

NEWSLETTER

GLEICHBERECHTIGUNG AM ARBEITS- PLATZ SCHULE UND ZFSL

Neuerungen im Gleichstellungsrecht



- Novelle des **Landesgleichstellungsgesetzes**
- **Landesbeamtengesetz**
im Kontext der Dienstrechtsmodernisierung

Ein Schwerpunkt der Novelle des **Landesgleichstellungsgesetzes** - in Kraft seit 15.12.2016 - ist die Stärkung von Status und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Im überarbeiteten **Landesbeamtengesetz** - geltend seit 1.7.2016 - sind unter anderem die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für den beruflichen Aufstieg verbessert worden.

Für die öffentlichen Schulen ist in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse (und im Fokus dieses Newsletters), dass die **Rechte von Ansprechpartnerinnen von Gleichstellungsfragen an Schulen** nun konkret gesetzlich geregelt sind; darüber hinaus besteht ab sofort eine generelle Pflicht zu einer Bestellung.

Fortsetzung Seite 2 - 3

ZITATE

„Der über das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG hinausreichende Regelungsgehalt von Art. 3 Abs. 2 GG besteht darin, dass er ein Gleichberechtigungsgesetz aufstellt und dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt. Der Satz ‚Männer und Frauen sind gleichberechtigt‘ will (...) für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. (...)

Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden. Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen betreffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgesetzes des Art. 3 Abs. 2 durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.“

Bundesverfassungsgericht, Urt. vom 28. 1.1992 – 1 BVR 1025/82 u.a.,

Es genügt nicht, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verfassung niederzuschreiben und darauf zu warten, dass sie von selbst kommt.

nach Johanna Dohnal (1939 – 2010), österr. Frauenpolitikerin

In dieser Ausgabe

Thema:	Seite:
LGG-Novelle	1-3
Dienstrechtsreform	4-5
Nützliche Links	6
Rechtsprechung	6

Landesgleichstellungsgesetz NRW

in der ab 15.12.2016 geltenden Fassung

Was ist wichtig zu wissen?

1. Aufgaben und Bestellung von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen sind in einem **gesonderten Paragraphen** geregelt (§ 15 a).
2. Es wurden **keine neuen Aufgaben** übertragen.
3. Mit der gesetzlichen Neu-Regelung wird nun auch im Landesgleichstellungsgesetz betont, dass die Ansprechpartnerinnen an Schulen - wie bereits in § 59 Abs. 5 Schulgesetz normiert - die Mitwirkungsaufgaben von Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen, soweit einzelne dienstrechtliche Entscheidungen auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen sind. Konkret definiert sind die **Rechte und Pflichten der Ansprechpartnerinnen an Schulen**, wie sie bereits seit Jahren in der praktischen Anwendung etabliert sind. Insoweit ist die Rolle lediglich **gesetzlich klargestellt**, so dass die in der Handreichung **„Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung“** (Link zum Download siehe unten*) beschriebenen **Aufgaben, Rechte und Verfahren sowie die Hinweise bezüglich Unterstützung und Entlastung weiterhin gelten**.
4. **Neu** geregelt ist
 - die **ausnahmslose Verpflichtung zur Bestellung** einer Ansprechpartnerin und mindestens einer Stellvertreterin an allen öffentlichen Schulen;
 - eine vorausgehende **Ausschreibung** oder Gelegenheit zur **Interessenbekundung** sowie ein Anhörungsrecht der Lehrerkonferenz,
 - **Bestellung** durch den Schulleiter oder die Schulleiterin,
 - ein **Verbot der gleichzeitigen Mitgliedschaft im Lehrerrat**,
 - die **Rechtswidrigkeit einer personellen Maßnahme**, an der die Ansprechpartnerin nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde,
 - ein ausdrücklicher **Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen**, die notwendige Kenntnisse zur Wahrnehmung der Aufgabe vermitteln;
 - ein **Benachteiligungsverbot** in Bezug auf die Tätigkeit und auf die berufliche Entwicklung.



Die Neuregelung des § 15 a LGG im Wortlaut:

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

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

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

* Broschüre - zur Aktualisierung vorgesehen:
<http://www.schulentwicklung.nrw.de/materialdatenbank/nutzersicht/getFile.php?id=7703>

LEITTHEMA FORTSETZUNG

Zusammenfassend ist festzuhalten: Die Gesetzesnovelle zeichnet die bereits bestehende Verwaltungspraxis an Schulen nach und führt in Teilen neue, klarstellende Verpflichtungen ein. Unterstützung für eine rechtssichere Verfahrensweise bei den übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben bietet die „DV-Online-Arbeitshilfe“ im Bildungsportal des Schulministeriums:

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Lehrer/Schulleitung/Arbeitshilfe/index.html>

An den **Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung** (ZfsL) gilt die bisherige Rechtslage prinzipiell weiter: Wenn die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt (§ 15 a Abs. 2). Dienstvorgesetztenaufgaben sind den ZfsL-Leitungen nicht übertragen. Die Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist also weiterhin – als „verlängerter Arm“ der Gleichstellungsbeauftragten bei den Bezirksregierungen – die einer Beraterin und Impulsgeberin zu gleichstellungsfachlichen Aspekten im Alltagsbetrieb der ZfsL, und dies sowohl der Leitung als auch den Ausbilderinnen und Ausbildern wie den Lehramtsauszubildenden gegenüber.



IM KONTEXT

Gleichstellungsrechtliche (Pflicht-)Beteiligungen bei Personalmaßnahmen*

An allen öffentlichen Schulen:

- Auswahlverfahren für befristete und unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Vorauswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber, Vorstellungsgespräche (einzeln oder in einer Auswahlkommission))
- Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland ⁽¹⁾
- vorhersehbare längerfristige Mehrarbeit ⁽¹⁾
- Sonderurlaub ⁽¹⁾
- Dienstbefreiung zum Stillen
- Entlassung auf eigenen Antrag, Kündigung durch die/den Beschäftigte(n), Auflösungsvertrag⁽¹⁾

An einzelnen Schulen außerdem auch:⁽²⁾

- Verbeamtung auf Probe, Einstellung in das Tarifbeschäftigtenverhältnis (mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung)
- Lebenszeitverbeamtung

⁽¹⁾ Erweiterte Aufgaben ab 1.8.2013, an Grundschulen ab 1.8.2015, sofern keine frühere Übertragung auf Antrag der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Einvernehmen mit der Schulkonferenz

⁽²⁾ An ehemals „Selbständigen Schulen“ (sofern nicht rückübertragen) oder soweit übertragen auf Antrag der Schulleiterin oder des Schulleiters im Einvernehmen mit der Schulkonferenz

* vgl. BASS 10-32 Nr. 32 und Nr. 44

DIENSTRECHTSMODERNISIERUNG NRW

Familien- und gleichstellungspolitische Elemente im novellierten **Landesbeamten-gesetz NRW**



- **Familienbedingte Beurlaubung** darf - auch in Verbindung mit arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung – insgesamt 15 Jahre nicht überschreiten (bisher 12 Jahre); zusammen mit einer Elternzeit von maximal 3 Jahren ergibt sich nun ein Beurlaubungsrahmen von 18 Jahren; hinzutreten können noch Beurlaubungszeiten zur Angehörigenpflege (§ 67).
- Es gibt nunmehr einen **Anspruch auf (vorzeitige) Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder aus einer Beurlaubung**, wenn diese besondere Arbeitszeitvereinbarung den Beschäftigten nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das Fehlen einer Planstelle kann einen entgegenstehenden dienstlichen Belang darstellen. Für den Schulbereich ist mit Erlass vom 8.11.2016 klargestellt, dass zwar bei der vorzeitigen Rückkehr aus Beurlaubungen die bisherigen Regelungen zum Abstandsgebot (zu den Ferien) weiter gelten, jedoch bei gegebenem Anlass eine besondere Einzelfallbetrachtung der persönlichen Umstände erfolgen soll mit der Option abweichender Entscheidung.
- Mit der Neufassung des **Teilzeitblockmodells** (§ 65 LBG) soll eine Flexibilisierung der Lage einer Freistellungsphase für Teilzeit aus familiären Gründen ermöglicht werden: sie kann nun auch am Beginn der Blockmodellzeit liegen. Möglich sind auch Unterbrechungen für die Dauer von Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit; auch hier gilt ein besonderer Rückkehranspruch (Verweis auf § 64). Ein Runderlass zur Umsetzung der Neuregelung für den Schulbereich ist in Vorbereitung.
- § 67 überträgt die bundesgesetzlichen **Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes** auf die Beamtinnen und Beamten. Einzelheiten zu Inanspruchnahme, Dauer, Entlassungsschutz etc. sind bereits näher geregelt in §§ 16 und 16 a Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FRUrIV.
- Die Pflicht zur Information über die **Folgen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung** ist in einer Regelung zusammengefasst (§ 68, entspricht § 13 Abs. 5 LGG).
- In § 74 Abs. 2 werden die **Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes** auf die Beamtinnen und Beamten übertragen (in Einzelheiten weitergehend geregelt in §§ 9 - 11 FrUrIV).
- Die Vorschrift zur Altersgrenze für eine Verbeamtung (§ 14) berücksichtigt nun generell **Kindererziehungszeiten**: Die **Höchstaltersgrenze erhöht sich um Zeiten der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes**, unabhängig von der Lage im Lebensverlauf der Bewerber/-innen und ohne den bislang erforderlichen Nachweis, dass sie ursächlich gewesen sind für eine verzögerte Bewerbung. Berücksichtigungsfähig sind bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern bis zu sechs Jahre; Voraussetzung ist, dass in dem entsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.
- Neu ist die Begründung eines **(Rechts)Anspruchs auf Teilnahme an Fortbildungen** (§ 42), die für die Ausübung der übertragenen Tätigkeiten förderlich sind (vorbehaltlich entgegenstehender dienstliche Belange). Dieser Anspruch besteht auch für Beschäftigte, die aus familienpolitischen Gründen beurlaubt sind.

DIE FRAUENFÖRDERUNG IM LANDESBEAMTENGESETZ

Die Regelung zur **Bevorzugung von Frauen bei Unterrepräsentanz** ist

- im Fall von **Einstellungen** (§ 14 Abs. 2 LBG) materiell unverändert (d.h. Bevorzugung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung);
- für **Beförderungen** (§ 19 Abs. 6 LBG) als eine Bevorzugung bei „im Wesentlichen gleicher“ Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung normiert. Diese „im Wesentlichen gleiche Eignung“ wird nach dem Gesetzeswortlaut in der Regel dann als gegeben angesehen, wenn die jeweils aktuellen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber ein gleichwertiges Gesamturteil aufweisen. Darüber hinaus sind die Bezugspunkte für die Bemessung der Unterrepräsentanz modifiziert worden: demnach gilt das Bevorzugungsgebot, wenn
 1. (wie bisher) in dem angestrebten Beförderungsamt der Frauenanteil noch unter 50 % liegt und zugleich
 2. (neu) dieser Frauenanteil geringer ist als der Frauenanteil im Einstiegsamt oder in einem weiteren Amt unterhalb des zur Besetzung anstehenden Beförderungsamts der Laufbahn. Für Beförderungsämter mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen sind dementsprechend gesonderte Vergleichsgruppen zu bilden.



Die Gesetzesbegründung führt hierzu aus, dass mit dem Zusatz „in der Regel“ solchen Fällen Rechnung getragen wird, in denen zwar ein gleich(wertig)es Gesamtergebnis der Beurteilungen vorliegt, die Einzelbewertungen jedoch gravierende Unterschiede aufweisen, so dass offensichtlich nicht mehr von einer im wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ausgegangen werden kann. Es gilt weiterhin die „Öffnungsklausel“: das Bevorzugungsgebot bei Einstellungen und Beförderungen greift nicht, wenn in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (für den Schulbereich ist durch die Rechtsprechung ein Dienstaltersunterschied von fünf und mehr Jahren ein möglicher Entscheidungsgrund zugunsten eines männlichen Bewerbers verfestigt).

DIE FRAUENFÖRDERUNG IM LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Da die Förderungsvorschriften für weibliche Beschäftigte im Beamtenverhältnis (s.o.) nicht automatisch für Tarifbeschäftigte gelten, ist eine wirkungsgleiche Regelung im Landesgleichstellungsgesetz getroffen:

- Für die **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** (§ 7 Abs. 2) ist die bisherige Regelung für den Tarifbereich unverändert (d.h. Bevorzugung von Frauen bei Unterrepräsentanz und bei gleicher Eignung)
- Für die **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§ 7 Abs. 3) ist die Grenze des Bevorzugungsgebots modifiziert, das heißt
 1. die Bevorzugung greift bei „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“,
 2. maßgebliche Grenze (und Ziel) der Bevorzugung ist auch hier ein 50%-Anteil von Frauen in der Vergleichsgruppe der angestrebten Tätigkeit und zugleich die Bedingung, dass dieser Anteil geringer sein muss als der Frauenanteil in unterhalb liegenden Entgeltgruppen.

Das Bevorzugungsgebot greift nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei einer Konkurrenz von Tarifbeschäftigten und beamteten Beschäftigten um einen höherwertigen Dienstposten oder eine Vorgesetzten-/Leitungsfunktion bilden diese eine gemeinsame Vergleichsgruppe (§ 7 Abs. 5).

NÜTZLICHE LINKS



Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz online:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2031&bes_id=4847&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Landesgleichstellungsgesetz#det0

>> Gesetzentwurf mit Begründung:

<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?id=MMD16%2F12366|1|0>

Das novellierte Landesbeamtengesetz online:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2030&bes_id=34806&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Landesbeamtengesetz#det0

RECHTSPRECHUNG

Zur Besetzung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich mit Frauen (§ 15 Abs. 3 LGG)

„Ein sachlicher und tragfähiger Grund für den Ausschluss von Männern ergibt sich aus der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, in Problem- und Lebenslagen zu beraten, deren grundlegender Charakter ein frauenspezifischer ist.“

„Die Bestellung eines Mannes zur Gleichstellungsbeauftragten birgt die (typisierende) Gefahr, dass sich Frauen diesem gegenüber - zumindest in frauenspezifischen Angelegenheiten - nicht anvertrauen und die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten als Instrument der Gleichstellung als bloßer politischer Programmsatz und als Hülse ohne Kern übrig bleibt.“

Männliche Bewerber sind im rechtlichen Sinne (LGG NRW, AGG) objektiv ungeeignet für diese Funktion, so dass sie „wegen“ ihres Geschlechtes nicht benachteiligt sein können (und insoweit auch kein Entschädigungsanspruch nach dem Allg. Gleichbehandlungsgesetz entsteht.)

(aus dem Urteil des Verwaltungsgerichts Arnsberg vom 14.8.2013 – 2 K 2669/11)

Zur Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung in den Schuldienst)

Die Beurteilung der Eignung erfordert eine einzelfallbezogene Würdigung der gesamten Persönlichkeit. Allein ein erhöhtes Körpergewicht (BMI über 30) zum Zeitpunkt der Einstellungsuntersuchung kann nicht als tragfähiger Grund für mangelnde gesundheitliche Eignung herangezogen werden.

Im Einzelfall muss ein unspezifiziertes amtsärztliches (negatives) Gutachten gegenüber einer ausdifferenzierten privatärztlichen (positiven) medizinisch-gutachterlichen Prognose zurücktreten, wenn sich daraus (hier für das Gericht) schlüssig ein vergleichsweise geringes Risiko einer frühzeitigen Dienstunfähigkeit nachvollziehen lässt.

(Verwaltungsgericht Köln
Urteil vom 7. 11.2016)



REDAKTION:

Ministerium für Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat 124

Völklinger Str. 49
40221 Düsseldorf

E-Mail: gleichstellung@msw.nrw.de

Internet: www.schulministerium.nrw.de