Beamtenverhältnisses: Es ändert sich nichts, gleiche Qualifikation ist Grundlage.

Die Prüfung der „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ ist Voraussetzung für die Bevorzugung von Frauen und gilt für:

- Neueinstellungen in ein höheres Amt
- Beförderungen
- Übertragung höherwertiger Funktionen
- Versetzungen und Umsetzungen
- Zulassung zum Aufstieg
- Qualifizierung für berufliche Entwicklungen

§ 8 Ausschreibungen

- Wenn Frauen unterrepräsentiert sind, besteht Ausschreibungspflicht.
Ausbildungsplätze: bei Unterrepräsentanz = 50% „Frauzusatz“
- Nur bei „zwingenden dienstlichen Belangen“ kann auf die Ausschreibung in Teilzeit verzichtet werden.
- Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung, wenn sich intern keine Frau bewirbt (wenn keine haushaltsrechtlichen Bestimmungen die interne Stellenbesetzung zwingend vorschreiben)

§9 Vorstellungsgespräche

- Bei Stellen mit Unterrepräsentanz von Frauen sind ebenso viele Frauen wie Männer zur Vorstellung einladen, bzw. alle Bewerberinnen (Voraussetzung: die geforderte Qualifikation ist erfüllt)
- Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen. Wenn aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Fragen zu Familienstand, Schwangerschaft, Elternzeit, Pflegezeiten sind unzulässig.

§11 Fortbildungen

- 50% Quote für Fortbildungen, die auf Vorgesetztenpositionen vorbereiten.
Einschränkung, falls es andere Auswahlverfahren gibt.
- Evtl. entstehende, notwendige Kosten für Kinderbetreuung, sind von der Arbeitgeberin zu erstatten.

§ 12 Gremien

- 40% Mindestanteil von Frauen in allen wesentlichen Gremien (Muss-Regelung).
(für Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung und alle Gremien, die von der obersten Landesbehörde als wesentlich bestimmt werden).
- Nicht dazu gehören aus Volkswahlen hervorgegangene Vertretungskörperschaften (wie z. B. der Rat und seine Ausschüsse)
- Werden Gremien wiederbesetzt, **sollen** die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Ausnahmen gibt es, wenn zwingenden Gründe vorliegen (z. B. Benennung aufgrund eines Amtes) – diese sind aktenkundig zu machen.
- Bei Nichteinhaltung bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.
- Der Frauenanteil bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen **soll** mindestens 40% betragen (gilt für alle Wahlgremien)
- Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten zu informieren.

§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

- Infos über Teilzeit anbieten und bei Bedarf Teilzeit anbieten.
- Ablehnung wegen Betreuung von Kindern, oder Pflegebedürftigen nur bei „zwingenden dienstlichen Belangen“ möglich.
- Teilzeitarbeit auch in Leitungspositionen ermöglichen – gleiche Kriterien
- Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- Teilzeit darf sich nicht nachteilig auswirken.
- Beschäftigte, die TZ beantragen, sind auf die Beamten-, Arbeitsversorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- Ausschreibung oder Interessenbekundungsverfahren
- gleiche Rechte für Vertreterinnen
- GSB muss eine Frau sein
- Qualifikation muss den umfassenden Anforderungen des Aufgabengebietes entsprechen
- Vertretungsregelung gilt nicht für den kommunalen Bereich, aber Rechtswidrigkeit bei Nichtbeteiligung der GSB – damit Stellvertreterin erforderlich

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

- fachliche Weisungsfreiheit
- Die GSB und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht dem PR angehören.
- Recht auf eine Fortbildung für GSB und Stellvertreterinnen, die Kenntnisse über die Aufgaben vermittelt.

§ 17 Aufgaben der GSB

Die GSB unterstützt, berät und wirkt mit an Vorschriften und Maßnahmen die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Insbesondere bei:

- personellen Maßnahmen
- organisatorischen Maßnahmen
- sozialen Maßnahmen

- Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen
- gleichberechtigtes Mitglied in Stellenbewertungskommission
- Beratung und Unterstützung der Beschäftigten

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- frühzeitige Beteiligung
- Alle Akten sind vorzulegen.
- Bei fristlosen Entlassungen und Kündigungen bleibt es wie bisher.
- Wenn Maßnahmen einer anderen Dienststelle vorgelegt werden, kann die GSB eine Stellungnahme beifügen.
- Rechtsicherheit – die Beteiligung der GSB ist zu dokumentieren.
- Schriftliche Darlegung erforderlich, wenn Dienststelle der Stellungnahme der GSB entgegensteht.
- Eine Maßnahme ist rechtswidrig, wenn die GSB nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wird.
- Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
- Recht zur Teilnahme an allen Besprechungen der Dienststelle, wenn Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betroffen sind
- Versammlung aller weiblicher Beschäftigten einmal pro Jahr
- Es können Vereinbarungen über die Beteiligung getroffen werden. Unabhängig davon kann einzelfallbezogen die Beteiligung verlangt werden.
- Die GSB kann jederzeit einzelfallbezogen externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgabe im Einzelfall erforderlich ist.

§ 19 Widerspruchsrecht

- innerhalb von einer Woche nach Unterrichtung möglich.
- außerordentliche Kündigungen und fristlose Entlassungen, drei Kalendertage. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut schriftlich.

§ 19 a

Die GSB kann innerhalb von einem Monat das zuständige Verwaltungsgericht anrufen wenn:

- die Rechte der GSB verletzt werden
- wenn eine Bestimmung des Gesetzes verletzt wird
- der Gleichstellungsplan nicht aufgestellt wird.