

Leitfaden zur Gremienbesetzung nach § 29 Landesgleichstellungsgesetz



• Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit

SAARLAND



Inhaltsverzeichnis

Was ist Sinn und Zweck von § 29 LGG?.....	3
§ 29 Abs. 1 LGG	3
Was ist ein Gremium?.....	4
Was bedeutet hälftige Besetzung eines Gremiums?.....	4
Wer wird durch § 29 LGG verpflichtet?	5
Was bedeutet „darauf hinwirken“?	5
Wie können Dienststellen konkret „darauf hinwirken“?.....	6
Wie sehen die Handlungsmöglichkeiten der Dienststellen aus?	7
Welche Besetzungsverfahren bieten sich konkret für die Dienststellen an?.....	9
Was bedeutet „darauf hinwirken“ für Unternehmen mit Beteiligung der öffentlichen Hand?	11
Welche „besonderen gesetzlichen Vorgaben“ sind gemeint?.....	12
Was sind „entsprechende Entsenderechte“?	12
Wann stehen „tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegen“?	13
Was sind Beispiele für Gremien?.....	14
Was sind Mitglieder kraft Amtes?	16
§ 29 Abs. 2 LGG	17
Was ist für den Frauenförderplan zu beachten?	17
Was meint „jeweils unterrepräsentierten Geschlechts“?.....	18
Was ist im Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans zu beachten?	18
Was passiert, wenn die Vorgaben zur Gremienbesetzung nicht erfüllt werden?.....	19
§ 29 Abs. 3 LGG	20
Was ist eine berufende Stelle?.....	20
Was sind entsendende „Organe, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes“?	20
Was passiert, wenn Entsendungsrechte nur für ein Mitglied bestehen?	20
§ 29 Abs. 4 LGG	21
Was muss bei der Entsendung in Gremien berücksichtigt werden, die nicht zur Landesverwaltung gehören?.....	21
§ 29 Abs. 5 LGG	22
Was ist die Rolle der Frauenbeauftragten und der Dienststelle?	22
Was muss Schritt für Schritt bei der Gremienbesetzung beachtet werden?.....	24

In § 29 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist die geschlechterparitätische Gremienbesetzung geregelt

Was ist Sinn und Zweck von § 29 LGG?

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist nach § 1 Abs. 1 LGG unter anderem den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern zu gewährleisten und bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Damit die tatsächliche Geschlechtergleichstellung in der Landesverwaltung verwirklicht werden kann, ist die gleichberechtigte Einbeziehung der Geschlechter in Entscheidungsgremien wichtig. Sinn und Zweck von § 29 LGG ist es, diese Einbeziehung auf allen Ebenen der Verwaltung dadurch umzusetzen, dass Frauen wie Männer in Gremien gleichermaßen vertreten sind. Dies ist letztlich Ausprägung von Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz und Art. 12 Abs. 2 der saarländischen Verfassung.

Im Zusammenspiel mit den Vorgaben zur statistischen Datenerhebung (§ 6 Abs. 1 LGG), durch die die geschlechtergerechte Besetzung wesentlicher Gremien im öffentlichen Dienst des Saarlandes statistisch erfasst wird, bilden die Besetzungsvorgaben in § 29 LGG die wesentlichen Bausteine zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung.

Einige grundsätzliche Ausführungen dazu sind auch im Praxishandbuch zum LGG „Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes – Ein Praxishandbuch für die Verwaltung“, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit des Saarlandes (Seite 107) zu finden.

Dabei ist unerheblich, ob ein Geschlecht in der jeweiligen Dienststelle zahlenmäßig unterrepräsentiert ist oder nicht; auf eine zahlenmäßig gleiche Besetzung von Gremien ist stets hinzuwirken.

§ 29 Abs. 1 LGG

¹Die Dienststellen und Einrichtungen nach §§ 2 und 2a haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 Absatz 1 Nummer 4 geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen. ²Ausnahmen sind zulässig, wenn andere

tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegenstehen. ³Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. ⁴Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen.

Was ist ein Gremium?

Ein Gremium ist eine Gruppe von Personen, meistens Expertinnen und Experten auf einem bestimmten Gebiet, die sich zusammenfindet, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen oder sich bestimmten Fragen anzunehmen. Das Gesetz verwendet den Begriff „Gremium“ in § 29 Abs. 1 LGG und § 6 Abs. 1 Nr. 4 LGG.

Es handelt sich dabei nur um Gremien, über deren Besetzung in der Verwaltung bzw. Behörde entschieden wird. Das sind einerseits vor allem Gremien, die innerhalb und nur verwaltungsintern an Prozessen und/oder Maßnahmen mitwirken. Es kann sich aber auch um Gremien außerhalb der Verwaltung handeln. Wichtig ist, dass die jeweilige Entscheidung, welche Person in ein Gremium entsendet wird oder wie das Gremium besetzt wird, in der Verwaltung getroffen wird.

Das inhaltliche Thema, mit dem sich das jeweilige Gremium befasst, ist für die gesetzliche Anordnung zur paritätischen Besetzung irrelevant; es sind also grundsätzlich auch Fachgremien gemeint. Selbstverständlich muss aber eine entsprechende Expertise bestehen, wenn dies zur Mitarbeit im Gremium erforderlich ist.

In Zweifelsfällen muss der Begriff des Gremiums weit ausgelegt werden, weil dem staatlichen Handlungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz und Art. 12 Abs. 2 der saarländischen Verfassung Rechnung zu tragen ist.

Der Begriff des Gremiums wird in § 29 Abs. 1 S. 3 LGG konkretisiert. Auf der Seite 14 dieses Leitfadens wird näher darauf eingegangen und es werden Beispiele genannt.

Was bedeutet hälftige Besetzung eines Gremiums?

Eine hälftige Besetzung bedeutet, dass Frauen und Männer zu jeweils gleichen Teilen vertreten sind, 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. Es geht also um eine geschlechterparitätische Besetzung.

Bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten kann eine gleichberechtigte Teilhabe am Gremium zum Beispiel dadurch erreicht werden, dass ein Platz alternierend besetzt wird, d. h. abwechselnd mit einer Frau und einem Mann je Amtsperiode.



Wer wird durch § 29 LGG verpflichtet?

§ 29 Abs. 1 LGG verpflichtet alle Dienststellen und Betriebe, die dem Landesgleichstellungsgesetz unterfallen. Das heißt zum Beispiel alle Landes-, Kreis-, und Gemeindeverwaltungen und ihre Eigenbetriebe sollen ihre Gremien geschlechterparitätisch besetzen. Für die Beteiligungsunternehmen gelten die Regelungen zur Gremienbesetzung nicht unmittelbar (§ 2a LGG). Die öffentliche Hand (also die öffentlichen Anteilseignerinnen) ist in diesem Rahmen aber dazu verpflichtet, ihre eigenen Entsendungs- und Vorschlagsrechte im Sinne einer paritätischen Gremienbesetzung nach § 29 LGG auszuüben. Wie auch alle anderen Regelungen im LGG muss durch die öffentlichen Anteilseignerinnen, also auch in Unternehmen mit Beteiligung der öffentlichen Hand, die entsprechende Besetzung sichergestellt werden (§ 2a LGG).

Die Regelungen zur Gremienbesetzung gelten nicht für Bereiche, für die das LGG nicht gilt, zum Beispiel für Hochschulen. Allerdings enthält § 6 des Saarländischen Hochschulgesetzes eine mit § 29 LGG vergleichbare Regelung, wonach auch die Hochschulen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft verpflichtet sind und darauf hinwirken sollen, dass Frauen und Männer in Hochschulorganen und Hochschulgremien hälftig vertreten sind.

Was bedeutet „darauf hinwirken“?

„Darauf hinwirken“ bedeutet, dass die Dienststellen aktiv darauf hinarbeiten müssen, die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien zu erreichen. Wie die Dienststellen das Ziel der hälftigen Besetzung erreichen, d. h. in welcher Form sie darauf hinwirken, bleibt ihnen überlassen. Das Gesetz schreibt den Dienststellen dabei kein konkretes Verfahren zur Gremienbesetzung vor (z. B. Reißverschlussverfahren oder Doppelbenennungsverfahren), d. h. sie können sich die Form der Hinwirkung aussuchen. Das Ergebnis muss aber gesichert sein. Die Dienststellen müssen sich also bemühen, ihre Gremien mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Dass es sich dabei nur um ein Hinwirkungsgebot handelt, hat den Hintergrund, dass aus tatsächlichen Gründen ein vorgegebener Mindestanteil an Frauen nicht immer erreicht werden kann.

Hinwirken bedeutet auch Strukturen zu schaffen, die Gremienengagement generell fördern und auch Teilzeitbeschäftigten Gremienarbeit ermöglichen. Hierzu sollte zum Beispiel über Gremienarbeit frühzeitig informiert und es sollten geeignete Personen gezielt motiviert und angesprochen werden. Die Dienststellen müssen sicherstellen, dass Frauen keine Nachteile haben, wenn sie Gremienarbeit leisten. Das kann auch bedeuten, dass bestimmte Termine oder Uhrzeiten ausgewählt werden, um die Mitwirkung in Gremien zu ermöglichen. Langfristig kann dafür gesorgt werden, dass potentielle Kandidatinnen etwa durch Fortbildungen in bestimmten Bereichen oder eine entsprechende Nachwuchsförderung nachrücken. Die Bemühungen sollten auch dokumentiert werden. Zudem muss ein Besetzungsverfahren gewählt werden, das die paritätische Gremienbesetzung bestmöglich verankert.

Die Besetzung eines Gremiums ist manchmal in Verordnungen geregelt, wie zum Beispiel in § 3 der Landesbehindertenbeiratsverordnung.

Wie können Dienststellen konkret „darauf hinwirken“?

Wie das Hinwirkungsgebot darüber hinaus erfüllt wird, hängt davon ab, welche Einwirkungsmöglichkeiten die Dienststelle auf die Besetzung eines bestimmten Gremiums hat. Bei den Einwirkungsmöglichkeiten ist zu unterscheiden, ob die Dienststelle das Berufungsrecht für ein Gremium oder Entsendungs- und Vorschlagsrechte (Benennung) hat. Die Dienststelle kann auch sowohl für die Berufung als auch für die Benennung zuständig sein. Das Berufungsrecht hat die Dienststelle, wenn sie dafür verantwortlich ist, das Gremium einzuberufen, wobei andere Dienststellen Mitglieder für das Gremium entsenden bzw. vorschlagen. Die Dienststelle hat ein Vorschlagsrecht bzw. entsendet, wenn sie eine Person in ein Gremium schickt, welches außerhalb ihrer Verwaltungsstelle liegt.



Hinweis

Checklisten dazu, was bei der Gremienbesetzung beachtet werden muss, befinden sich am Ende des Leitfadens!

Notizen

Wie sehen die Handlungsmöglichkeiten der Dienststellen aus?

I) Die Dienststelle hat ein Berufungsrecht

Es besteht eine Hinweispflicht. Dies bedeutet, dass die Behörde als vorschlags- bzw. entsendeberechtigte Stelle ausdrücklich auf § 29 LGG und die damit einhergehende Pflicht zur geschlechterparitätischen Besetzung hinweist. Die vorschlags- bzw. entsendeberechtigte Stelle sollte dabei um eine gleichberechtigte bzw. alternierende Benennung oder Doppelbenennung gebeten werden, soweit es sich zum Beispiel nicht zwingend um Mitglieder kraft Amtes handelt. Eigene Entscheidungsmacht hat die Dienststelle insoweit nicht.

Formulierungshilfe für die Hinweispflicht

„Als Dienststelle bzw. Einrichtung im Geltungsbereich von §§ 2, 2a des Landesgleichstellungsgesetzes des Saarlandes hat das Ministerium bzw. die Gemeinde [...] darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

Für die Zusammensetzung dieses Gremiums gelten keine davon abweichenden gesetzlichen Vorgaben.

Wir bitten Sie daher das sog. Doppelbenennungsverfahren anzuwenden und für den zu besetzenden Gremienplatz eine Frau und einen Mann zu benennen.“



Werkzeug

II) Die Dienststelle hat ein Vorschlags- bzw. Entsenderecht

Es ist ein Informationsersuchen an die berufende Dienststelle zu richten. Die vorschlags-/entsendeberechtigte Dienststelle muss abfragen, inwieweit eine paritätische Besetzung des Gremiums erfolgt. Es besteht eine Pflicht zur mindestens paritätischen bzw. alternierenden Ernennung von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Wenn das Vorschlagsrecht nur für eine Person besteht, dann muss die Besetzung mindestens alternierend erfolgen. Das bedeutet abwechselnd eine Frau und ein Mann. Wenn absehbar ist oder die Erfahrung zeigt, dass das Gremium grundsätzlich überwiegend mit Männern besetzt wird, sollten vermehrt Frauen vorgeschlagen werden.



Werkzeug

Formulierungshilfe für das Informationersuchen

*„Als Dienststelle bzw. Einrichtung im Geltungsbe-
reich von §§ 2, 2a des Landesgleichstellungsge-
setzes des Saarlandes hat das Ministerium bzw.
die Gemeinde [...] darauf hinzuwirken, dass eine
hälftige Besetzung von Frauen und Männern in
Gremien geschaffen oder erhalten wird.*

*Bitte teilen Sie uns mit, inwieweit eine geschlech-
terparitätische Besetzung des Gremiums ge-
währleistet ist, sodass wir ein geeignetes Benen-
nungsverfahren wählen und – soweit möglich
– einen entsprechenden Entsendungsvorschlag
machen können.“*

*Für die Zusammensetzung dieses Gremiums gelten
keine davon abweichenden gesetzlichen Vorgaben.*

III) Die Dienststelle ist für die Berufung als auch für die Benennung zuständig

In diesen Fällen soll das Gremium im Ergebnis zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Dem muss also zwingend ein entsprechender Benennungs- bzw. Vorschlagsprozess vorangehen.



Werkzeug

Gremienbesetzungsverfahren klären

*Die Dienststelle sollte sich mit der Frauenbeauf-
tragten und der Personalvertretung auf ein Ver-
fahren zur Einsetzung und Berufung von Gremien*

*sowie zur Entsendung und Ausübung von Vor-
schlagsrechten einigen.*

Bei dienststellenübergreifenden Gremien muss die Behörde, die das Gremium einberuft, auf eine paritätische Besetzung achten und gegebenenfalls die Dienststellen über die Zusammensetzung des Gremiums informieren.

Welche Besetzungsverfahren bieten sich konkret für die Dienststellen an?

Hier kann zum Beispiel das Doppelbenennungsverfahren oder das Reißverschlussverfahren zum Einsatz kommen.

I) Doppelbenennungsverfahren

Bei der Erstbesetzung und bei der Neubesetzung von Gremien müssen die entsendenden Stellen jeweils mehrere Personen verschiedenen Geschlechts pro Gremienplatz benennen. Die berufende Stelle wählt dann eine Person als Mitglied aus. Die Person, die nicht als Mitglied bestimmt wurde, wird als stellvertretendes Mitglied berufen.

Das Doppelbenennungsverfahren wird insbesondere bei dienststellenübergreifenden Besetzungsverfahren relevant, in denen die entsendende Stelle nicht die berufende Institution ist.

Beispiel: Doppelentsendung in Gremien des Bundes

Eine Landesbehörde wird von einer berufenden Stelle, zum Beispiel einer Bundesbehörde aufgefordert, eine für Jugend- und Kinderhilfe zuständige Referentin oder einen Referenten in ein Gremium des Bundes zu entsenden.

Falls die Bundesbehörde Angaben zur Besetzung des Gremiums macht, kann die Landesbehörde als entsendende Dienststelle das jeweils noch unterrepräsentierte Geschlecht entsenden.

Gegebenenfalls kann die Landesbehörde nachfragen, ob und inwieweit eine paritätische Besetzung des Gremiums gewährleistet ist bzw. sein wird.

Erhält die entsendende Landesbehörde keine Informationen zu den Geschlechterverhältnissen oder ist unklar, inwieweit eine paritätische Besetzung erfolgen wird, muss sie zwei Personen verschiedenen Geschlechts benennen und darauf hinweisen, dass in diesem Falle die Bundesbehörde eine Person auswählen kann und die andere Person als Stellvertretung entsendet wird.

Ist das Gremium überwiegend mit weiblichen Referentinnen besetzt, wird die Bundesbehörde den von der Landesbehörde benannten männlichen Beschäftigten in das Gremium berufen und die benannte weibliche Referentin wird Stellvertreterin.

II) Reißverschlussverfahren

Reißverschlussverfahren meint, dass abwechselnd eine Frau bzw. ein Mann Mitglied eines Gremiums werden (klassisches Reißverschlussverfahren). Das Modell kann sich anbieten, wenn eine Person für eine bestimmte Amtsperiode ernannt wird und der Mitgliederbestand dann wechselt. Das Reißverschlussverfahren bietet sich außerdem an, wenn ein Gremium bereits für eine bestimmte Amtsperiode eingesetzt ist und eine Person (frühzeitig) ausscheidet (zum Beispiel durch Renteneintritt oder Rücktritt). Dann rückt eine Person des im Gremium unterrepräsentierten Geschlechts nach.

Das Reißverschlussverfahren kann auch an die konkreten Bedarfe angepasst und ergänzt, also „modifiziert“ werden (modifiziertes Reißverschlussverfahren). Zum Beispiel ist solange eine Frau als Mitglied für ein Gremium auszuwählen, bis eine geschlechterparitätische Besetzung erreicht ist.

Beispiel: Landesbeirat für behinderte Menschen am Beispiel von § 20 SBGG i.V.m. § 2 Landesbehindertenbeiratsverordnung Saarland

Mitglieder des Landesbehindertenbeirats sind unter anderem der Saarländische Städte- und Gemeindegtag und eine Vertreterin oder ein Vertreter der Landesregierung (§ 1 Nr. 23 und Nr. 28 Landesbehindertenbeiratsverordnung Saarland). Die genannten Institutionen benennen jeweils für die Dauer der Amtsperiode des Landesbehindertenbeirats von sechs Jahren dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit eine Vertreterin oder einen Vertreter und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter (§ 2 Abs. 1 Landesbehindertenbeiratsverordnung).

Weil die genannten Institutionen in diesem Fall nur eine Vertreterin oder einen Vertreter (und eine jeweilige Stellvertretung) benennen dürfen und die Benennung für einen Zeitraum von sechs Jahren relativ lange erfolgt, bietet sich das Reißverschlussverfahren an:

Bei der Erstbesetzung kann sich aus Sicht der entsendenden Institution zunächst eine Abfrage der Geschlechterverhältnisse im Gremium beim berufenden Ministerium lohnen. Sind die Geschlechterverhältnisse (noch) nicht absehbar,

kann zunächst eine Doppelbenennung stattfinden, d. h. die Benennung eines Mannes und einer Frau (siehe Doppelbenennungsverfahren). Das berufende Ministerium wählt unter den Optionen dann „nach Bedarf“ aus.

Ist eine paritätische Gremienbesetzung schon gegeben, sollte die entsendende Stelle das Reißverschlussverfahren wählen. Das bedeutet, dass sie zunächst zum Beispiel für die ersten sechs Jahre eine Frau entsendet und für die darauffolgende Amtsperiode des Beirates einen Mann. Hier muss sich die entsendende Institution mit der berufenden Stelle abstimmen, da in der Regel nur diese genaue Informationen über die Besetzung hat.

Auch wenn eine Erstbesetzung für die Amtsperiode bereits stattfand und es um die (Nach-) Besetzung eines bereits existierenden Gremiums geht, ist das Reißverschlussverfahren zu wählen. Das bedeutet, dass eine Frau als Nachrückerin zu bestimmen ist, wenn das Gremium überwiegend männlich besetzt ist. Das kann auch die Stellvertreterin sein.

Was bedeutet „darauf hinwirken“ für Unternehmen mit Beteiligung der öffentlichen Hand?

In Unternehmen mit Beteiligung der öffentlichen Hand bedeutet „darauf hinwirken“, dass die öffentliche Anteilseignerin bei der Entsendung von Gremienmitgliedern eine paritätische oder alternierende Entsendung einhält. Die öffentlichen Anteilseignerinnen sind uneingeschränkt an das LGG gebunden.

Die Gesellschafterinnen als entsendende Dienststellen müssen bei der Entsendung in Überwachungsorgane, d. h. insbesondere bei der Entsendung von Vertretungen in die Gesellschafterversammlung und gegebenenfalls bei der Bestellung des Aufsichtsrates, die Vorgaben für eine hälftige Besetzung sichern, soweit das personell möglich ist. Außerdem muss die jeweilige Gesellschafterin für die von ihr entsandten Mitglieder für den Frauenanteil im Überwachungsorgan Zielgrößen im Frauenförderplan festlegen (§ 29 Abs. 2 LGG). Die öffentlichen Anteilseignerinnen haben bei der Frage, wie sie das Ziel der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung erreichen, einen Entscheidungsspielraum. So kann die Besetzung im Wege eines Stufenverfahrens erfolgen.

Neben der Entsendung der Mitglieder selbst muss darüber hinaus auch jegliches Handeln und die Einflussmöglichkeiten der Gesellschafterinnen mit Blick auf die paritätische Gremienbesetzung erfolgen. Das bedeutet zum Beispiel auch, dass sie ihre Stimmrechte in den Überwachungsgremien entsprechend ausüben müssen und auf eine entsprechende Beschlussfassung, Handlungsleitlinien sowie auf den Erlass von Frauenförderplänen in den Unternehmen hinwirken. Die weisungsgebundenen Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Anteilseignerinnen müssen bei der Ausübung ihrer Gesellschafterrechte (zum Beispiel Beschlussfassung über den Aufsichtsrat) also auf eine geschlechterparitätische Besetzung achten. Hier können auch privatrechtliche Regelungen die Erhöhung des Frauenanteils gebieten, zum Beispiel § 52 Abs. 2 GmbHG.

Die Geschäftsleitungen sollen darauf hingewiesen werden, dass die Vorgaben zur geschlechterparitätischen Besetzung und die dahingehenden eigenen Vorgaben im Frauenförderplan in den Unternehmen eingehalten werden.

Welche „besonderen gesetzlichen Vorgaben“ sind gemeint?

Mit besonderen gesetzlichen Regelungen sind Vorschriften in Gesetzen gemeint, die eine andere Besetzung zwingend vorsehen. Das ist dann der Fall, wenn die Besetzung kraft Amtes (zum Beispiel Bürgermeisterin oder Bürgermeister), kraft einer bestimmten Funktion (zum Beispiel Referatsleitung) oder einer Wahl (zum Beispiel Stadtrat) erfolgen muss. Das Gesetz knüpft dann oft an eine bestimmte Funktion an, zum Beispiel die der Bürgermeisterin. Ein Beispiel ist § 114 Abs. 1 Kommunaleselbstverwaltungsgesetz (KSVG). Darin ist geregelt, dass die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die Gemeinde in der Gesellschafterversammlung in einem Beteiligungsunternehmen vertritt. Diese Vorschrift knüpft also an die Person an, die das Amt ausübt. Auf das Geschlecht darf es in diesem Fall nicht ankommen. Ein weiteres Beispiel für einen Fall, in dem besondere gesetzliche Vorgaben bestehen, ist die Zusammensetzung des Personalrates, die im Personalvertretungsgesetz geregelt ist. Hier können die Personalvertretungen aber darauf hinwirken, entsprechende Kandidatinnen anzusprechen.

Die jeweils für die Besetzung zuständige Dienststellenleitung muss prüfen, ob andere als die in den Beispielen genannten gesetzlichen Regelungen vorliegen, bevor sie die Besetzungen vornimmt. Liegen gesetzliche Ausnahmeregelungen vor kann oft auf der Ebene der Stellvertretungen auf eine entsprechende geschlechterparitätische Besetzung geachtet werden, soweit es keine zwingende Regelung zur Stellvertretung gibt.

Was sind „entsprechende Entsenderechte“?

Die Dienststelle muss ein Entsendungsrecht entweder aus einem Vertrag, einer Satzung, einer Verordnung oder einem Gesetz haben. Ein Entsendungsrecht kann in formellen und materiellen Gesetzen begründet liegen. Entsenderechte können auch in Gesellschafterverträgen von Beteiligungsunternehmen geregelt sein.



Wann stehen „tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegen“?

Es kann auch Fälle geben, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien rechtlich zwar grundsätzlich angeordnet ist, aber aufgrund bestimmter Tatsachen nicht möglich ist und nicht eingehalten werden kann. Ausnahmen werden grundsätzlich eng ausgelegt. Über die Frage, ob ein solcher Ausnahmegrund vorliegt, entscheidet dann die Dienststellenleitung der berufenden Stelle.

Ausnahmen sind zum Beispiel in folgenden Konstellationen gegeben:

- Das Gremium beschäftigt sich ausschließlich mit Fachthemen und es gibt keine entsprechende weibliche Expertin für das Thema.
- Das Gremium setzt eine bestimmte Funktion mit Entscheidungsbefugnissen voraus, die keine Frau in der Dienststelle besitzt.
- Sinn und Zweck eines Gremiums, das seiner Natur nach nur für ein Geschlecht offenstehen soll (zum Beispiel Gruppe alleinerziehender Väter oder zu Fragen der Schwangerschaft).
- In einer entsendenden Stelle sind lediglich Frauen bzw. Männer beschäftigt, so dass tatsächlich nur Personen eines Geschlechts entsandt werden können.

Das Hinwirkungsgebot wirkt aber auch in diesen Fällen dahingehend, Bemühungen anzustellen, eine geeignete Person zu finden. Die Dienststelle muss sich also kurzfristig durch eine entsprechende Ansprache bemühen. Langfristig kann sich darum bemüht werden, dass sich potentielle Kandidatinnen und Kandidaten die erforderliche Fachexpertise in Fortbildungen aneignen. Außerdem sollte eine entsprechende Nachwuchsförderung betrieben werden.

Beruft sich die Dienststelle auf diese Ausnahme, muss sie natürlich hinreichend darlegen, warum die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Dazu gehört in der Regel auch darzustellen, dass bzw. wie sie sich darum bemüht hat. Der bloße Hinweis darauf, dass keine geeigneten Frauen zur Verfügung stehen, genügt nicht.

Was sind Beispiele für Gremien?

§ 29 Abs. 1 S. 3 LGG zählt nicht abschließend Beispiele auf.

Gemeint sind alle Gremien so wie sie auch von § 6 Abs. 1 Nr. 4 LGG erfasst sind. Diese beziehen sich auf Gremien innerhalb und außerhalb der Verwaltung, über deren Besetzung in der Verwaltung entschieden wird. Das heißt erfasst sind grundsätzlich alle Gremien, die nur innerhalb der Dienststelle mitwirken, aber auch bestimmte Gremien, die extern wirken. Manche Gremien wirken auf beiden Ebenen mit.

Aus der Formulierung „vergleichbare Mitwirkungsgremien“ folgt, dass das Gesetz alle Gremien im Blick hat, die entweder auf Vorgänge in der Dienststelle wesentlichen Einfluss haben oder außerhalb der Dienststelle von Bedeutung sind, weil nur solche Gremien „mitwirken“. In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung der öffentlichen Hand ist dies das Organ, das die Überwachung durch die öffentlichen Anteilseignerninnen ermöglicht, d. h. in einer GmbH die Gesellschafterversammlung und gegebenenfalls der Aufsichtsrat.

Kriterien für die Wesentlichkeit eines Gremiums können die Dauer (mehr als 6 Monate), ein fester Mitgliederstamm, Regelmäßigkeit der Treffen, Berufungs- oder Entsendungsrechte, Bearbeitung wichtiger Anliegen für die Aufbau- und/oder Ablauforganisation der jeweiligen Dienststelle sein und inwieweit das Gremium als Kollegialorgan handelt (zum Beispiel Lenkungsausschuss).

Arbeits- und Projektgruppen, die nur dem informellen Austausch dienen, zählen nicht hierunter.

Beispiele für Gremien im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes können – vorbehaltlich gesetzlicher Ausnahmeregelungen – sein:

- **Wesentliche Gremien in Eigenbetrieben**
zum Beispiel Werkausschüsse, betriebsrelevante Arbeitsgemeinschaften oder Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen wie Arbeitsschutz, Gesundheit oder Technologien
- **Überwachungsorgan von Beteiligungsunternehmen**
zum Beispiel Gesellschafterversammlung einer GmbH, gegebenenfalls der Aufsichtsrat

- **Kommissionen**
zum Beispiel bei Personalauswahlkommissionen, Härtefallkommissionen, Kommissionen zu bestimmten Themen wie auf Landesebene die Kinderschutz-Kommission
- **Verwaltungsrat**
zum Beispiel Verwaltungsräte kommunaler Anstalten öffentlichen Rechts
- **Beirat**
zum Beispiel interne Beiräte oder Landesbeiräte, in die auch Vertreterinnen und Vertreter von öffentlichen Stellen entsendet werden wie Städtebaubeiräte, Rundfunkrat
- **Ausschuss**
zum Beispiel Lenkungsausschüsse, Prüfungsausschüsse, interministerielle Arbeitsgruppe, Landesausschüsse zu bestimmten Fachthemen
- **Vergleichbare Mitwirkungsgremien**
zum Beispiel Runde Tische mit der Zivilgesellschaft, Planungsgruppen, Landesarbeitsgemeinschaften zu bestimmten Themen
- **Kuratorium**
zum Beispiel Kuratorien von landeseigenen Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts wie Akademien
- **Vorstand**
zum Beispiel Vorstände von Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts wie Kammern
- **Jury**
zum Beispiel Jurys bei Preisverleihung, die von einem Ministerium, einem Landkreis oder einer Gemeinde einberufen werden oder bei landesweiten Wettbewerben, bei denen Ministerien, Schulen oder andere öffentliche Stellen Jurymitglieder entsenden dürfen.

Bei Bund-Länder-Arbeitsgruppen und Kommissionen auf Bundes- und EU-Ebene wird es sich oft um Fachgremien handeln, die an spezielle Fachkenntnisse oder an bestimmte Funktionen anknüpfen. Hier werden in der Regel Fachexpertinnen und -experten tätig und es wird daher in der Regel eine Ausnahme von der Pflicht zur geschlechterparitätischen Besetzung bestehen. Trotzdem ist auch hier auf eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung hinzuwirken.



Hinweis

Fachexpertise ist nicht immer an Leitung gebunden!

Auch Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter oder Referentinnen und Referenten bringen Fachexpertise mit.

Was sind Mitglieder kraft Amtes?

Mitgliedschaft kraft Amtes bezeichnet den Fall, dass die Mitgliedschaft rechtlich (zum Beispiel durch Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung) an ein Amt oder an eine Funktion geknüpft ist. Die Person, die das Amt bzw. die Funktion innehat, wird aufgrund des Rechts unmittelbar Mitglied, unabhängig vom Geschlecht. Das trifft oft zum Beispiel auf die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister einer Gemeinde zu.

Notizen



§ 29 Abs. 2 LGG

¹Für die Besetzung von Gremien sind im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern. ²Diese Zielvorgaben sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu erstellen. ³Die Zielvorgaben werden für die Laufzeit des Frauenförderplans vereinbart. ⁴Über die Umsetzung ist in den nach § 9 Absatz 1 zu erstellenden Berichten gegenüber dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu berichten. ⁵Bei Nichterreichung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll.

Was ist für den Frauenförderplan zu beachten?

Zur Erhöhung des Frauenanteils werden in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten gemäß § 7 Abs. 2 LGG quantitative Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Frauenförderplänen festgelegt, deren Erreichung zu überprüfen ist. Gremien, deren Mitglieder gewählt werden bzw. für deren Besetzung es gesetzliche oder untergesetzliche Vorgaben gibt, werden von dieser Vorschrift ausgenommen.

Frauenförderpläne sollen dazu beitragen, die Forderung des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Es sollten nur Vorgaben gemacht werden, die realistisch, umsetzbar und messbar sind.

- **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Im Rahmen der Personalplanung/Fluktuationsabschätzung muss auch die tatsächliche Situation und Repräsentanz von Frauen in Gremien i. S. d. § 29 LGG evaluiert werden. Dazu bedarf es zunächst einer Ermittlung, welche Gremien es überhaupt gibt. Danach ist zu untersuchen, welche dieser Gremien als wesentlich und welche als unwesentlich einzuordnen sind. Das müssen die Dienststellen – mit Ausnahme der Schulen – und jede Schulform selbst bestimmen.

- **Bestimmung von verbindlichen Zielvorgaben zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung**

Für die Geltungsdauer des Frauenförderplans sind verbindliche Zielvorgaben in Prozent für die Besetzung von wesentlichen Gremien aufzunehmen (§ 29 Abs. 2 S. 1 bis 3 LGG). Hier können auch konkrete Gremien benannt werden.

- **Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**

Dazu gehört die Motivation weiblicher Beschäftigter zur Mitarbeit in Gremien, die deren berufliche Entwicklung fördern, über Gremienarbeit und das Besetzungsverfahren zu informieren, unabhängig von einzelnen Nominierungsverfahren Vorschlagslisten zu pflegen oder die Einführung von gestuften Verfahren zur Erhöhung des Frauenanteils generell.

Im Übrigen kann auf die Empfehlungen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit zur Erstellung eines Frauenförderplans nach § 7 LGG verwiesen werden.

Was meint „jeweils unterrepräsentierten Geschlechts“?

Unterrepräsentiert meint, dass der Anteil eines Geschlechts am jeweiligen Gremium in der Unterzahl, also bei unter 50 % liegt. Bei einer ungeraden Anzahl von Beschäftigten liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn ein Abstand von mindestens zwei Personen gegeben ist.

Die Unterrepräsentanz bezieht sich auf das in den Gremien der Dienststelle jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Dies hat den Hintergrund, dass es selbst bei einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur in der Dienststelle insgesamt dazu kommen kann, dass Angehörige eines Geschlechts in wesentlichen Gremien nicht mitwirken und ihre Perspektiven damit in wichtigen Prozessen fehlen. Oft wird dies mit dem in einem bestimmten Bereich unterrepräsentierten Geschlecht im jeweiligen Bereich (vgl. § 3 Abs. 4 LGG) einhergehen. Dies muss aber nicht der Fall sein.

Was ist im Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans zu beachten?

Im Bericht für das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (§ 9 LGG) ist in einem Kapitel „Gremien“ auch auf die Gremienbesetzung einzugehen. Wichtig ist, dass nur die wesentlichen Gremien im Sinne des LGG angegeben werden müssen (siehe dazu weiter vorne im Leitfaden). Es ist die Anzahl der Gremien aufzuführen. Dabei ist die Mitgliederzahl des jeweiligen Gremiums insgesamt und der jeweilige Anteil an Frauen und Männern anzugeben sowie der prozentuale Frauenanteil anzuführen. Auch ist auf die im Frauenförderplan angestrebte Zielvorgabe einzugehen. Wenn die Ziele des Frauenförderplans zur Gremienbesetzung nicht eingehalten wurden, müssen die Gründe hierfür angegeben werden.

Hier kann im Einzelnen auf die Empfehlungen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit zur Berichterstattung nach § 9 LGG verwiesen werden.

Was passiert, wenn die Vorgaben zur Gremienbesetzung nicht erfüllt werden?

Nach § 29 Abs. 2 LGG muss die Dienststelle im Frauenförderplan Vorgaben dazu aufstellen, wie hoch der Anteil an Frauen in den einzelnen Gremien in der Dienststelle sein soll.

Werden die quantitativen Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Besetzung von Gremien im Frauenförderplan nicht erreicht, so sind die Gründe dafür in den Berichten (§ 9 LGG) zu nennen. Außerdem muss die Dienststelle Maßnahmen aufzeigen, mit denen sie in Zukunft dafür sorgen will, dass die Ziele eingehalten werden. Darüber hinaus enthält die Vorschrift keine eigenen Regelungen über mögliche Sanktionen für den Fall, dass die Vorgaben missachtet werden.

Ein Verstoß gegen die Vorgaben zum Besetzungsverfahren nach § 29 LGG kann zudem einen Verfahrensfehler darstellen.



§ 29 Abs. 3 LGG

¹Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern bei Einrichtungen nach §§ 2 und 2a (berufende Stelle) sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass Frauen und Männer jeweils hälftig vorzuschlagen oder zu benennen sind. ²Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.

Was ist eine berufende Stelle?

Berufende Stelle ist die Verwaltungsstelle, die für die Besetzung des Gremiums zuständig und verantwortlich ist. Welche Stelle das ist, ist in den jeweiligen Rechtsvorschriften zu Entsendungs- und Vorschlagsrechten oder Benennung geregelt. Diese Verantwortung muss sich nicht zwingend aus einem Gesetz ergeben. Sie kann sich auch aus einem Vertrag, zum Beispiel einem Gesellschaftsvertrag, oder einer Satzung ergeben.

Was sind entsendende „Organe, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes“?

Darunter sind Stellen zu verstehen, die berechtigt sind, mindestens ein Mitglied für das Gremium vorzuschlagen oder zu benennen (entsendende Stelle). Das sind alle entsendenden Behörden, Ämter und Dienststellen des Landes, wie zum Beispiel eine oberste oder untere Landesbehörde, die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Landkreise, des Regionalverbandes Saarbrücken sowie juristische Personen des öffentlichen Rechts, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen sowie die Gerichte, Staatsanwaltschaften oder ein öffentlich-rechtlicher Betrieb des Landes.

Was passiert, wenn Entsendungsrechte nur für ein Mitglied bestehen?

Wenn Entsendungsrechte nur für ein Gremiumsmitglied bestehen, dann sind alternierend Frauen und Männer vorzuschlagen und zu benennen (§ 29 Abs. 3 S. 2 LGG). In diesen Fällen sollte zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien zumindest im Rahmen der Stellvertretungen darauf geachtet werden, dass jeweils eine Frau benannt wird.

§ 29 Abs. 4 LGG

Absatz 3 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes.

Was muss bei der Entsendung in Gremien berücksichtigt werden, die nicht zur Landesverwaltung gehören?

Die Vorgaben zur Gremienbesetzung sind auch bei der Entsendung in wesentliche Gremien zu beachten, die außerhalb der Landesverwaltung angesiedelt sind. Es kommt allein darauf an, dass die entsendende Stelle der Landesverwaltung angehört. Maßgeblich ist also, ob die Entsendung durch Organe, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen der Landesverwaltung erfolgt. Ein Beispiel können bundesländerübergreifende Gremien sein, für die die Landesverwaltung Vertreterinnen oder Vertreter entsendet. Hier kann sich im Einzelfall empfehlen, dass die externe bzw. berufende Stelle auf die für die Landesverwaltung geltende Regelung des § 29 LGG hingewiesen wird.



§ 29 Abs. 5 LGG

Die Frauenbeauftragte der einzelnen Dienststellen ist frühzeitig am Auswahl- und Nominierungsverfahren sowie an der Erstellung der Zielvorgaben gemäß Absatz 2 aSatz 1 zu beteiligen.

Was ist die Rolle der Frauenbeauftragten und der Dienststelle?

Die Rolle der Frauenbeauftragten ist vielfältig. Die Frauenbeauftragte hat ein frühzeitiges und umfassendes Beteiligungsrecht am gesamten Verfahren zur Auswahl und zur Nominierung der Gremienmitglieder. Im LGG ist dieses Beteiligungsrecht in § 29 Abs. 5 LGG niedergelegt. Es ergibt sich auch aus § 23 Abs. 1 S. 1 LGG, wonach die Frauenbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen ist. Es gelten also die Beteiligungsgrundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes. Die Frauenbeauftragte ist also unabhängig davon zu beteiligen, ob das Gremium nur behördenintern wirkt oder ob es auch außerhalb der eigentlichen Dienststelle agiert.

Wenn eine Dienststelle zum Beispiel entsendende Stelle ist bzw. Entsendungsrechte hat, ist die Frauenbeauftragte bereits am gesamten Auswahlverfahren zu beteiligen. Das bedeutet, dass sie frühzeitig über anstehende Besetzungen zu informieren ist und bei der Vorbereitung und der Sammlung eigener Vorschläge zu beteiligen ist. Das gilt besonders dann, wenn die Dienststelle von Ausnahmen Gebrauch machen will, die zu einer abweichenden Besetzung führen.

Transparenz schaffen!

Die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung sollten früh darüber informiert werden, welche Gremien es gibt und wann der Zeitpunkt der (Nach-)Besetzung der Gremien ist.

Die Dienststellenleitung und die Frauenbeauftragte sollten sich auf die Gremien, die sie für wesentlich halten, vorab einigen. Für diese Gremien können Frauen gezielt angesprochen und zur Mitarbeit ermutigt werden. Es kann auf Informationsveranstaltungen über die Gremienarbeit informiert werden. Es empfiehlt sich auch, den Zeitpunkt für eine turnusgemäße Neubesetzung der Mitglieder eines Gremiums im Blick zu haben, damit rechtzeitig eine geeignete Person benannt und zur Mitarbeit in dem Gremium motiviert werden kann.



Hinweis

Auch muss die Dienststelle die Frauenbeauftragte gem. § 29 Abs. 2 S. 1 LGG beteiligen, wenn sie ihre Ziele für die Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in Gremien im Frauenförderplan festlegt. Die Beteiligung am Frauenförderplan ist in § 23 Abs. 1 Nr. 7 LGG vorgeschrieben. Die Frauenbeauftragte kann dabei auch im Rahmen ihrer Beteiligung darauf hinwirken, dass strukturelle Maßnahmen verankert werden, die eine Beteiligung an Gremienarbeit für alle Beschäftigten, insbesondere auch Teilzeitbeschäftigte oder solche mit familiären Verpflichtungen, so attraktiv wie möglich machen.

Die Dienststelle ist nach § 1 LGG auch dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern und Unterrepräsentanz abzubauen. Dies umfasst auch die Präsenz von Frauen in Gremien.

Die Frauenbeauftragte kann auch im Wege ihres Initiativ- und Vorschlagsrechts nach § 23 Abs. 2 LGG die Bedingungen für Gremienarbeit verbessern. Zum Beispiel indem sie darauf achtet, dass die Termine innerhalb der Arbeitszeiten aller Mitglieder stattfinden und ausreichend über Gremienarbeit informiert wird. Die Frauenbeauftragte kann die Besetzung dadurch mitgestalten, dass sie geeignete Personen anspricht oder Besetzungsvorschläge sammelt. Die Frauenbeauftragte kann aktiv Vorschläge zur Besetzung bei der Dienststelle einbringen.

Die Frauenbeauftragte kann im Rahmen ihres Widerspruchsrechts gem. § 24 Abs. 2 LGG geltend machen, dass sie an dem Besetzungsverfahren nicht beteiligt wurde (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 LGG), dass die Dienststelle nicht auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien nach § 29 Abs. 1 LGG hinwirkt (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 LGG) oder dass die Dienststelle gegen die Vorgaben zur Gremienbesetzung im Frauenförderplan verstößt (§ 24 Abs. 2 Nr. 1 LGG).

Auch muss die Frauenbeauftragte beteiligt werden, wenn die Dienststelle Vor- und Nachteile bestimmter Modelle zur Gremienbesetzung erörtert und sich für ein Modell entscheidet (zum Beispiel Reißverschlussmodell oder Doppelbenennungsverfahren). Hier sollten sich Frauenbeauftragte und Dienststelle gemeinsam auf ein einzuhaltendes Modell einigen.





Checkliste

Was muss Schritt für Schritt bei der Gremienbesetzung beachtet werden?

Checkliste 1: Gremienbesetzung für die entsendende Stelle

1. Liste anlegen und kontinuierlich führen

- Liste mit potentiellen Mitgliedern aller Geschlechter des Gremiums anlegen und führen
- Frauenbeauftragte darüber informieren und beteiligen

2. Geschlechterverhältnisse bei berufender Stelle abfragen

- Informationen über (voraussichtliche) Geschlechterverhältnisse im Gremium
- Hinweis an berufende Stelle, dass eine Pflicht zur geschlechterparitätischen Besetzung besteht
- Hinweis an die berufende Stelle, welches Entsendeverfahren angewandt wird, ggf. Absprache

3. Benennung der entsendenden Personen für angefragte Amtsperiode

- Benennung einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts
- Ggf. Doppelbenennung, wenn Unklarheit über geschlechterparitätische Besetzung, verbunden mit dem Hinweis an die berufende Stelle, dass diese dann ggf. die Angehörige des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts benennen muss und dem Hinweis, dass die jeweils andere Person als Stellvertretung vorgesehen ist

4. Nachrückende Personen im Reißverschlussverfahren bestimmen

- Prüfung, ob frühzeitiges Ausscheiden einer Person (z. B. wegen Renteneintritt) zu erwarten ist
- Welches Geschlecht die nachrückende Person hat, ist abhängig von den Geschlechterverhältnissen im Gremium
- Grundsätzlich Person anderen Geschlechts bestimmen (klassisches Reißverschlussverfahren)
- Wenn erforderlich, Person gleichen Geschlechts bestimmen (modifiziertes Reißverschlussverfahren)

5. Planung der darauffolgenden Amtsperiode

- Potentielle Mitglieder des jeweils anderen Geschlechts festlegen
- Potentielle Mitglieder ggf. frühzeitig ansprechen, informieren und motivieren



Checkliste 2: Gremienbesetzung für die berufende Stelle

1. Entsendungsanfrage an entsendende Institution

- Voraussichtliche Geschlechterverhältnisse im Gremium prognostizieren
- Hinweis an entsendende Stelle, dass eine Pflicht zur geschlechterparitätischen Besetzung besteht
- Information darüber, welche Geschlechter unterrepräsentiert sind, ggf. Aufforderung zur Doppelbenennung
- Frauenbeauftragte beteiligen

2. Berufung der Person für die Amtsperiode

- Bei Doppelbenennung ist die dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht angehörige Person zu wählen

3. Ggf. Planung des Reißverschlussverfahrens

- Informationen an die entsendenden Stellen, inwieweit die geschlechterparitätische Besetzung durch ein Reißverschlussverfahren gewährleistet werden kann
- Ggf. nachrückende Personen bei der entsendenden Stelle abfragen

Notizen

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit
Franz-Josef-Röder-Straße 23,
66119 Saarbrücken
presse@soziales.saarland.de
www.soziales.saarland.de

Redaktion

Karin Weindel und Katja Macke
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit des Saarlandes

Verfasserin

Dr. iur. Tessa Hillermann
Saarbrücken/Berlin

- Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit