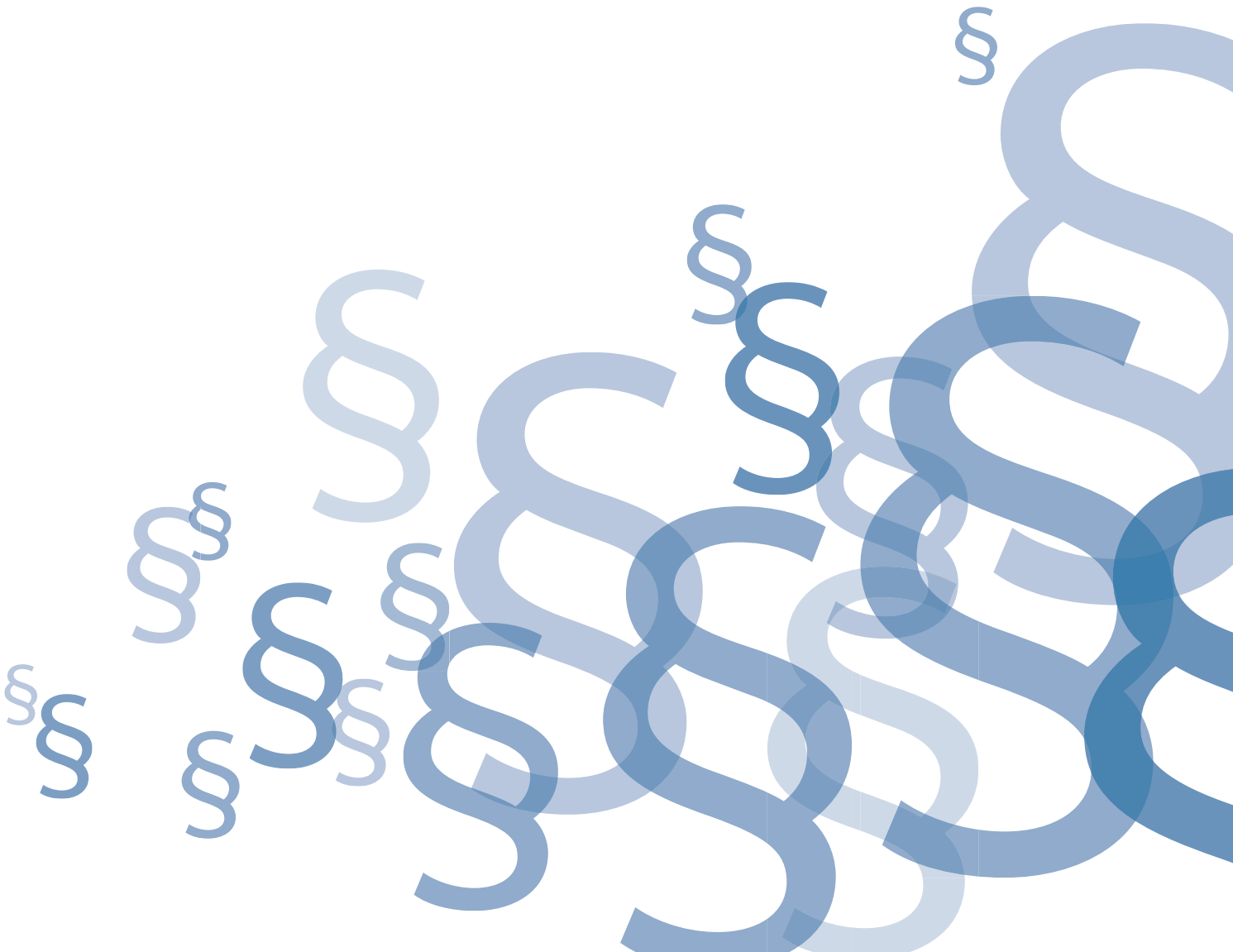


ARBEITGEBER INFO

EXTRA LGG

SONDERAUSGABE
ZUR INFORMATIONSVERANSTALTUNG
ZUM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ





INHALTSVERZEICHNIS

Editorial	▶	4
Geltungsbereich § 1 a	▶	5
Gleichstellungsverpflichtung / Dienststelle § 3	▶	6
Frauenförderplan (FFP) § 4	▶	6
Stellenausschreibung § 5	▶	7
Dokumentationspflicht § 6 Abs. 3	▶	8
Ausbildung § 7	▶	8
Einstellungen und Beförderungen § 8	▶	8
Fort- und Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten § 9 Abs. 5	▶	8
Beurlaubung aus familiären Gründen § 11	▶	9
Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien § 15	▶	9
Wahl der Frauenvertreterin § 16	▶	9
Aufgaben und rechte der Frauenvertreterin § 17	▶	10
Beanstandungen § 18	▶	11
Berichtspflichten § 19	▶	11
Verwaltungsvorschriften § 22	▶	11

IMPRESSUM

Herausgeber: Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin) | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Geschäftsführerin: Claudia Pfeiffer |
Redaktion, Layout: Silke Leicht-Gilles | Referentin Verbandskommunikation | www.kavberlin.de | Gestaltung: HELDISCH.com

EDITORIAL



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das im Dezember 2010 verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wirkt sich unmittelbar auf die Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV Berlin) und deren Arbeit aus. Bereits im Vorfeld der Verabschiedung befasste sich der KAV Berlin intensiv mit dem LGG und den damit verbundenen Themen. Der Arbeitgeberverband veranstaltete in diesem Zusammenhang im November 2010 ein großes Symposium „Spielt das Geschlecht eine Rolle? Wie viel Frau braucht das Land!“.

Neue Gesetze sind immer mit vielen Fragen zur Umsetzung verbunden. Deshalb veranstaltete der KAV Berlin am 21. Februar 2011 in Kooperation mit der für das Gesetz zuständigen Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eine Informationsveranstaltung zum LGG in den Räumen der Berliner Wasserbetriebe.

Spezialfragen zur praktischen Umsetzung des LGG konnten während der Informationsveranstaltung direkt mit zwei Vertreterinnen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen erörtert und geklärt werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Zusammenfassung relevanter Fragestellungen der Informationsveranstaltung zum LGG, die die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in Zusammenarbeit mit dem KAV Berlin erstellt hat.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Claudia Pfeiffer". The signature is fluid and cursive.

Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin

Im Folgenden finden Sie große Themenbereiche, die ausführlich während der Informationsveranstaltung zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) am 21. Februar 2011 diskutiert wurden. Die Fragen wurden nicht chronologisch abgearbeitet. Deshalb werden die Antworten in Themenbereiche aufgegliedert.

GELTUNGSBEREICH § 1 A

Die im § 1 a Abs. 2 gemeinten Rechtsgrundlagen sind die zum Einen die Grund- bzw. Errichtungsrechtsakte der jeweiligen juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften, an denen das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen hält oder erwirbt. Das können Gesellschaftsverträge oder Satzungen sein.

Vorgaben zur Anwendung des LGG können jedoch zum Anderen auch in Betriebsvereinbarungen niedergelegt sein. Ob auch Organisationsverfügungen ausreichen, wird im Weiteren von der zuständigen Senatsverwaltung zu klären sein. Mit Blick auf die Neunte Novelle des LGG ist zu beachten, dass das LGG nunmehr vorsieht, dass das Land Berlin „die entsprechende Anwendung der Regelungen des LGG sicher stellt“. Nach dem alten LGG, war durch das Land Berlin „nur“ auf eine Anwendung der Grundsätze des LGG hinzuwirken. Da eine entsprechende Anwendung der Regelungen des LGG eine umfassendere Verpflichtung bedeutet als eine Beachtung von Grundsätzen des LGG müssen die Rechtsgrundlagen entsprechend geändert werden. Für die Mehrheitsbeteiligungen bedeutet dies, dass zusammen mit der Senatsverwaltung für Finanzen die Vorgaben für die Mustersatzung bzw. die Beteiligungshinweise angepasst werden müssen.

Dies könnte inhaltlich beispielsweise die Einrichtung des Amtes einer Frauenvertreterin betreffen.

Wenn eine Berliner Anstalt öffentlichen Rechts an einem Unternehmen in einem anderen Bundesland beteiligt ist, so ist laut Senatsverwaltung grundsätzlich das Recht des Sitzlandes des jeweiligen Unternehmens maßgeblich. Adressat der Verpflichtungen des LGG ist der Mehrheitseigner. Hält ein kommunales Berliner Unternehmen die Mehrheitsanteile, so ist das Berliner LGG anzuwenden. Eine Konkurrenz zu anderen Ländergesetzen bestehe dadurch nicht.

GLEICHSTELLUNGSVERPFLICHTUNG / DIENSTSTELLE § 3

Im Personalvertretungsgesetz ist festgelegt, was unter einer Dienststelle zu verstehen ist. Das LGG orientiert sich an dieser Definition.

Unter einer Dienststelle kann – im Rahmen der entsprechenden Anwendung des LGG nach § 1 a LGG – auch der Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gesehen werden kann. Was im Weiteren die entsprechende Anwendung des LGG verlangt („ob“ und „wie“), muss für die einzelnen Regelungen des LGG geprüft werden. Zum Teil enthält das LGG im Weiteren direkte Anwendungsbefehle, wie zum Beispiel in § 5 Abs. 3 Satz 2.

§ 3 Abs. 3 LGG steht nicht im Dissens zum Kündigungsschutz und den dortigen Vorgaben für die Sozialauswahl. Der im LGG genannte „Stellenabbau“ ist nicht als Kündigung zu verstehen, sondern meint Maßnahmen nach der LHO, mit denen Stellen als „künftig wegfallend“ gesetzt werden.

„Personalwirtschaftlichen Maßnahmen“ sind (s.o.) keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen, sondern z.B. Versetzungen in den Personalüberhang sowie die o.g. „KW-Setzungen“.

FRAUENFÖRDERPLAN (FFP) § 4

Die Verpflichtung, einen FFP zu erlassen, richtet sich an die gesamte Einrichtung. Sofern in einer Einrichtung mehrere Dienststellen bestehen, können (nicht müssen) gem. § 4 LGG für diese gesondert FFP gefasst werden. Was der FFP mindestens darstellen muss, ist durch § 4 Abs. 2 LGG zwingend vorgegeben.

In Übertragung auf die Betriebe heißt das: Es kann ein Gesamtfrauenförderplan für einen ganzen Betrieb oder Konzern erstellt werden. Eine Aufteilung nach Dienststellen oder Betriebsteilen – insofern diese festgelegt sind – kann laut SenWiTechFrau sinnvoll sein, ist aber nicht notwendig. Voraussetzung für einen eigenen FFP ist die organisatorische Einheit einer eigenen Dienststelle bzw. eines Betriebs- oder Unternehmensteiles.

Der Begriff „Einrichtungen“ bezieht sich auf § 1 LGG. Er ist bei entsprechender Anwendung des LGG nach § 1 a LGG sinngemäß auf Betriebe bzw. Unternehmen und Gesellschaften zu erstrecken. Die Möglichkeiten auch für Untereinrichtungen einen FFP zu machen, folgt aus § 4 LGG.

STELLENAUSSCHREIBUNG § 5

Bei der Formulierung „Stellen“ sind freie Stellen gemeint. Es handelt sich hier nicht um reine Funktionen, denen keine Stelle zugeordnet wird oder um eine interne Umorganisation einer Stelle.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG müssen Stellen – dies war auch vor der Novelle so - immer intern ausgeschrieben werden. Eine externe Ausschreibung setzt hingegen eine Unterrepräsentanz von Frauen in dem betreffenden Bereich voraus. Wie diese zu bestimmen ist, gibt das LGG in § 3 Abs. 2 vor. Der jeweilige FFP gibt hier eine Orientierung.

Für die Ausschreibung von Funktionen gelten folgende Maßgaben:

Sofern eine Stelle mit bestimmten Funktionen (Bsp. Referatsleitung) zu besetzen ist und Frauen in der entsprechenden Gehaltsgruppe unterrepräsentiert sind, ist die Stelle intern und extern auszuschreiben. Allein aus Transparenzgründen sollten alle Stellen intern und extern ausgeschrieben werden, sofern die Voraussetzungen des § 5 vorliegen.

Wird eine „Funktion“ an eine hausinterne vorhandene Stelle gebunden, muss die „Funktion“ jedenfalls intern ausgeschrieben werden. Damit soll die Transparenz im Unternehmen erhöht werden. Zu beachten ist, dass insb. im Zuge personeller Einsparmaßnahmen im Gefolge des Stellenabbaus häufig keine freien Stellen zu besetzen sind, sondern lediglich (neue) Funktionen. Damit auch hier alle infrage kommenden Bewerber/innen die Möglichkeit der Kenntnisnahme und damit der Interessenbekundung bzw. Bewerbung erhalten, ist eine Verpflichtung zur internen und ggf. externen Ausschreibung aus Gründen der Transparenz erforderlich.

Wird eine Stelle mit mehr Funktionen ausgestattet und ändert sich dadurch bspw. die Entgeltgruppe, so muss die Funktion intern und ggf. extern ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dieser Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind. Dies ist erklärter Wille der Gesetzgebung.

Die Vertreterinnen der SenWiTechFrau betonen, dass das Gesetz vor allem für Leitungsfunktionen greift. Sonstige Aufgabenbereiche, die zu einer bestimmten Funktion verdichtet werden können und deren Wahrnehmung sich auf den beruflichen Aufstieg positiv auswirken kann und u. U. auch in höherer Bezahlung (höhere Eingruppierung oder Funktionszulagen) niederschlägt, können ebenfalls umfasst sein. Nicht gemeint sind Aufgaben im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit, denen keine besondere Bedeutung in diesem Sinne zukommt (Bsp. Hausaufgabenbetreuung durch Lehrkräfte).

Sofern bei Betrieben die Voraussetzungen für einen Einstellungsstopp vorliegen (s. dazu OVG Berlin-Brandenburg vom 6.7.2007, Az. 60 PV 10.06), können Stellen rechtmäßigerweise intern vergeben werden. Bei einem Einstellungsstopp können bzw. müssen interne Bewerber berücksichtigt werden. Trotzdem muss die Stelle bei Unterrepräsentanz von Frauen – nach geltender Rechtslage - auch extern ausgeschrieben werden. Möglich ist ein Hinweis in der Stellenausschreibung „interne Bewerbungen werden bevorzugt berücksichtigt“.

Das LGG legt in § 5 Abs. 5 nahe, dass in der Stellenausschreibung die Formulierung „Unterrepräsentanz von Frauen“ ver-

wendet wird. In der Stellenausschreibung sollte ein Hinweis darauf gegeben werden. Die Formulierung „Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht, da wir uns aktiv für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen“ folgt nicht ganz den Zielvorgaben des LGG.

DOKUMENTATIONSPFLICHT § 6 ABS. 3

Sinn der Dokumentationspflicht ist, die an der Entscheidungsfindung Beteiligten vor einer Personalentscheidung in geeigneter Weise über die Berücksichtigung von Frauen zu informieren. Wichtige Hinweise können hier sein (s. auch § 19 Abs. 3 LGG) die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Frauen.

AUSBILDUNG § 7

Die in § 7 Abs. 3 genannte „in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation“ gibt den Dienststellen ein Steuerungsinstrument an die Hand, geeignete Bewerberinnen zu finden. Welche Qualifikationen erfasst werden können, kann daher unterschiedlich sein.

Äußere Maßgaben werden durch Laufbahnanforderungen etc. gesetzt.

EINSTELLUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN § 8 LGG

Die Vorgaben für die Stellenausschreibungen setzen nicht voraus, dass nur Frauen eingestellt werden dürfen. Es gilt laut § 8 LGG, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden müssen, wenn sie in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind. Für die Bemessung der Unterrepräsentanz sind die aktuellen Daten zur Anzahl von weiblichen Beschäftigten in den in § 8 LGG genannten Bereichen relevant. Eine Einstellung von Frauen bei besserer Qualifikation folgt im öffentlich-rechtlich gebundenen Bereich grundsätzlich aus dem Prinzip der Bestenauslese. Die Einrichtung ist an ihre Entscheidung, ob für die Bemessung der Unterrepräsentanz der ganze Betrieb als Einrichtung gesehen wird oder eine Aufteilung in einzelne Dienststellen erfolgt, gebunden.

FORT- UND WEITERBILDUNG VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN § 9 ABS. 5

Das LGG stellt nunmehr klar, dass entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren ist, wenn die Teilnahme an Fort- und

Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit liegt. Diese Verpflichtung der Dienststellen war in der Vergangenheit streitig und führte zu Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten.

BEURLAUBUNG AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN § 11 LGG

Familiäre Gründe umfassen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen.

GESCHLECHTERPARITÄTISCHE BESETZUNG VON GREMIEN § 15

Die Gleichstellungsberichtsverordnung – die im Gefolge der LGG-Novelle ebenfalls neu gefasst werden wird – gibt Hinweise (nicht abschließend), welche Gremien § 15 LGG meint: Erfasst sind Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen, Organe und Aufsichtsgremien sowie vergleichbare Gremien, die zu Fragen von erheblicher Bedeutung entscheiden oder beraten.

WAHL DER FRAUENVERTRETERIN § 16

Es gibt keinen festen Termin für die Wahl einer Frauenvertreterin in GmbHs, an denen das Land Berlin mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist. Das Gesetz ist allerdings sofort umsetzbar, was für eine schnelle Wahl einer Frauenvertreterin spricht.

Da die Wahlordnung nicht mehr mit dem neuen LGG kompatibel ist, wird sie aktuell von der Senatsverwaltung geändert. Die Wahl- und Bestellungsverordnung (WOBFrau) wird gleichzeitig auch Leitfaden für die Wahl der Frauenvertreterin in Betrieben und Unternehmen sein.

Die Wahl- und Bestellungsverordnung wird schlanke und einfache Lösungen bieten, wie mit der Wahl der Frauenvertreterin umgegangen werden kann. Im Vorfeld der konkreten Regelungen zum Bestellungsverfahren in der neuen WOB-Frau schlägt die SenWiTechFrau im Sinne der Transparenz eine interne Veröffentlichung der Kandidatinnen vor.

Die im LGG als Ausnahmefall zur Wahl neu geregelte Bestellung sieht nicht vor, dass die Dienststelle im Alleingang eine Frauenvertreterin stellt. Die im LGG geregelte Bestellung auf Vorschlag dreier volljähriger Wahlberechtigter bedeutet kein Direktionsrecht des Arbeitgebers, die Frauenvertreterin zu bestimmen. Steuernd sind hier die weiblichen Beschäftigten, bzw. drei wahlberechtigte volljährige Beschäftigte, die eine oder mehrere Kandidatin/Kandidatinnen für die Position der Frauenvertreterin vorschlagen.

Wenn mehrere Vorschläge vorliegen, empfiehlt die SenWiTechFrau vor Erlass der WOBFrau die Entscheidung durch Abstimmung einer Frauenversammlung oder per Los.

Stehen überhaupt keine Kandidatinnen für die Position der Frauenvertreterin oder ihrer Stellvertreterin zur Wahl oder es wird niemand vorgeschlagen, so kann der Arbeitgeber dies hinnehmen und ist nicht verpflichtet, Kandidatinnen zu finden. Die Dienststelle sollte allerdings die Mitarbeiterinnen dafür gewinnen, sich zur Wahl zu stellen.

AUFGABEN UND RECHTE DER FRAUENVERTRETERIN § 17

Wenn die Funktion der Frauenvertreterin nicht besetzt ist, muss sie auch nicht bei Kündigungen oder Einstellungen berücksichtigt werden.

Bei längerer Krankheit oder Abwesenheit der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin kann der Arbeitgeber eilige Entscheidungen auch ohne Hinzuziehen der Frauenvertreterin treffen. Die Entscheidungen sowie die Nichtbeteiligung oder spätere Beteiligung der Frauenvertreterin sollten allerdings begründet werden, damit sie im Nachhinein nachvollziehbar ist.

Die Aussetzung einer Maßnahme bei Nichtbeteiligung der Frauenvertreterin wird in § 17 Abs. 3 geregelt. Sofern es um außerordentliche Kündigungen geht, sind die Fristvorgaben durch das Bundesrecht geregelt und können durch das LGG nicht modifiziert werden.

§ 17 Abs. 4 besagt, dass die Frauenvertreterin bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen den Vorgang innerhalb einer Woche prüfen und dem für die Besetzungsentscheidung zuständigen Organ vorlegen muss.

In § 17 Abs. 1 ist geregelt, dass Frauenvertreterinnen bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zu beteiligen sind. Anhörungsgespräche fallen nicht darunter, da es sich um Vorfeldmaßnahmen handelt. Vorfeldmaßnahmen fallen nicht unter § 17. Erfasst sind demgegenüber aus Sicht der SenWiTechFrau Abmahnungen und Disziplinarmaßnahmen, da es sich nach § 17 Abs. 2 LGG um Mittel der Personalführung und daher personelle Maßnahmen im Sinne des LGG handelt. Die Definition „zu beteiligen“ sagt aus, dass die Frauenvertreterin bei zu treffenden Entscheidungen direkt am Prozess zu beteiligen ist, vorher ist sie lediglich zu informieren.

Es ist außerdem geregelt, dass die Frauenvertreterin vor dem Personalrat informiert werden muss. Diese Regelung beruht auf einem BAG-Urteil und wurde bewusst in das Gesetz aufgenommen. Der Personalrat muss vor seiner Entscheidungsfindung wissen, wie die Frauenvertreterin die Situation einschätzt.

BEANSTANDUNGEN § 18

Das LGG enthält auch nach der Novellierung keine Sanktionen. Die Unternehmen im direkten Anwendungsbereich (siehe § 1 LGG) sollten sich auch ohne diese gesetzeskonform verhalten.

Dass es keine Sanktionen gibt, bedeutet jedoch nicht, dass vollzogene Maßnahmen nicht angreifbar sind. Beispiel: Stellenbesetzung wird vollzogen, obwohl beanstandet wird.

Hier könnte der oder die Unterlegene eine Konkurrentenklage anstrengen. Rechtsfolge wäre beispielsweise Schadensersatz.

Sofern die Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin nicht gewahrt werden oder ihre sonstigen Rechte aus dem LGG verletzt werden, hat sie nach § 20 die Möglichkeit vor dem VG zu klagen.

Die entsprechende Anwendung des Beanstandungsrechts bei den Unternehmen im Anwendungsbereich des LGG nach § 1 a muss im Einzelfall geprüft werden. Diese Frage wird noch geklärt.

BERICHTSPFLICHTEN § 19

Die Berichtspflicht nach § 19 LGG betrifft die Zulieferung der unter § 1 fallenden Einrichtungen und Dienststellen für den LGG-Bericht, der alle zwei Jahre von der SenWiTechFrau dem Abgeordnetenhaus vorzulegen ist. Die Mehrheitsbeteiligungen sind hier nicht erfasst. Hier ist auf den von der SenFin vorzulegenden Beteiligungsbericht hinzuweisen.

VERWALTUNGSVORSCHRIFTEN § 22

In Fällen, in denen eine Vereinheitlichung Sinn macht, wird die SenWiTechFrau bzw. das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats Verwaltungsvorschriften erlassen. Denkbar ist zum Beispiel eine Regelung zur Freistellung der Frauenvertreterin.

ANSPRECHPARTNER

Rechtsanwältin
Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin
claudia-pfeiffer@kavberlin.de

21 45 81-16
0170/2246914
21 45 81-20

Silke Leicht-Gilles
Referentin Verbandskommunikation
silke.leicht-gilles@kavberlin.de

21 45 81-17
0177/5792363
21 45 81-18

