

Vorlage-Nr. 14/3231

öffentlich

Datum: 06.03.2019
Dienststelle: Fachbereich 14
Bearbeitung: Herr Clausmeyer

Landschaftsausschuss **22.03.2019** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

**Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien gemäß § 12
Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW)**

Kenntnisnahme:

Der Landschaftsausschuss nimmt die Vorgaben zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien gemäß § 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) zur Kenntnis.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

Zusammenfassung:

Aufgrund einer Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) besteht Handlungsbedarf im Hinblick auf Entsendungen des Landschaftsausschusses in externe Gremien nach § 12 LGG: Die Norm enthält nun die Soll-Vorgabe eines Frauenanteils von 40 % für den gemeinsamen Wahlvorschlag als Ganzes bzw. die einzelnen Listen der Gruppen und Fraktionen. Darüber hinaus muss bei Gründung von Personen des Privatrechts bzw. Änderungen ihrer Statuten die Geltung des § 12 LGG berücksichtigt werden.

Begründung der Vorlage Nr. 14/3231:

Einleitung

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 06.12.2016 änderte der Landtag NRW das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG); die Änderung ist am 15. Dezember 2016 in Kraft getreten. Die Neuregelung umfasste unter anderem Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung (§ 12 LGG), nach denen bei der Besetzung von wesentlichen Gremien künftig Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein müssen bzw. vertreten sein sollen.

Aufgrund vorhandener Unklarheiten im Gesetzeswortlaut veröffentlichte das MHKBG NRW im März 2018 die Handreichung „Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 LGG in den Kommunen“ und im Dezember 2018 ergänzend die Handreichung „Landesgleichstellungsgesetz – Häufige Fragen und Antworten“. Die gleichwohl verbliebenen offenen Aspekte konnten zwischenzeitlich durch eine hiermit befasste LVR-Arbeitsgruppe – bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen und Vertretern der LVR-FBe 06, 14 und 21 – geklärt werden, sodass nunmehr eine gesetzeskonforme Umsetzung des § 12 LGG beim LVR vorgenommen werden kann.

Handlungsbedarf besteht im LVR im Hinblick auf Entsendungen des LA in externe Gremien nach § 12 LGG. Die Norm enthält die Soll-Vorgabe eines Frauenanteils von 40 % für den gemeinsamen Wahlvorschlag als Ganzes bzw. die einzelnen Listen der Gruppen und Fraktionen. Darüber hinaus muss bei Gründung von Personen des Privatrechts bzw. Änderungen ihrer Statuten die Geltung des § 12 LGG berücksichtigt werden.

Ein Überblick über die gesetzlichen Vorgaben und deren Relevanz für die verschiedenen Gruppen von Gremien ist der Tabelle zu entnehmen, die neben wesentlichen Auszügen des LGG und den Handreichungen des MHKBG NRW als Anlage beigefügt ist (s. Anl. 1-4).

A. Generelle Anwendbarkeit des LGG im LVR

Für den LVR als Gemeindeverband ist das LGG anwendbar (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 u. 2 LGG). Als Dienststelle im Sinne des LGG ist grundsätzlich die LVR-Verwaltung einschließlich der Wie-Eigenbetriebe anzusehen (§ 3 Abs. 1 LGG i.V.m. § 2 Abs. 1, 2 LGG). Die Vorgaben des LGG richten sich jedoch auch an die politische Vertretung, da in ihr Entscheidungen über die Besetzung von Gremien getroffen werden (vgl. § 2 Abs. 2 S. 1 LGG), also insbesondere an den LA als zuständiges Beschlussorgan für die Entsendung von Vertretern des LVR in externe Gremien.

Nach § 12 Abs. 2 LGG zählen zu den der Quote unterworfenen wesentlichen Gremien auch sogenannte Wahlgremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden, wie beispielsweise Aufsichts- und Verwaltungsräte. Von diesem Begriff der Wahlgremien sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände ausdrücklich ausgenommen (§ 12 Abs. 2 S. 5 LGG). Daher ist die Landschaftsversammlung selbst mit ihren Ausschüssen und weiteren Untergruppierungen von den Vorgaben des § 12 LGG nicht betroffen.

B. Auswirkungen für den LVR im Einzelnen:

I. Verwaltung und wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen

In der Verwaltung des LVR sowie bei seinen Wie-Eigenbetrieben wurden bislang keine wesentlichen Gremien im Sinne des § 12 Abs. 1, 2 LGG (zum Begriff s.u. II.) gebildet. Sollten derartige Gremien gebildet werden, wäre § 12 Abs. 1 LGG zu berücksichtigen, wonach Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein müssen.

Auch die Personalräte sind keine wesentlichen Gremien im Sinne des § 12 Abs. 2 LGG, denn diese sind als Interessenvertretungen der Beschäftigten schon nicht der kommunalen Verwaltung zuzurechnen und fallen daher nicht unter das LGG (s. Handreichung MHKBBG NRW, S. 11 Nr. 7).

Im Ergebnis sind mithin keine Auswirkungen der Neuregelung auf die Verwaltung des LVR einschließlich seiner Wie-Eigenbetriebe ersichtlich.

II. Personenvereinigungen, in die der Landschaftsausschuss entsendet

Dies ist der Hauptanwendungsfall der Neuregelung des § 12 LGG für den LVR.

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 % betragen (§ 12 Abs. 4 LGG).

Als Adressaten führt der Wortlaut des § 2 Abs. 1 LGG zum Geltungsbereich des Gesetzes zwar explizit (nur) die Verwaltungen der Gemeindeverbände an, nach dem Gesetz müssen jedoch alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, hierbei eine entsprechende Quotierung vornehmen. Da sich die Quotenvorgabe aufgrund der Freiheit des politischen Mandats nicht auf die Wahl(-entscheidung) und das Wahlergebnis beziehen kann, sollen in Vorbereitung der Wahl der gemeinsame Wahlvorschlag bzw. die einzelnen Listen zur Listenwahl einen Frauenanteil von mindestens 40% aufweisen.

Die Soll-Vorgabe in § 12 Abs. 4 LGG bezieht sich auf Wahlgremien.

Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden (§ 12 Abs. 2 S. 4 LGG).

Wesentliche Gremien wiederum sind nach der Legaldefinition des § 12 Abs. 2 LGG 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.

Der Frauenanteil bei gemeinsamen Wahlvorschlägen bzw. der Aufstellung von Wahllisten zur Entsendung von Vertretern des LVR in grundsätzlich alle externe Gremien (§ 17 Abs. 3 LVerbO) soll daher mindestens 40 % betragen. Eine Ausnahme kann allenfalls dann begründet werden, wenn das zu besetzende Gremium entweder internen Besprechungsgruppen oder internen Arbeits- und Projektgruppen vergleichbar ist oder nach den genannten Kriterien (Dauer, Rechtsgrundlage, Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger) als nicht von besonderer Bedeutung einzustufen ist. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Benennung - beispielsweise als Beirat oder Kuratorium - die gesetzliche Annahme eines wesentlichen Gremiums

begründet. Im Ergebnis handelt es sich damit bei externen Gremien, in die LVR-Vertreterinnen und LVR-Vertretern entsendet werden, regelmäßig um wesentliche Gremien im Sinne des LGG. Aber auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, gilt der allgemeine Grundsatz des § 12 Abs. 7 LGG, wonach Gremien im Übrigen geschlechtsparitätisch besetzt werden sollen.

Damit müssen sich die Fraktionen und Gruppen für einen gemeinsamen Wahlvorschlag möglichst auf einen Vorschlag einigen, der einen Frauenanteil von mindestens 40 % enthält. Bei Verhältniswahl bezieht sich die 40 %-Vorgabe auf die einzelnen Listen der Fraktionen bzw. Gruppen.

III. Anwendbarkeit auf Personen des Privatrechts mit LVR-Beteiligung

Sofern der LVR Personen des Privatrechts gründet, deren Statuten ändert oder sich daran beteiligt, sind die Vorgaben des LGG durch Verankerung in der Satzung (§ 2 S. 1 LGG) bzw. entsprechendes Hinwirken auf die Erreichung der Ziele des LGG (§ 2 S. 2 LGG) zu berücksichtigen. Bestehende Gremien, die einen Frauenanteil unter 40 % aufweisen, müssen nicht neu besetzt werden. Für Nachbesetzungen in einem bereits bestehenden Gremium gelten jedoch die neuen Verfahrensvorschriften zur Besetzung (Entsendungen, Wahl, s. Handreichung des MGKBG NRW, S. 8 Nr. 4). Gemäß § 12 Abs. 6 S. 1, 2 LGG ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil der Frauen in Höhe von 40 % bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben.

Hinsichtlich der weiteren denkbaren Fallkonstellationen wird auf die Anlage „Tabelle zur Gremienbesetzung nach § 12 LGG“ verwiesen.

C. Sanktionen

Ein Verstoß gegen die Quotenvorgabe stellt zwar ein rechtswidriges Verhalten dar, dies hat jedoch keine unmittelbaren Auswirkungen. Eine Überprüfung der Einhaltung der Quotenvorgabe durch eine Kontrollinstanz ist nicht vorgesehen. Es erfolgt auch keine Sanktion für den Fall, dass das Wahlergebnis die Zielquote von 40 % des Anteils an Frauen verfehlt, da die Gremienmitglieder im Wege einer Wahl ernannt werden und das Wahlergebnis als solches geschützt ist (§ 12 Abs. 5 S. 2 Nr. 1 LGG).

In Vertretung

L i m b a c h

Wesentliche Auszüge aus dem LGG NRW

§ 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**,

[...]

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise 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 Begriffsbestimmung

(1) **Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind** die Behörden und Einrichtungen des Landes und **die in § 2 genannten Stellen**. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.

[...]

§ 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 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.

(§ 12)

(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 Berufsakt 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 geschlechtersparitatisch 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.



Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen



#NRWGleichstellung



Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen

herausgegeben vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau
und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

in Zusammenarbeit mit den Kommunalen Spitzenverbänden in
Nordrhein-Westfalen



VORWORT

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) wurde am 6. Dezember 2016 vom Landtag Nordrhein-Westfalen geändert; die Änderung ist am 15. Dezember 2016 in Kraft getreten.

Mit dieser Novellierung wurden u.a. auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 LGG neu gefasst. Demnach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen verpflichtend vorgegeben. Folgerichtig müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen. Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Für Gremien, die im Wege der Wahl besetzt werden, gilt die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen, nicht aber für die Wahl als solche.

Die vorliegende Handreichung basiert auf einer Sammlung von Fragen zur Anwendung der Vorschriften zur Gremienbesetzung, die das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung im Kontext der Neuregelung erreicht haben. Aufbereitet wurden vor allem Fragestellungen zu typischen Anwendungskonstellationen in den Kommunen. Praxisorientierte Erläuterungen, ergänzt durch Beispiele, sollen die Umsetzung der neuen Vorschriften vor Ort begleiten und unterstützen.

Düsseldorf, 01.03.2018



INHALTSVERZEICHNIS

ANWENDUNGSFRAGEN

ZU § 12 ALLGEMEIN.....	7
ZU § 12 ABSATZ 2	9
ZU § 12 ABSATZ 3:	12
ZU § 12 ABSATZ 4	13
ZU § 12 ABSATZ 5	15
ZU § 12 ABSATZ 6	17
ZU § 12 ABSATZ 8	17
ZU § 12 ABSATZ 9	18



Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz¹ in den Kommunen

§ 12 LGG LAUTET

(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.

¹ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=1&bes_id=4847&aufgehoben=N&anw_nr=2



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.



ZU § 12 ALLGEMEIN

1. Wie ist die Regelung aufgebaut?

§ 12 unterscheidet zwischen wesentlichen Gremien und Gremien allgemein. Für wesentliche Gremien gelten die Absätze 1 bis 6, für die übrigen Gremien die Absätze 7 und 8.

Absatz 1 bestimmt für alle wesentlichen Gremien einen Mindestanteil von 40 % Frauen. Den Begriff der wesentlichen Gremien definiert Absatz 2.

Als eine spezielle Untergruppe nennt Absatz 2 die Wahlgremien, d. h. Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Hierzu zählen insbesondere Aufsichts- und Verwaltungsräte, deren Mitglieder vom Gemeinderat bzw. Kreistag gewählt werden. Für diese Wahlgremien bzw. den Wahlvorgang gelten mit Rücksicht auf das Demokratieprinzip des Grundgesetzes abgeschwächte Vorgaben bzw. eine Ausnahme von weiteren Rechtsfolgen, wenn der Mindestfrauenanteil nicht erreicht wird (s. Absatz 4 und Absatz 5 Satz 2 Nummer 1).

Für Gremien, die im Wege der Entsendung besetzt werden, gelten die strengen Vorgaben des Absatzes 3; die Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Vorgaben regelt Absatz 5.

Absatz 6 legt Informations- und Berichtspflichten fest.

2. Für die übrigen (nicht wesentlichen) Gremien im Geltungsbereich des LGG gibt Absatz 7, wie bisher, die geschlechterparitätische Besetzung im Rahmen einer Soll-Regelung vor; weitergehende Vorgaben sind für diese Gruppe der Gremien nicht vorgesehen. Entsprechendes gilt gemäß Absatz 8 für Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern der Kommunen in Gremien, die nicht bei Stellen der öffentlichen Verwaltung in NRW angesiedelt sind.

Abschließend regelt Absatz 9 das Verhältnis von § 12 zu spezialgesetzlichen Regelungen, die auf eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung abzielen. Regelungen, die weitergehend sind, haben hiernach gegenüber § 12 Vorrang.



3. Kollidiert der festgelegte Mindestfrauenanteil von 40 % mit dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ des Bundes?

Eine Kollision kommt insbesondere im Bereich von kommunalen Unternehmen in der Rechtsform der GmbH in Betracht, soweit für diese obligatorisch ein Aufsichtsrat zu bestellen ist. Für diese gibt das Gesellschaftsrecht gemäß dem o. g. Teilhabegesetz des Bundes eine flexible Zielquote für den Aufsichtsrat (festzulegen von der Gesellschafterversammlung bzw. vom Aufsichtsrat selbst) vor, verbunden mit einem Verschlechterungsgebot unterhalb der Mindestquote von 30 % Frauenanteil (vgl. z. B. § 52 Absatz GmbHG). Dieser bundesgesetzliche Standard ist aufgrund seines rechtlichen Ranges auch für kommunale Unternehmen (vorrangig) verbindlich. Unproblematisch ist es, wenn sich die Unternehmen, basierend auf dem LGG, im Wege der Selbstbindung durch Satzungsrecht strengere Standards auferlegen². Die gesetzlichen Grundlagen des Gesellschaftsrechts bleiben hiervon unberührt.

Verfügen kommunale Unternehmen in der Rechtsform der GmbH demgegenüber über einen freiwilligen (fakultativen) Aufsichtsrat, wird die Anwendbarkeit des § 52 GmbHG in der Satzung regelmäßig ausgeschlossen. Das gesellschaftsrechtlich vorrangige bundesgesetzliche Verschlechterungsgebot unterhalb der Mindestquote von 30 % gemäß § 52 Absatz 2 GmbHG greift dann nicht, so dass auch hier der Weg frei ist, im Gesellschaftsvertrag die Anwendbarkeit des LGG und damit höhere Standards (40-%-Quote gemäß § 12 Absatz 1 LGG) zu vereinbaren.

4. Gilt die Neuregelung nur für die Neubesetzung von wesentlichen Gremien oder bereits auch für Nachbesetzungen in bestehenden Gremien?

Der neue § 12 LGG ist zum 15.12.2016 in Kraft getreten. Bestehende Gremien, die einen Frauenanteil unter 40 % aufweisen, müssen aber nicht neu besetzt werden. Für Nachbesetzungen in einem bereits bestehenden Gremium gelten jedoch ab dem Inkrafttreten die Verfahrensvorschriften zur Besetzung (Entsendungen, Wahl).

² Zur Anwendung des LGG auf privatrechtliche Unternehmen s. auch unten zu § 12 Absatz 2



ZU § 12 ABSATZ 2

5. *Wie werden wesentliche Gremien definiert und identifiziert?*

Die Aufzählung in Absatz 2 benennt verschiedene Merkmale:

- Merkmal Funktion: Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe
- Merkmal Bezeichnung: Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien; das Gesetz geht davon aus, dass so bezeichnete Gremien in aller Regel zu den wesentlichen zu zählen sind (Achtung: nicht von § 12 erfasst sind die Ausschüsse der Räte, s. u.).
- Merkmal: Besondere tatsächliche und rechtliche Bedeutung. Mögliche Kriterien für die besondere Bedeutung können sein (und/oder):
 - Einsetzung auf Dauer
 - Einsetzung aufgrund förmlicher Rechtsgrundlage (Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung etc.)
 - Auswirkungen der Gremienarbeit auf die Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger.

Beispiele für wesentliche Gremien im Bereich der Kommunen sind die Verwaltungsräte kommunaler AöR sowie Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen in Privatrechtsform. Soweit sie im Wege der Wahl (durch die kommunale Vertretungskörperschaft) besetzt werden, gelten die Sonderregelungen des Absatzes 2 sowie die Ausnahme nach Absatz 5 Satz 2 Nummer 1. Hinsichtlich der prinzipiellen Anwendung des § 12 ist in Hinblick auf den Geltungsbereich gemäß § 2 LGG wie folgt zu unterscheiden:

Für die Verwaltungsräte kommunaler AöR ist § 12 unmittelbar anzuwenden, da das LGG unmittelbar gilt (vgl. § 2 Absatz 1 Nummer 1).

Bei Aufsichtsräten von kommunalen Unternehmen in Privatrechtsform ist wiederum zu unterscheiden:

Ist die Anwendung von § 12 in der Satzung festgelegt³, gelten die Regelungen dieser Vorschrift als internes Unternehmensrecht, das die Trägerkommune im Wege der Selbstbindung auf der Grundlage des LGG gesetzt hat.

³ Wofür bei Neugründungen die Gemeinden bzw. ihre Vertreterinnen und Vertreter Sorge zu tragen haben, vgl. § 2 Absatz 2 Satz 1.



Bei privatrechtlichen Unternehmen, die mehrheitlich (mehr als 50 Prozent) einer Gemeinde allein oder mehreren Gebietskörperschaften gehören und bei denen die Anwendung des LGG nicht im Satzungsrecht verankert ist, beschränken sich die Obliegenheiten der Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinde darauf, auf die Beachtung der Gesetzesziele im Unternehmen hinzuwirken. Bezogen auf § 12 bedeutet das die Verpflichtung, im Rahmen der bestehenden Einflussmöglichkeiten darauf hinzuwirken, dass in den Gremien der Unternehmen ein Mindestfrauenanteil von 40 % erreicht wird.

Keine wesentlichen Gremien im Sinne der Vorschrift sind regelmäßige interne Besprechungsrunden oder interne ad-hoc Arbeits- und Projektgruppen zu Einzelvorhaben. Für diese Gremien gilt der allgemeine Grundsatz der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung gemäß Absatz 7.

6. Sind der Gemeinderat/Stadtrat/Kreistag gemäß Absatz 2 Satz 5 von der Geltung ausgenommen? Was gilt für die jeweiligen Ausschüsse? Sind weitere Gremien ausgenommen?

Als „aus Volkswahlen hervorgegangene Vertretungskörperschaft“, d. h. als Gremium, dessen Mitglieder von den Bürgerinnen und Bürgern der Kommune in freier, gleicher und geheimer Wahl als unabhängige politische Vertretung gewählt wurde, ist der Rat gemäß Absatz 2 Satz 5 von der Geltung ausgenommen. Die Ausschüsse sind als Untergliederungen des Rates ebenfalls ausgenommen. Auch weitere kommunale Gremien, die nach ähnlichen Grundsätzen wie der Rat von (Teilen) der Bevölkerung gewählt werden und in vergleichbarer Weise als unabhängige politische Interessenvertretungen der Bürgerinnen und Bürger fungieren, sind keine Gremien im Sinne des § 12.

Beispiele:

- Bezirksvertretungen, da sie unmittelbar vom Volk gewählt werden
- Bezirksausschüsse (§ 39 Absatz 3 GO NRW), da sie Ratsausschüsse i. S. d. § 41 Absatz 2 GO NRW sind und dementsprechend behandelt werden müssen
- Verbandsversammlung des Regionalverbands Ruhr
- Landschaftsversammlung als Vertretungskörperschaft von Gemeindeverbänden, da diese mittelbar aus den volksgewählten Räten/Kreistagen hervorgehen, sowie Landschaftsausschüsse als deren Untergliederungen



- Betriebsausschuss: Der Betriebsausschuss eines Eigenbetriebes nach § 5 Absatz 1 der Eigenbetriebsverordnung NW ist ein Ausschuss des Rates der Gemeinde und als solcher, wie auch die anderen Ausschüsse des Rates der Gemeinde vom Geltungsbereich des § 12 ausgenommen.
- Politische Vertretungen von Bevölkerungsteilen: Integrationsräte, Seniorenbeiräte, Jugendräte/-parlamente

7. Ist der Personalrat ein wesentliches (Wahl) Gremium im Sinne von Absatz 2?

Nein. Der Personalrat ist als Interessenvertretung der Beschäftigten nicht der kommunalen Verwaltung zuzurechnen und fällt daher nicht unter das LGG.

8. Sind die interkommunalen Arbeitskreise im Zusammenhang mit „Konzept Ruhr/Wandel als Chance – Perspektiven 2020“ wesentliche Gremien im Sinne von Absatz 2?

Die Analysen, Empfehlungen, Vorschläge etc. der Arbeitskreise haben große Bedeutung für die künftige Entwicklung in der Region und somit auch für die konkreten Lebensverhältnisse bzw. Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger. Die Arbeitskreise sind deshalb als wesentliche Gremien einzustufen.

9. Sind die Regionalräte „wesentliche Gremien“ im Sinne von Absatz 2?

Die Regionalräte sind als staatliche (nicht: parlamentarische) Einrichtungen wesentliche (Wahl)Gremien i.S. d. § 12 Absatz 2 Satz 4 LGG. Für die Wahl bzw. die Berufung der Mitglieder gilt § 12 Absatz 3 LGG: bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen soll der Anteil von Frauen mindestens 40 % betragen. Wird im Regionalrat der Mindestanteil von 40 % Frauen nicht erreicht, handelt es sich um eine vom Gesetz gedeckte Abweichung aus zwingendem Grund (vgl. § 12 Absatz 5 Satz 2 Nummer 1 LGG).



ZU § 12 ABSATZ 3:

Absatz 3 regelt, auf welche Weise im Fall von Entsendungen der Mindestfrauenanteil in den wesentlichen Gremien (zum Begriff vgl. oben zu Absatz 2) erreicht werden soll, nämlich durch Quotierung der Entsendungen (Ausübung von Vorschlags-, Benennungs- und Bestellungsrechten, soweit kein Wahlverfahren vorgegeben ist).

Zu unterscheiden sind Entsendungen von der Begründung der Mitgliedschaft durch eine Wahl. Für letztere gilt Absatz 4. Im Bereich der Kommunen (einschließlich der kommunalen Unternehmen) wird diese Art der Besetzung der häufigere Anwendungsfall sein, insbesondere in Form der Wahl durch den Rat.

Die Entsendungsvorgabe des Absatzes 3 gilt für alle wesentlichen Gremien im Sinne des Absatzes 2, die bei den Dienststellen im Geltungsbereich des LGG angesiedelt sind (soweit sie nicht im Wege der Wahl besetzt werden). Bezüglich des Dienststellenbegriffs verweist Absatz 3 auf § 3 des Gesetzes. Auf kommunaler Ebene sind Dienststellen im Sinne der Vorschrift demzufolge die Verwaltungen der Gemeinden und der Gemeindeverbände. Für kommunale Unternehmen/Beteiligungen in Privatrechtsform gilt (sofern die entsprechende Geltung des LGG in der Unternehmenssatzung festgelegt ist, s. dazu oben zu Absatz 2): An die Stelle der Dienststelle tritt die Unternehmensverwaltung (vgl. § 3 Absatz 1).

10. Welche Stellen werden durch Absatz 3 zu einer quotenkonformen Entsendung verpflichtet?

Die Quotierungsvorgabe richtet sich an alle Dienststellen, Einrichtungen, Institutionen etc., die berechtigt sind, für das jeweilige Gremium Mitglieder vorzuschlagen, zu benennen oder zu bestellen (nicht: zu wählen). Neben Entsendungen durch die Kommune selbst, z. B. in wesentliche Gremien anderer Kommunen oder Stellen gemäß §§ 2, 3 LGG sind hier auch Stellen außerhalb der öffentlichen Verwaltung erfasst, wie Verbände und Organisationen, die Mitglieder in wesentliche Gremien der Kommune entsenden. Es empfiehlt sich, insbesondere diese externen Stellen anlässlich der Aufforderung, ihre Vertreterinnen und Vertreter vorzuschlagen bzw. zu benennen oder zu bestellen dezidiert auf die Regelungen des § 12 hinzuweisen und zur Beachtung der Vorgaben aufzufordern. Eine besondere Verantwortung für die Einhaltung der Quote liegt bei der (Ober)Bürgermeisterin / dem (Ober)Bürgermeister. Als Spitze der Kommunalverwaltung wird sie/er in der Regel berufende Stelle für die bei der Kommunalverwaltung angesiedelten wesentlichen Gremien sein.



Bei der Berufung ist sie/er an die Mindestquote gebunden (vgl. Satz 3); ihr/ihm obliegt außerdem die Feststellung, ob bei Entsendungen, die die Mindestquote unterschreiten, zwingende Gründe für die Abweichung vorliegen (vgl. Absatz 5 Satz 5).

ZU § 12 ABSATZ 4

Absatz 4 regelt, auf welche Weise der Mindestfrauenanteil in Wahlgremien (zum Begriff vgl. Absatz 2 Satz 4) erreicht werden soll. Der Wahlvorgang selbst wird hierbei nicht reguliert. Die Quotierung erfolgt vielmehr im Vorfeld der Wahl: Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen sollen mindestens 40 % Frauen aufgestellt werden. Ein Hauptanwendungsfall in den Kommunen ist die Bestellung von Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinde als Mitglieder von Aufsichtsräten kommunaler Unternehmen durch den Rat gemäß § 113 Absatz 1 Satz 3 GO NW. Unbeschadet dessen, dass das Gesetz hier von „bestellen“ spricht, geht die Kommentierung zur Gemeindeordnung davon aus, dass diese besonders bedeutsamen Personalentscheidungen wie eine Wahl zu behandeln sind; es finden die für Wahlen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung (Rehn/Cronauge/von Lennep/Knirsch; Anm. III. zu § 50 GO NW). Wie sich aus dem Wortlaut des § 50 Absatz 4 Satz 1 GO NW ergibt, gilt dies nicht nur, wenn der Rat Mitglieder für Organe von Beteiligungsunternehmen „zu bestellen“, sondern auch, wenn er sie „vorzuschlagen“ hat. Es ist schlüssig, auch im Zusammenhang mit § 12 diese Personalentscheidungen, unbeschadet der Bezeichnung, als Wahl zu behandeln.

11. Müssen im Rahmen der Quotierung von Listen und Kandidaturen Frauen und Männer abwechselnd gelistet werden oder könnten Männer auch oben auf die Liste und Frauen unten gesetzt werden?

Wie auch die Regelung des Absatzes 3 dient die Vorgabe des Absatzes 4 dazu, das Erreichen des Mindestfrauenanteils zu ermöglichen. Diesem Ziel muss die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Liste Rechnung tragen.



12. Muss für die Bestellung von Mitgliedern des Aufsichtsrates aus dem Rat heraus jede einzelne Liste einer Partei/ Wählervereinigung die 40 %-Mindestquote aufweisen?

Ziel der Quotierung von Listen und Kandidaturen ist es, dass genügend Frauen zur Wahl stehen, um unter den schließlich Gewählten den Mindestanteil von 40 % zu erreichen. Wenn Bestellungs- oder Vorschlagsrechte für zwei oder mehr (nicht hauptamtliche) Mitglieder als Vertretung der Gemeinde in Unternehmen bestehen, unterscheidet § 50 Absatz 4 in Verbindung mit Absatz 3 GO NW zwei Verfahrensvarianten:

Hat sich der Rat auf einen einheitlichen Wahlvorschlag geeinigt, kann dieser durch einstimmigen Beschluss angenommen werden. In diesem Fall stellt der Beschlussvorschlag die Auflistung der Kandidaturen dar; die Quotierungsvorgabe bezieht sich dann auf den einheitlichen Vorschlag als Ganzes.

Kommt kein einheitlicher Wahlvorschlag zustande, ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl abzustimmen, d. h. es findet ein förmliches Wahlverfahren auf der Grundlage von Kandidaturen statt. In diesem Fall ist bei der Aufstellung der Wahlvorschläge durch die einzelnen Parteien/Wählergemeinschaften/Fraktionen die Quotierungsvorgabe zu beachten.

13. Wie ist die Rechtslage, wenn der Rat die Mitglieder für den Verwaltungs-/ Aufsichtsrat nicht unmittelbar wählt, sondern nur einen Wahlvorschlag macht und die eigentliche Wahl erst durch die Gesellschafterversammlung erfolgt?

Das Verfahren nach § 50 Absatz 3 GO NW ist gemäß § 50 Absatz 4 GO NW sowohl für Bestellungen als auch für Vorschläge des Rates anzuwenden. Es gilt das oben für Bestellungen Gesagte. Die anschließende Wahl durch die Gesellschafterversammlung ist rechtlich ebenfalls nach den Vorgaben des § 12 Absatz 3 und Absatz 5 Satz 2 Nummer 1 zu handhaben.



ZU § 12 ABSATZ 5

Absatz 5 regelt die Frage der Ausnahmen und legt fest, dass von den Vorgaben der Absätze 1 bis 3 nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden kann. Es gelten unterschiedliche Voraussetzungen für die Bejahung zwingender Gründe, je nachdem, ob es sich um gewählte, „geborene“ oder entsendete Mitglieder handelt.

Wird die Mindestquote bei der Besetzung im Wege der Wahl oder bei der Besetzung durch geborene Mitglieder verfehlt, geht das Gesetz ohne weitere Voraussetzungen von zwingenden Gründen aus (vgl. Satz 2 Nummer 1, 2).

Anders bei Entsendungen: die Annahme zwingender Ausnahmegründe setzt hierbei voraus, dass die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Andernfalls bleibt der entsprechende Gremiensitz leer, bis eine Nachbenennung erfolgt, die den gesetzlichen Mindestvorgaben entspricht. Hierüber entscheidet die Leitung der berufenden Dienststelle. Bei Gremien, die in der Kommunalverwaltung angesiedelt sind, ist dies die (Ober)Bürgermeisterin bzw. der (Ober)Bürgermeister, bei Gremien kommunaler Unternehmen die Unternehmensleitung.

14. Was ist ein geborenes Mitglied?

Der Begriff „geboren“ bezeichnet den Fall, dass die Mitgliedschaft rechtlich – d. h. durch Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung etc. – aufgrund eines bestimmten Amtes bzw. einer Funktion begründet wird. Wer das Amt bzw. die Funktion innehat, wird aufgrund des Rechts unmittelbar Mitglied und quasi in das Gremium hinein „geboren“. Im Regelfall dürften solche Vorgaben das Amt der (Ober)Bürgermeisterin/ des (Ober)Bürgermeisters betreffen. Geborene Mitglieder werden bei der Berechnung des Mindestfrauenanteils nicht einbezogen (s. Satz 3).

15. Wie bestimmt sich die tatsächliche Unmöglichkeit für Entsendungen nach Satz 2 Nummer 3?

Satz 2 Nummer 3 ist in Verbindung mit Satz 4 und 5 zu lesen: Die entsendende Stelle kann sich darauf berufen, dass ihr die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, wenn sie darlegt, dass sie sich „hinreichend“ um die Gewinnung eines weiblichen Mitgliedes (oder mehrerer) bemüht hat, dies aber erfolglos geblieben ist. Die abschließende Feststellung, ob ein zwingender Ausnahmegrund im



Sinne dieser tatsächlichen Unmöglichkeit vorliegt, trifft die Verwaltungsspitze (Dienststellenleitung der berufenden Stelle) und macht sie aktenkundig (vgl. Satz 5).

16. Was ist unter „hinreichenden Bemühungen“ zu verstehen?

Die Beurteilung, ob die dargelegten Bemühungen als „hinreichend“ anzusehen sind, trifft die Verwaltungsspitze (Dienststellenleitung der berufenden Stelle) nach ihrem Ermessen und entscheidet auf dieser Basis darüber, ob zwingende Gründe anzunehmen sind, die eine Ausnahme rechtfertigen. Die Entscheidung ist aktenkundig zu machen (vgl. Satz 5). Um sich auf hinreichende Bemühungen zu berufen, müssen der Natur der Sache nach Bemühungen zur Gewinnung von Frauen dargelegt werden können. Die bloße Angabe, es stünden keine geeigneten Frauen zur Verfügung, genügt nicht. Auch müssen die dargelegten Bemühungen prinzipiell geeignet sein, Bewerberinnen zu erreichen und zu gewinnen. Wird das Vorliegen zwingender Gründe für die Abweichung von der Mindestquote verneint, greift die Sanktion des „leeren Stuhls“: Bis zur quotenkonformen Nachbenennung bleibt der entsprechende Sitz frei (Satz 6).

17. Welche Regelungen des Absatzes 5 gelten für den Rat bei der Abstimmung über die in den Aufsichtsrat einer städtischen GmbH zu entsendenden Gemeindevertreterinnen und -vertreter?

Der Aufsichtsrat ist gemäß Absatz 2 Satz 4 ein Wahlgremium. Die Abstimmung selbst stellt im gemeindeverfassungsrechtlichen Sinne eine Wahl dar (vgl. Rehn, Cronauge, von Lennep, Knirsch; Gemeindeordnung NRW, Anm. III. 1. zu § 50 GO). Es gilt somit Satz 2 Nummer 1: Wird bei der Wahl der Mindestfrauenanteil von 40 % unterschritten, stellt dies einen zwingenden Grund im Sinne der Vorschrift dar, der die Abweichung rechtfertigt. Es gilt des Weiteren Satz 2 Nummer 2, wenn der Aufsichtsrat sogenannte geborene Mitglieder hat, z. B. die Bürgermeisterin/den Bürgermeister. Satz 2 Nummer 3 findet auf die Besetzung durch Wahl keine Anwendung.



ZU § 12 ABSATZ 6

18. Wie erfolgt die Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten „nach Geschlecht... in geeigneter Form“? Nach welchen Kriterien ist zu differenzieren? Muss dabei zwischen den einzelnen Parteien unterschieden werden oder nur das Gesamtgremium sowie der Frauenanteil dargestellt werden?

Eine geeignete Form der Veröffentlichung bietet z. B. der Beteiligungsbericht der Gemeinde. Das Gesetz nennt als Differenzierungsmerkmal lediglich das Geschlecht. Um einen raschen Überblick über die Frauen- und Männeranteile zu ermöglichen, bietet sich neben der Nennung der absoluten Zahlen die Darstellung nach Prozentanteilen an. Sinnvoll ist darüber hinaus eine Darstellung nach entsendenden Stellen, um das Entsendungsverhalten transparent zu machen. In jedem Fall ist gemäß Satz 2 anzugeben, wenn der 40 %-Mindestanteil für das Gesamtgremium bei einer Wahl unterschritten wurde.

19. Für welche Stellen gelten die Unterrichtungs- und Berichtspflichten?

Die Sätze 1 und 2 beziehen sich auf Aufsichts- und Verwaltungsräte, sowohl auf kommunaler wie auf Landesebene. Die Sätze 3 und 4 gelten hingegen nicht für die Kommunen. Sie betreffen ausschließlich Gremien, die bei den Ministerien/obersten Landesbehörden angesiedelt sind. Nur für diese gilt eine besondere jährliche Berichtspflicht gegenüber der Behörde.

ZU § 12 ABSATZ 8

20. Was sind Gremien „außerhalb des Geltungsbereichs“?

Gemeint sind Gremien, die nicht bei Stellen angesiedelt sind, für die das LGG gilt und für die dementsprechend die Absätze 1 bis 4 nicht anzuwenden sind. Dies können Gremien von (nicht-öffentlich-rechtlichen) Vereinen, Verbänden und Organisationen sein, wie z. B. der kommunalen Spitzenverbände, aber auch bspw. Gremien des Bundes. Eine Einflussnahme auf die Besetzung dieser Gremien ist (nur) möglich, soweit Entsendungsrechte für Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen oder des



Landes bestehen. Für diese Fälle bestimmt Absatz 8 konsequenterweise Mindestvorgaben für die Entsendung von Frauen, analog der Vorgaben für die Gremien im „eigenen“ Bereich (Land und Kommunen).

ZU § 12 ABSATZ 9

Absatz 9 betrifft Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung in anderen (Fach)Gesetzen. Gehen deren Vorgaben über die des § 12 hinaus, sind sie gegenüber § 12 vorrangig anzuwenden. Solange im Fachrecht Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung fehlen oder hinter dem Regelungsgehalt des § 12 zurückbleiben, richtet sich die Besetzung hinsichtlich der zu beachtenden Mindestfrauenanteile für alle wesentlichen Gremien im Geltungsbereich des LGG nach den Maßgaben des § 12.

21. Wann ist eine Regelung als „weitergehend“ anzusehen?

Ein Beispiel für eine weitergehende Regelung ist § 11c des Hochschulgesetzes NRW, der für die Hochschulgremien verbindlich eine geschlechtsparitätische Besetzung vorschreibt.



Impressum

Herausgeber

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Jürgensplatz 1, 40219 Düsseldorf
E-Mail: info@mhkbg.nrw.de
www.mhkbg.nrw

Kontakt

Referat „Gleichstellung im öffentlichen Dienst, Frauenpolitik in Kommunen“
Gabriela Rosenbaum
E-Mail: gabriela.rosenbaum@mhkbg.nrw.de

© März 2018 / MHKBG

Die Druckfassung kann heruntergeladen werden:
www.mhkbg.nrw.de/publikationen
Veröffentlichungsnummer **G-231**

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einfügen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Publikation durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Veröffentlichung der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Häufige Fragen und Antworten



Erläuterungen zum Landesgleichstellungsgesetz

erstellt durch das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen
unter Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen

Dezember 2018



Inhalt

1.	§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze	3
2.	§ 2 Geltungsbereich	4
3.	§§ 5 ff. Gleichstellungsplan	5
4.	§ 6a Experimentierklausel	7
5.	§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	9
6.	§ 8 Ausschreibung	10
7.	§ 9 Auswahlkommission	12
8.	§§ 15 ff. Gleichstellungsbeauftragte	13
9.	§ 5 GO NRW, § 3 KRO NRW - Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden und Kreisen	18



LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ (LGG)

1. § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

Bezieht sich der Gesetzauftrag nur auf Frauen oder auch auf Männer?

Stand: 3. Dezember 2018

Das LGG verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind – in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungssämtern – auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe Frauen. Das Ziel der besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf Frauen und Männer, wie dies der Gesetzestext¹ in § 1 Absatz 1 auch ausdrücklich formuliert.

Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?

Stand: 3. Dezember 2018

Absatz 3 konkretisiert, wer in der Dienststelle für die Gleichstellungsaufgabe, insbesondere für die Umsetzung des LGG zuständig ist: die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Neben der obersten Leitung sind damit auch Führungskräfte in leitender Funktion auf niedrigeren Hierarchieebenen angesprochen. Werden sie dienstlich beurteilt, ist die Erfüllung dieser Aufgabe für diesen Personenkreis auch beurteilungsrelevant.

¹ Alle §-Bezeichnungen in der Broschüre ohne Nennung eines Gesetzes sind solche des LGG



2. § 2 Geltungsbereich

Für welche Stellen gilt das LGG?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Verwaltungen und Einrichtungen, für die das LGG gilt, sind in Absatz 1 aufgelistet. Nach Nummer 1 fallen zunächst alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Landesverwaltung unter das Gesetz sowie auf kommunaler Ebene die Gemeindeverwaltungen und die Verwaltungen der Gemeindeverbände.

Als zweite große Gruppe nennt Nummer 1 die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die unter der Aufsicht des Landes stehen. Dies umfasst zum Beispiel als öffentlich-rechtliche Körperschaften die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Heilberufekammern und Rechtsanwaltskammern, aber auch zum Beispiel die öffentlichen Versicherungen wie die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die Deutsche Rentenversicherung Westfalen oder die Unfallkasse NRW. Mit den öffentlich-rechtlichen Anstalten sind insbesondere öffentliche Unternehmen in dieser Rechtsform angesprochen (siehe unten, Frage „Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?“).

Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?

Stand: 3. Dezember 2018

Das LGG gilt unmittelbar für alle öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, die in Absatz 1 aufgeführt sind. Gemäß Nummer 1 gehören dazu auch Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR). Damit gilt das LGG unmittelbar auch für Unternehmen, die in dieser Rechtsform geführt werden, was zum Beispiel häufig im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge (Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft etc.) der Fall ist. Ein weiteres Beispiel sind Jobcenter in Trägerschaft sogenannter Optionskommunen.

Gemäß Nummer 2 sind außerdem die sogenannten Landesbetriebe sowie Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände in den Geltungsbereich einbezogen. Diese Betriebe haben keine eigene



Rechtspersönlichkeit, d. h. sie sind rechtlich Teil der Verwaltung; organisatorisch sind sie jedoch von der Verwaltung abgetrennt. Insofern müssen sie das LGG im Rahmen der Verwaltung des jeweiligen Betriebs umsetzen.

Für Unternehmen in privatrechtlicher Form (GmbH, AG etc.) unterscheidet Absatz 2 nach Neugründungen und Bestandsunternehmen. Bei Neugründungen muss das Land bzw. die Gemeinde oder der Gemeindeverband dafür sorgen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag verankert wird. Auf dem Weg über die Satzung gilt das LGG dann für das Unternehmen; von der Unternehmensverwaltung – in Person der Leitungskräfte (siehe oben, Frage „Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?“) – sind die Vorgaben des LGG somit entsprechend anzuwenden. Ist die öffentliche Hand Mehrheitseignerin für Unternehmen, die bei Inkrafttreten des LGG bereits bestanden („Bestandsunternehmen“), haben die Vertreterinnen und Vertreter darauf hinzuwirken, dass die Ziele des LGG im Unternehmen beachtet werden. Das heißt sie sorgen im Rahmen ihrer unternehmensrechtlichen Einflussmöglichkeiten für die Umsetzung gleicher beruflicher Entwicklungschancen von Frauen und – bezogen auf alle Beschäftigten – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3. §§ 5 ff. Gleichstellungsplan

Müssen aktuell noch in Kraft befindliche Frauenförderpläne jetzt durch Gleichstellungspläne ersetzt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Nach § 24 gelten bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan (GP) oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.



Wer ist für die Erarbeitung des Gleichstellungsplans zuständig?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 zur Erstellung des GP richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte (siehe oben, Frage „Welche Stellen bzw. Personen sind mit dem Begriff „Dienststelle“ angesprochen?“) im Falle des GP ist dies die Leitung der Personalstelle. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des GP besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 in ihrer Mitwirkung.

Wie sind die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und das Controlling verteilt?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Umsetzung des GP und seine Überprüfung sind gemäß § 5 Absatz 10 eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Auch die Erstellung des Berichts über die Umsetzung gemäß § 5a Absatz 1 ist Aufgabe der Dienststelle, d. h. der zuständigen Leitungskräfte. Der Part der Gleichstellungsbeauftragten ist wiederum die Mitwirkung.

Wie sind die zeitlichen Abläufe bei der Fortschreibung des Frauenförder- bzw. des Gleichstellungsplans und der Vorlage des Berichts zum abgelaufenen Plan?

Stand: 3. Dezember 2018

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.



Die Abläufe sind insgesamt so zu planen, dass der neue Gleichstellungsplan unmittelbar nach Ablauf des vorherigen in Kraft tritt. Beispiel: Der laufende Plan endet zum 31. Dezember 2018, der neue Gleichstellungsplan muss dann zum 01. Januar 2019 in Kraft gesetzt sein.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum. Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des GP, d. h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen GP. Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

4. § 6a Experimentierklausel

Was ändert sich durch die Einführung der Experimentierklausel?

Stand: 3. Dezember 2018

Mit der Experimentierklausel sollen neue Wege zur Umsetzung der Gleichstellung in den Dienststellen eröffnet werden. Ermöglicht wird die Nutzung alternativer Instrumente.

An die Stelle der Erarbeitung eines Gleichstellungsplans durch die Dienststelle können zum Beispiel (Ziel)vereinbarungen der Dienststellenleitung mit Führungskräften treten oder auch Selbstverpflichtungen von Führungskräften, ggf. auch der Beschäftigten insgesamt. So kann der Einsatz eines alternativen Instrumentes auch dazu genutzt werden, die Beschäftigten selber, insbesondere die Führungskräfte stärker in die Erarbeitung und Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen einzubinden.

Vor dem Hintergrund, dass Alternativen zum Gleichstellungsplan erprobt werden sollen, bestehen keine detaillierten inhaltlichen Vorgaben zum Einsatz alternativer



Instrumente. Einzige inhaltliche Maßgabe ist, dass die mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele erreicht werden.

Die nach § 6a Absatz 3 vorgesehene Evaluation bezieht sich auf die Frage der Nutzung der Experimentierklausel durch die Dienststellen. Damit soll auf wissenschaftlicher Grundlage untersucht werden, welche Instrumente mit welchem Erfolg eingesetzt werden. Die genauen Kriterien / Indikatoren sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt.



Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragten Nordrhein-Westfalen (LAG) hat eine praxisbezogene Handreichung zur Erstellung des Gleichstellungsplans für kommunale Gleichstellungsbeauftragte herausgegeben.

<http://www.frauenbueros-nrw.de/lag-nrw/die-geschaeftsstelle.html>

Muss das alternative Instrument vom zuständigen Ministerium genehmigt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Die Information an das Ministerium über die Nutzung der Experimentierklausel erfolgt rein informatorisch und dient der späteren Evaluation (vgl. § 6a Absatz 3).



5. § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In welchem Verhältnis stehen die Kriterien Frauenförderung und Schwerbehinderung im Auswahlverfahren zueinander?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Rechtsprechung ordnet sowohl die Schwerbehinderung als auch die Frauenförderung bei der Auswahlentscheidung als sogenannte Hilfskriterien ein. Dem Hilfskriterium "Frauenförderung" kommt aber schon von Gesetzes wegen entscheidende Bedeutung zu.

Eine Schwerbehinderung begründet auch im Hinblick auf § 128 Absatz 1 SGB IX, anders als die Regelungen zur Frauenförderung, keinen Anspruch auf eine Bevorzugung bei der Beförderung (vgl. OVG NRW, Entscheidung vom 24.07.2006, 6 B 807/06). Die Schwerbehinderung kann allerdings bei der Einzelfallprüfung, die bei jeder Anwendung der Quotenregelung gemäß § 19 Absatz 6 LBG bzw. gemäß § 7 Absatz 2 durchzuführen ist („...sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“), ggf. auch zusammen mit weiteren Kriterien eine Rolle spielen.

Zu beachten ist, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe sich gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung nur dann durchsetzen und zu einer Anwendung der Öffnungsklausel führen, wenn deutliche Unterschiede zu Gunsten des männlichen Bewerbers bestehen.



6. § 8 Ausschreibung

Welche inhaltlichen Anforderungen an die Stellenausschreibung gibt das LGG vor?

Stand: 3. Dezember 2018

Nach der Novellierung gelten bestimmte Vorgaben jetzt für alle Ausschreibungen, unbeschadet der Frage, ob in dem betreffenden Bereich Frauen unterrepräsentiert sind oder nicht. Gemäß § 8 Absatz 1 Satz 4 betrifft dies zum einen die Vorgabe, sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden (Absatz 4 Satz 1), zum zweiten die Regelung, dass sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren hat (Absatz 5) sowie drittens die Vorgabe der Ausschreibung auch in Teilzeit (Absatz 6).



Der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen willkommen sind und dass Frauen nach Maßgabe des Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden (vgl. Absatz 4 Satz 2) ist hingegen nur in Ausschreibungen aufzunehmen, die Bereiche betreffen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind; denn Ziel der Regelung ist es, einen Anreiz für Frauen zu setzen sich zu bewerben, um es in der Folge der Dienststelle zu ermöglichen, die Stelle tatsächlich mit einer Frau zu besetzen und auf diese Weise die Unterrepräsentanz abzubauen.

Unter welchen Voraussetzungen muss die Ausschreibung wiederholt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Wenn eine vorangegangene, erste (mindestens intern durchzuführende) Ausschreibung nicht dazu geführt hat, dass sich (mindestens) eine ausreichend qualifizierte Frau beworben hat, ist gemäß § 8 Absatz 2 grundsätzlich nochmals öffentlich



auszuschreiben, um einen größeren Adressatinnenkreis zu erreichen. Nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann dies ausnahmsweise unterbleiben.

Etwas anderes gilt, wenn bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist; dann verlangt das Gesetz keine Wiederholung, weil in diesen Fällen der größtmögliche Personenkreis schon angesprochen wurde.

Muss die Ausschreibung gemäß Absatz 2 auch wiederholt werden, wenn die Stellenbesetzung keinen Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen betrifft?

Stand: 3. Dezember 2018

In Nordrhein-Westfalen besteht im öffentlichen Dienst nach dem allgemeinen Dienstrecht keine Pflicht zur Ausschreibung. Wird eine Stelle „freiwillig“ ausgeschrieben, d. h. ohne dass hierzu eine Verpflichtung nach § 8 besteht, ist die Dienststelle auch bei der Entscheidung über eine Wiederholung nicht an die Vorgaben des § 8 gebunden. Sie kann nach eigenem Ermessen von einer Wiederholung als öffentliche Ausschreibung absehen; das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten ist keine Voraussetzung. Im Übrigen ist in Absatz 1 Satz 4 festgelegt, welche Vorgaben auch bei „freiwilligen“ Ausschreibungen zu beachten sind (siehe oben, Frage „Welche inhaltlichen Anforderungen an die Stellenausschreibung gibt das LGG vor?“). Für die Vorgaben nach Absatz 2 gilt dies nicht.

Was ist unter „zwingenden dienstlichen Gründen“ im Sinne von § 8 Absatz 6 zu verstehen?

Stand: 3. Dezember 2018

Aus § 8 Absatz 6 ergibt sich, dass grundsätzlich jede Stelle als teilzeitfähig („teilbar“) anzusehen ist, auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Eine Ausnahme ist deshalb nur unter engen Voraussetzungen („Entgegenstehen zwingender dienstlicher Belange“) gerechtfertigt.

Nach der Rechtsprechung kommt durch die Formulierung „zwingend“ zum Ausdruck, dass besondere Anforderungen an die Qualität der zu erwartenden Nachteile zu stellen sind.



Die regelmäßig und generell mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Erschwernisse, wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft und (damit evtl. verbundene) erhöhte Sozial- oder sonstige Kosten oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation inklusive etwaiger zwischenzeitlicher Vakanzen stellen keine zwingenden dienstlichen Gründe dar. Nach dem Wortsinn müssen die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Gründe vielmehr von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Vollzeitbeschäftigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können. Voraussetzung für die Bejahung eines zwingenden Grundes in diesem Sinne ist deshalb die große Wahrscheinlichkeit einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebs, ohne dass dem durch anderweitige Maßnahmen abgeholfen werden kann (vgl. zum Beispiel Entscheidung des BVerwG vom 30.03. 2006 - 2 C 23.05).

7. § 9 Auswahlkommission

Wie ist die Besetzung mit Frauen gemäß Absatz 2 sicherzustellen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe des Absatzes 2 ist verbindlich. Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn eine hälftige Besetzung aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, z. B. wenn der fachlich in Betracht kommende Kreis ausschließlich aus Männern besteht. Die zwingenden Gründe sind aktenkundig zu machen.

Wie berechnet sich der Frauenanteil? Ist die Gleichstellungsbeauftragte mit zu zählen?

Stand: 3. Dezember 2018

Es zählen nur die stimmberechtigten Mitglieder. Es empfiehlt sich daher eine schriftliche Festlegung zur Stimmberechtigung der im Auswahlgespräch Anwesenden.



Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einer aktuellen Entscheidung darauf abgestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte, wenn keine nachprüfbare Festlegung hinsichtlich ihres Stimmrechts besteht, im Zweifel aus eigenem Recht am Auswahlgespräch teilnehme und insofern wegen dieser Funktion nicht als auf die Parität anzurechnende Repräsentantin der Dienststelle anzusehen sei (LAG Hamm vom 01.06.2017 - 11 Sa 1023/16).

Stellt es einen Verstoß gegen § 9 dar, wenn die Auswahlkommission überwiegend oder ausschließlich mit Frauen besetzt ist?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Ausgangslage des Gesetzes und die daraus abgeleitete Zielsetzung, Benachteiligungen von Frauen abzubauen, könnten dafür sprechen, die Vorgabe „zur Hälfte mit Frauen“ als Mindestanteil zu verstehen. Aber auch, wenn man die Vorschrift als Vorgabe einer Parität versteht, sind Ausnahmen erlaubt: Stehen im Einzelfall aus dem Kreis der fachlich in Betracht kommenden Personen nicht genügend Männer zur Verfügung, um eine paritätische Besetzung zu ermöglichen, ist dies ein zwingender Grund im Sinne des § 9. Um der Vorschrift genüge zu tun, ist der Grund für die Abweichung von der Parität aktenkundig zu machen. Damit ist der Vorschrift genüge getan (vgl. Absatz 2 Satz 2).

8. §§ 15 ff. Gleichstellungsbeauftragte

Welche Regelungen gelten für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte?

Stand: 3. Dezember 2018

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte, § 15 Absatz 1 Satz 3.



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.

Muss bei längerer Abwesenheit der Stellvertreterin (zum Beispiel Elternzeit) eine weitere Vertreterin bestellt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Diese Konstellation ist im LGG nicht ausdrücklich geregelt; die Bestellung einer Vertreterin ist in diesen Fällen aber dennoch angezeigt: Unterbleibt in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten wegen der längeren Abwesenheit die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (oder ihrer Vertreterin) greift die Rechtsfolge nach § 18 Absatz 3 Satz 1, so dass die entsprechende Maßnahme rechtswidrig ist. Sie ist damit nicht automatisch ungültig oder nichtig, aber rechtlich angreifbar, z. B. im Wege der Konkurrentenklage, wenn es um eine Stellenbesetzung geht. Insofern liegt es nicht zuletzt im Interesse der Dienststelle, in jedem Fall eine dienststelleninterne Abwesenheitsvertretung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen) zu gewährleisten, um rechtssichere Maßnahmen treffen zu können.

Hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Teilnahme- und/oder ein Stimmrecht in der Stellenbewertungskommission?

Stand: 3. Dezember 2018

Die der Gleichstellungsbeauftragten in § 17 Absatz 1 neu zugewiesene gleichberechtigte Mitgliedschaft in der Stellenbewertungskommission geht über ein bloßes Teilnahme- und Rederecht hinaus und schließt das Stimmrecht mit ein, sofern ein solches auch den anderen Mitgliedern zukommt.



Welche Beteiligungsrechte hat die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich einer betrieblichen Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung?

Stand: 3. Dezember 2018

Für die angesprochene betriebliche Kommission nach § 18 TVöD VKA, die sich mit dem sog. Leistungsentgelt beschäftigt, gibt es im LGG keine dem § 17 Absatz 1 Satz 3 vergleichbare Rechtsgrundlage. Einschlägig ist aber die Generalklausel des § 17 Absatz 1 Satz 1, die der Gleichstellungsbeauftragten ein Mitwirkungsrecht bei der Ausführung aller Vorschriften gewährt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben bzw. haben können. § 18 TVöD ist ohne weiteres hierunter zu fassen. Das Leistungsentgelt und die Mitwirkung der betrieblichen Kommission bei seiner Entwicklung sowie dem Controlling sind wesentliche Faktoren für die berufliche Situation der Beschäftigten in der Dienststelle. Von den Auswirkungen können Frauen und Männer strukturell unterschiedlich betroffen sein.

Welche Beteiligungsrechte hat die Gleichstellungsbeauftragte im Disziplinarverfahren?

Stand: 3. Dezember 2018

Eine ausdrückliche Regelung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei behördlichen Disziplinarverfahren existiert nicht. Das Beteiligungsrecht folgt jedoch aus § 17 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, soweit es sich um eine Disziplinarmaßnahme gemäß § 5 Absatz 1 Disziplinarordnung NRW handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann hat oder haben kann.

Welche Aufgaben bzw. Rechte hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)?

Stand: 3. Dezember 2018

Beim BEM handelt es sich rechtlich nicht um eine Maßnahme i. S. d. § 18 Absatz 1, da das Verfahren keine Regelung des Beschäftigungsverhältnisses beinhaltet. Insofern richtet sich die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im BEM nach § 17 Absatz 1 Satz 1.



Ausgehend von der Annahme, dass das BEM potentiell Gleichstellungsrelevanz besitzt, besteht ihre Aufgabe in der Mitwirkung bei der Ausführung der Vorschriften über das BEM (§ 167 Absatz 2 SGB IX) in unterstützender und beratender Funktion. Bei der Frage nach der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall ist zu beachten, dass das BEM-Klärungsverfahren grundsätzlich nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgt. Dieses Zustimmungserfordernis muss deshalb auch für die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten (ebenso wie die der Personalvertretung) gelten. In der Praxis kann das z. B. so gelöst werden, dass das Verfahren mit einem schriftlichen Gesprächsangebot der Dienststelle begonnen wird und dass darin durch Ankreuzen eine Auswahl der möglichen Gesprächsteilnehmenden, einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten, eröffnet wird.

Gilt die Aufgabenzuschreibung gemäß § 24 Entgelttransparenzgesetz auch für die Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen?

Stand: 3. Dezember 2018

Gemäß § 24 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben die Gleichstellungsbeauftragten der Bundesverwaltung und der Unternehmen und der Gerichte des Bundes sowie die Beauftragten, die in Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind, die Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes in Bezug auf die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern. Zwar nennt das Bundesgesetz (aus Gründen der Gesetzgebungskompetenz) im Zusammenhang mit dem Förderauftrag lediglich die Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene. Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen ist damit aber nicht ausgeschlossen. Sie ergibt sich aus der Generalklausel des § 17 Absatz 1 Satz 1.

Zu welchem Zeitpunkt ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 18 Absatz 1 Satz 1 frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Frühzeitig bedeutet so rechtzeitig, dass sie noch Einfluss auf den Willensbildungsprozess nehmen kann.



Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat außerdem grundsätzlich vor der Personalvertretung zu erfolgen. Nur in Ausnahmefällen, z. B. bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen darf die Beteiligung zeitgleich mit der Personalvertretung erfolgen (vgl. § 18 Absatz 2 Satz 3).

Welche Konsequenzen hat eine unterlassene oder nicht rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten?

Stand: 3. Dezember 2018

Das Gesetz stellt in § 18 Absatz 3 klar, dass eine Maßnahme in beiden Fällen rechtswidrig ist. Solange die Maßnahme noch nicht vollzogen ist, muss sie ausgesetzt und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachgeholt werden.

Ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich befristet?

Stand: 3. Dezember 2018

Nein. Das LGG sieht grundsätzlich keine Regelung zur Dauer der Amtszeit vor. Im Rahmen der Novellierung wurden jedoch für die Fälle der Zusammenlegung, Aufspaltung oder Eingliederung von Dienststellen (§ 15 Absatz 3 bis 5) Regelungen zum Ende der Amtszeit eingefügt.



9. § 5 GO NRW, § 3 KRO NRW - Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden und Kreisen

Gibt es eine Mindestvorgabe für die Stundenzahl der gemäß § 5 GO NRW bzw. § 3 KrO NRW bestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten?

Stand: 3. Dezember 2018

Nach § 16 Absatz 2 ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist „im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten“. Diese beiden Kernaussagen finden auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände Anwendung, vgl. § 21 Satz 1. Die in § 16 Absatz 2 Satz 3 definierten Mindeststandards sind hingegen für die Gemeinden und Kreise nicht verbindlich. Allerdings bieten sie auch für den kommunalen Bereich eine Orientierung für eine bedarfsgemäße Entlastung.

§ 5 GO NRW und § 3 KrO NRW enthalten ebenfalls keine konkreten Entlastungsregelungen. Gemäß der Rechtsprechung schließt die Vorgabe der Hauptamtlichkeit lediglich eine ehrenamtliche Aufgabenwahrnehmung aus, ohne zugleich Vorgaben zum Tätigkeitsumfang zu machen. Nach der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs für das Land Nordrhein-Westfalen (Urteil vom 15.01.2002 – Az.: 40/00) setzt das Erfordernis der Hauptamtlichkeit insbesondere nicht voraus, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausgefüllt wird.

Darf die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf verwaltungsinterne Angelegenheiten beschränkt werden?

Stand: 3. Dezember 2018

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß § 5 Absatz 3 GO NRW, § 3 Absatz 2 KrO NRW die Mitwirkung bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde bzw. des Kreises, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.



Das Gesetz unterscheidet hierbei nicht zwischen internen und externen Maßnahmen. Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet, in allen Lebensbereichen direkte und indirekte Diskriminierung zu ermitteln, Initiativen zum Abbau von Diskriminierungen zu ergreifen und Frauen zu fördern. Gemäß § 5 Absatz 6 GO NRW, § 3 Absatz 5 KrO NRW kann die Gemeinde bzw. der Kreis (u. a.) hinsichtlich des Aufgabenbereichs nähere Regelungen in der Hauptsatzung treffen. Als untergesetzliche Rechtsnorm muss sich die Satzung dabei im Rahmen der gesetzlichen Festlegungen halten. So kann die Satzung beispielsweise durch die Hervorhebung bestimmter Themen aus dem Aufgabenfeld "Gleichstellungspolitik" politische Gewichtungen vornehmen, um damit örtlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Eine Beschränkung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben bzw. Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. auf den Bereich der inneren Verwaltung der Kommune, ist hingegen ausgeschlossen.

Ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kommune bzw. des Kreises auch für die zugehörigen Betriebe zuständig?

Stand: 3. Dezember 2018

Hier ist zu unterscheiden: Für Eigenbetriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit ist die kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit zuständig.

Für Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts (GmbH; AG) gilt: Ist die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag festgelegt, stellen die dortigen Vorschriften internes Unternehmensrecht dar; für solche Unternehmen ist folglich ab 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Für privatrechtliche Unternehmen, die mehrheitlich (mehr als 50 Prozent) einer Gemeinde allein oder mehreren Gebietskörperschaften gehören und bereits vor Inkrafttreten des LGG bestanden („Bestandsunternehmen“, siehe oben, Frage „Für welche Betriebe bzw. Unternehmen gilt das LGG?“) ist die Bestellung nicht vorgegeben. Für Unternehmen in Form der Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) gilt das LGG unmittelbar und dementsprechend für Betriebe ab 20 Beschäftigten auch die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten.



Welche Regelungen gelten für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Dienststellen?

Stand: 3. Dezember 2018

Die Vorgabe des § 15 Abs. 1 Satz 1 (Bestellung mindestens einer Stellvertreterin) gilt für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände nicht (vgl. § 21 Satz 1). Für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf Gemeinde- bzw. Kreisebene ist § 5 Absatz 2 GO NRW bzw. § 3 Absatz 1 KrO NRW maßgeblich.

Diese Vorschriften enthalten jedoch keine verbindlichen Vorgaben für die Bestellung einer (oder mehrerer) Stellvertreterin(nen). Somit besteht für die Kommunen und Kreise keine gesetzliche Pflicht, eine (oder mehrere) Stellvertreterin(nen) der Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen.

Gleichwohl ist auch hier, zumindest für den Aufgabenbereich der beteiligungspflichtigen Maßnahmen, die Bestellung einer oder mehrerer Stellvertreterinnen sinnvoll. Denn auch im Falle der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten infolge von Krankheit, Urlaub etc. sollte die gesetzlich vorgesehene Beteiligung gewährleistet sein, um die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme infolge unterbliebener bzw. nicht rechtzeitiger Beteiligung nach § 18 Absatz 3 Satz 1 zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich die Bestellung einer (oder mehrerer) Stellvertreterin(nen) aus Gründen der Rechtssicherheit - wenn sie auch keine Pflicht darstellt.



Impressum

Herausgeber

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Jürgensplatz 1, 40219 Düsseldorf
E-Mail: info@mhkbw.nrw.de
www.mhkbw.nrw

Kontakt

Referat „Gleichstellung im öffentlichen Dienst“
Gabriela Rosenbaum
E-Mail: gabriela.rosenbaum@mhkbw.nrw.de

© **Dezember 2018 / MHKBG**

Die Druckfassung kann heruntergeladen werden:
www.mhkbw.nrw.de/publikationen
Veröffentlichungsnummer **G-230**

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einfügen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Publikation durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Veröffentlichung der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Einordnung der Vorgaben des § 12 LGG sortiert nach Gremien

<u>Gremien</u>	<u>Vorgabe</u>	<u>Keine Relevanz</u>	<u>Relevanter Handlungsbedarf</u>
<p>LVer sowie ihre Ausschüsse einschl. Untergruppierungen (Kommissionen, Unterausschüsse, Beiräte etc.)</p> <p>Bsple: - Kulturausschuss - Kommission Europa - Beirat für Inklusion und Menschenrechte</p>		Sind von LGG-Vorgaben ausgenommen (§ 12 Abs. 2 S. 5 LGG).	
Beim LVR oder seinen Wie-Eigenbetrieben gebildete wesentliche Gremien oder Wahlgremien	Der Frauenanteil <u>muss</u> mind. 40% betragen (§ 12 Abs. 1 LGG).	Wurden beim LVR bislang nicht gebildet.	
<p>Berufung durch Dienststellen (LVR + Wie-Eigenbetriebe) in externe wesentliche Gremien, die nicht per Wahl erfolgen</p> <p>Bspl: Vorschlag der Landesdirektorin für die Gesellschafterversammlung der Energeticon gGmbH</p>	<p>- Entsendende Stellen müssen 40% Frauen benennen, - Bei einer einzelnen Stelle alternierend.</p> <p>(§ 12 Abs. 3 S. 1+2 LGG)</p>	Beim LVR stellt allenfalls der Vorschlag der Landesdirektorin gem. § 113 Abs. 2 Var. 2 GO NW ein solches Gremium dar, für diesen gilt jedoch die Ausnahmeregelung der geborenen Mitgliedschaft (§ 12 Abs. 5 S. 2 Nr. 1).	
<p>Externe Wahlgremien, also wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil vom LA gewählt werden</p> <p>Bsple: - Gesellschafterversammlung der Vogelsang IP GmbH - Mitgliederversammlung des Städtetages NRW</p>	<p>Bei Aufstellung von Listen und Kandidaturen <u>soll</u> der Anteil von Frauen mind. 40% betragen</p> <p>(§ 12 Abs. 3 S. 3 i.V.m. S. 1+2 LGG)</p> <p>- Wahlvorschlag oder einzelne Listen müssen Frauenanteil von 40% aufweisen - Keine Überprüfung durch LD</p>		Entsendung im Wege der Wahl durch den LA

<p>- Kuratorium der Stiftung Zollverein</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Sanktion bei Verfehlung der Vorgabe vorgesehen - Keine Verfehlung des 40%-Ziels im Wahlergebnis aufgrund der Wahlfreiheit (§ 12 Abs. 5) 		
<p>Rechtsformen privaten Rechts</p> <p>Bspile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bauen für Menschen GmbH - Dienstleistungs- und Einkaufsgemeinschaft kommunaler Krankenhäuser eG (EKK eG) - Stiftungsrat der Stiftung Neandertal Museum 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Gründung soll die entsprechende Anwendung des LGG in der Satzung verankert werden (§ 2 Abs. 2 LGG). - Bei öffentlich-rechtlicher Mehrheit ist darauf hinzuwirken, dass die Ziele des LGG beachtet werden (§ 2 Abs. 2 LGG). 		<p>Bei Vorlagen insb. zur Gründung und Statutänderung zu berücksichtigen.</p>
<p>Gremien im Übrigen (d.h. nichtwesentliche Gremien, keine Beispiele bekannt.)</p>	<p>Sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden (§ 12 Abs. 7 LGG): Weitergeltung der bisherigen Regelung, keine weitergehenden Vorgaben.</p>		<p>Allgemeine Soll-Vorgabe, gerichtet an die politische Vertretung.</p>
<p>Gremien außerhalb des Geltungsbereiches des LGG (die nicht bei Stellen der öffentlichen Verwaltung angesiedelt sind)</p> <p>Bspl: Mitgliederversammlung der Freiherr-vom-Stein-Gesellschaft e.V.</p>	<p>Bei Entsendung sollen ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden, bei Einzelbenennung sowie bei ungerader Personenzahl für die letzte Position alternierend (§ 12 Abs. 8 LGG)</p>		<p>Erfolgt beim LVR im Wege von Wahlen durch den LA, daher gilt die speziellere Vorgabe: Bei Aufstellung von Listen und Kandidaturen soll der Anteil von Frauen mind. 40% betragen (§ 12 Abs. 3 S. 3 i.V.m. S. 1+2 LGG).</p>