

Die folgende Arbeitshilfe wurde durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus 15 erfahrenen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, erstellt.ⁱ

Arbeitshilfe für eine Vereinbarung nach § 18 Abs. 6 LGG zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten über die Form und das Verfahren der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist inhaltlich weitgehend geregelt durch die §§ 17 bis 19 LGG. Das Gesetz hebt dabei nicht auf die Regelung von Einzelfällen ab, sondern nennt verschiedene Handlungsfelder. In den meisten Verwaltungen wird die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen beteiligt. Schriftliche Fixierungen dazu gibt es oft nicht. Das führt bei Personalwechseln sowohl im Personal- und Organisationsbereich als auch bei der Gleichstellungsbeauftragten immer wieder zu Kommunikationsverlusten. Um dies zu vermeiden, wird empfohlen, entsprechend § 18(6) eine Verfahrensvereinbarung zu schließen. Diese bietet die Möglichkeit, klare Regelungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter zu treffen. Das Verfahren wird transparenter und optimiert, auch mit dem Ziel, die Gleichstellungsbeauftragte bei wiederkehrenden, nicht streitbefangenen Einzelentscheidungen zu entlasten.

Die vorliegende Arbeitshilfe gibt einen Überblick über individuell anzupassende Formulierungshilfen für eine solche Vereinbarung. Sie erhebt weder einen Anspruch auf Vollständigkeit, noch zielt sie darauf ab, jeden angesprochenen Punkt bis ins Einzelne zu regeln. Die teilweise mit eingeflossenen gesetzlichen Regelungen bleiben unberührt und bilden die Basis für die konstruktive praktikable Ausgestaltung der Verfahrensvereinbarung.

1. Präambel

§ 18 (6) LGG eröffnet die Möglichkeit, Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu treffen.ⁱⁱ

Ziel ist die Herstellung eines geordneten Beteiligungsverfahrens zur Vermeidung der Rechtswidrigkeit von Maßnahmen nach § 18(3) LGG sowie eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei wiederkehrenden nicht streitbefangenen Einzelentscheidungen.

2. Befugnisse

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Querschnittsaufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Durch Gesetz ist sie fachlich weisungsfrei und dadurch befugt, in eigener Verantwortung zu entscheiden, ob es sich um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Über die Schwerpunkte ihrer Arbeit sowie die Abgabe von Stellungnahmen entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte in eigener Verantwortung im Rahmen ihrer ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen und Kapazitäten. Die *Fachämter/Fachbereiche* sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat Teilnahme- und Beteiligungsrechte bei der verwaltungsinternen Aufgabenwahrnehmung. Die Zuständigkeit umfasst gleichwohl entsprechend § 5 GO/ § 3KrO externe Aufgaben. Überregional ist die

Gleichstellungsbeauftragte in unterschiedlichen Funktionen (z.B. Sprecherin, Beiratsmitglied, Gremienmitglied, Koordinatorin, Vorsitzende) tätig.

Im Folgenden werden Art und Form der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten erläutert. Die darüber hinausgehende externe Aufgabenwahrnehmung ist nur in Überschneidungsfällen (z.B. Planungsvorhaben) Gegenstand dieser Vereinbarung.

3. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend § 17 LGG insbesondere an folgenden Angelegenheiten zu beteiligen:

Personelle Maßnahmen

Grundsätzliche Personalmaßnahmen:

- Personalentwicklungskonzepte
- Fortbildungskonzeptionen
- Mentoringprogramme
- Personaleinsatz
- Stellenausschreibungen: Art und Weise interner und externer
- Stellenausschreibungen
- Beurteilungsverfahren und -richtlinien
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Chancengleicher Zugang zu Ausbildungsberufen
- Zulassung zu Aufstiegslehrgängen
- Interne Frauenförderung

Individuelle Personalmaßnahmen

- Einstellungen und Umsetzungen
- Auswahl und Verfahren bei Beförderungen
- Übertragung anderer Tätigkeiten, insbesondere in Führungsfunktionen
- Kündigungen durch die Verwaltung (u.a. auch in der Probezeit)
- Disziplinarangelegenheiten

Organisatorische Maßnahmen

- Umstrukturierungen
- Organisationsänderungen in Fachbereichen
- Änderungen Geschäftsverteilungs- und Organisationspläne
- Stellenplanangelegenheiten (Einrichtungen, Ablehnungen, Änderungen)
- Analytische Stellenbewertungen
- Handlungspläne, kommunale Aktionspläne (z.B. Sozialplan)
- Konzeptionen (z.B. Interkulturelles Gesamtkonzept)
- Veränderungen und Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen (z.B. Umzug von Verwaltungseinheiten)
- Generelle Arbeitszeitenregelungen
- Änderungen/ neue Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen (z. B. Telearbeit, gleitende Arbeitszeit)
- Interkommunale Zusammenarbeit

Soziale Maßnahmen

- Familienfreundliche Regelungen
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen
- Geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fairer Umgang am Arbeitsplatz/ Ungleichbehandlungen
 - Sexuelle Belästigung
 - Mobbing
 - Diskriminierungen von Frauen

Gleichstellungspläne bzw. alternative Modelle**Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung**

- Planungsvorhaben mit Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeitsbedingungen in der Dienststelle
- Berichterstattung (extern)
- Erstellung von Berichten, z.B. Armutsbericht, Gesundheitsbericht, interkulturelle Konzepte
- Ortsstatistiken, z.B. Statistisches Jahrbuch
- Aktionspläne

4. Form der Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und umfassend zu beteiligen. "Frühzeitig" bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen.ⁱⁱⁱ Die Dienststelle ist für die frühzeitige Beteiligung verantwortlich (Bringschuld). Die Beteiligung erfolgt schriftlich. *(Brief/ Fax/ Email entsprechend der örtlichen Gepflogenheiten. Sind Personalauswahlverfahren oder andere Beteiligungsverfahren automatisiert, erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf diesem Wege)*

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält

- a. Schriftliche Mitteilungen
- b. Schriftliche Antworten
- c. Schriftliche Begründung der Ablehnung einer Empfehlung oder eines Widerspruchs

(Bei Verwendung elektronischer Verfahren entsprechend anpassen)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, alle von ihr geforderten Akten und Unterlagen, insbesondere Personalakten im Fall von Personalauswahlverfahren und Bewerbungsunterlagen, einzusehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt Stellungnahmen und Widersprüche schriftlich ab.

5. Beteiligungsverfahren in Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und wirkt mit an der Festlegung der Art des Stellenbesetzungsverfahrens (z.B. intern/ extern/ Durchführung eines Assessmentcenters/ Beteiligung eines „Headhunters“) sowie an der Erstellung der Inhalte der Stellenausschreibung.

Sie erhält eine strukturierte Übersicht über die vorliegenden Bewerbungen und hat das Recht, alle Bewerbungsunterlagen frühzeitig einzusehen. *Bei elektronischen Bewerbungsverfahren erhält sie eine Zugangsberechtigung.*

Sie wirkt auf Wunsch mit an der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für eine engere Wahl. Sie hat das Recht, geeignete Bewerberinnen nachzubenenen. Liegen bei einer internen Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine qualifizierten Bewerbungen von Frauen vor, ist das weitere Vorgehen mit der Gleichstellungsbeauftragten in einem Gespräch zu erörtern. Erfolgt in einem Fall keine abdingbar gesetzlich vorgesehene externe Ausschreibung, sind die Gründe zu dokumentieren.

Werden externe Personalberatungsorganisationen beauftragt (z.B. zur Personalgewinnung oder zur Durchführung von Assessmentcentern), ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen Verfahrensschritten zu beteiligen.

Termine für Auswahlkommissionen und Vorstellungsgespräche müssen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt werden.

In folgenden Personalangelegenheiten erfolgt ein vereinfachtes Beteiligungsverfahren, das in einer einfachen schriftlichen Mitteilung an die Gleichstellungsbeauftragte besteht:

- Veränderung der Arbeitszeit oder Verlängerungen bestehender Regelungen auf Antrag der Beschäftigten,
- unbefristete Weiterbeschäftigung,
- personeller Vollzug von Stellenplanänderungsverfahren zu denen eine Zustimmung bereits vorliegt
- Gewährung von Altersteilzeit
- Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach Beendigung der Elternzeit/Beurlaubung
- ..
- ..

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer solchen Maßnahme nicht innerhalb von 8 Tagen, gilt dies als Zustimmung (*ggf. können andere Fristen nach örtlicher Gepflogenheit festgelegt werden*).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, den Personalrat über ihre Bedenken zu informieren.

An welchen Auswahlverfahren die Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt, legt sie in eigener Verantwortung fest.

Die Teilnahme an Stellenbewertungskommissionen und Beurteilungsmaßstabgesprächen ist unabdingbar

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält

- a. Zugang zum Stellenplan
- b. Zugang zu Human Resource Daten
- c. Zugang zu Personalentwicklungsdaten
- d. Auf Verlangen Sonderauswertungen: z.B. Altersteilzeit, beurlaubte Beschäftigte o.a.

6. Beteiligungsverfahren an strategisch planerischen Projekten und Konzepten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen strategischen Projekten beteiligt. Sie erhält Einladungen und Niederschriften zu allen Steuerungsgruppen, Lenkungskreisen, Qualitätszirkeln und dergl. und hat das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen und Stellungnahmen abzugeben.

7. Teilnahme an Besprechungen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen der Dienststelle in personellen, organisatorischen, sozialen und anderen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten teilzunehmen. Sie erhält insbesondere Einladungen, Tagesordnungen, Vorlagen und Niederschriften folgender Gremien:

- Verwaltungsvorstand
- gemeinschaftliche Besprechung nach § 63 LPVG (sog. Vierteljahresgespräch)
- Führungskräftekonferenzen
- Klausurtagungen
- Parlamentarische Gremien

Sie entscheidet über ihre Teilnahme und die Abgabe von Stellungnahmen in eigener Verantwortung.

8. Fristen

Entsprechend dem LGG darf eine Maßnahme nicht vor Ablauf der gesetzlichen Frist von einer Woche vollzogen werden. 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. *(kürzere Fristen könnten zwar vereinbart werden, werden aber ausdrücklich nicht empfohlen)*

9. Bestellung einer Stellvertreterin

Für den Fall der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wird mit ihrer Zustimmung eine Stellvertreterin *(für Angelegenheiten nach §§ 17 -19a LGG)* bestellt. Diese hat im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

10. Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Anstalten öffentlichen Rechts (AÖR)

Diese Verfahrensvereinbarung gilt sinngemäß auch für folgende Organisationen:

- a. ...
- b. .../ oder ggf. eigene Verfahrensweisen festlegen

11. Rückholrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte kann, sofern diese Verfahrensvereinbarung Einschränkungen ihrer Beteiligungsrechte enthält, jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes verlangen.

ⁱ Ansprechpartnerin für die Arbeitsgruppe:
Christel Steylaers, Stadt Remscheid, FD 0.04 Gleichstellung von Frau und Mann
Tel.: 0049 2191 162257, Email: Christel.Steylaers@remscheid.de

ⁱⁱ § 18 (6) LGG
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.

Erläuterungen aus der Landtagsdr. 16/ 12366 dazu:

Die Übernahme der Regelung aus Nr. 1.5 der Verwaltungsvorschrift zu § 17 in den neuen Absatz 6 hebt die Möglichkeit von Vereinbarungen über Form und Verfahren der Beteiligung stärker hervor. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass der Aufwand für die Vielzahl der in einigen besonders personalstarken Bereichen anfallenden Beteiligungsvorgänge von der bzw. den Gleichstellungsbeauftragten nur durch Verfahrensabsprachen mit der Dienststelle in zumutbaren Grenzen zu halten ist. Verfahrensvereinbarungen, auch in Form einer Zustimmungsfiktion, sind insbesondere sinnvoll bei großen Mengen häufig wiederkehrender, nicht streitbefangener Einzelentscheidungen, d. h. in Massenverfahren, in denen antragsgemäß Entscheidungen getroffen werden (z. B. bei antragsgemäßer Bewilligung einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung) oder dort, wo aufgrund zwin- gender gesetzlicher Vorgaben kein Gestaltungsspielraum besteht (z. B. Festlegung von Mutter- schutzfristen, Maßnahmen in Folge festgestellter Dienstunfähigkeit). Die Verfahrensabsprachen dienen so auch der Ressourcenschonung, ohne die grundsätzlichen Beteiligungsrechte und - pflichten aufzugeben. Sie sind schriftlich festzuhalten, die gesetzeskonforme Ausgestaltung ist sicherzustellen. Im Lichte des Urteils des OVG NRW vom 19.06.2015 - 6 A 589/12 - stellen die Sätze 2 und 3 als Grenze von Verfahrensvereinbarungen klar, dass gesetzlich vorgegebene Beteili- gungsrechte nicht abdingbar sind und der Gesetzeszweck nicht unterlaufen werden darf. Auch für die Fälle einer vereinbarten generellen Zustimmung für bestimmte Fallgestaltungen hat die Gleich- stellungsbeauftragte ein sog. Rückholrecht. Sie hat jederzeit die Möglichkeit, eine Beteiligung im Einzelfall nach den Vorgaben des LGG einzufordern, so dass die gesetzlich vorgesehene Kontroll- und Beratungsfunktion gesichert ist. Verfahrensabreden können nur einvernehmlich, also mit aus- drücklicher und dokumentierter Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten, erfolgen. Sie können von beiden Seiten jederzeit aufgekündigt werden. 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 Verwaltungs- vorschriften vorsehen (vgl. § 23 Satz 2).

iii S. hierzu: Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Kommunen zu § 18 (LGG) a.F.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs (s.o.) bereits im Planungsstadium zu beteiligen, d.h. zu unterrichten und unter Einräumung der gesetzlichen Fristen anzuhören. Dies gilt auch für die Erstellung von Beschlussvorlagen der Verwal- tung für den Rat oder seine Ausschüsse (vgl. § 62. Abs. 2 GO). Hierzu erhält sie umfassende Akteneinsicht. "Frühzeitig" bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. Diesem Zweck dient insbesondere das in § 18 Abs. 4 LGG geregelte Teilnahmerecht an Besprechungen der Dienststelle - z.B. Amtsleitungsbesprechungen - sowie an den Vierteljahresgesprächen nach § 63 LPVG zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbe- auftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Die nicht rechtzeitige Beteiligung an Entscheidungen und Maßnahmen nach dem LGG hat zur Folge, dass die Maßnahme für eine Woche bzw. drei Arbeitstage (§18 Abs. 3 LGG) auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen ist.