

01.12.1988

## Gesetzentwurf

der Landesregierung

### Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG)

#### A Problem

Trotz des Verfassungssatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2 GG) ist in der sozialen Wirklichkeit in weiten Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Das gilt auch hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere in Laufbahnen des höheren Dienstes und bei der Vergabe von Beförderungsjämtern in vielen Laufbahnen sowie bei vergleichbaren Positionen für Arbeitnehmer.

#### B Lösung

Zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots hält die Landesregierung eine gesetzliche Regelung nach Maßgabe beiliegenden Gesetzentwurfs für erforderlich, wonach in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung; Art. 33 Abs. 2 GG) unter Wahrung individueller Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit Frauen solange bevorzugt eingestellt und befördert bzw. bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen, bis ihr Anteil dem der Männer entspricht.

#### C Alternativen

Keine.

#### D Kosten

Keine.

#### E Zuständigkeit

Zuständig ist der Innenminister.

Datum des Originals: 29.11.1988/Ausgegeben: 05.12.1988

F Auswirkungen auf die Gemeinden

Das Gesetz umfaßt auch die Rechtsverhältnisse der im Dienste der Gemeinden stehenden Personen. Im übrigen sind Belange der kommunalen Selbstverwaltung nicht betroffen.

Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungs-gesetz - FFG)

Auszug aus den geltenden Gesetzesbestimmungen

Artikel I

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Oktober 1987 (GV. NW. S. 366) wird wie folgt geändert:

1. In § 8 erhält Absatz 4 folgende Fassung:

"(4) Ernennungen nach Abs. 1 Nr. 1 bis 3 sind nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 vorzunehmen. Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 2 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn

**Beamtengesetz  
für das Land Nordrhein-Westfalen  
(Landesbeamtengesetz - LBG)  
in der Fassung der Bekanntmachung  
vom 1. Mai 1981**

(4) Ernennungen sind nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 vorzunehmen.

§ 7

(1) Die Auslese der Bewerber ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen.

(2) Jeder Bewerber muß unbeschadet des § 6 Abs. 2 die besondere geistige und charakterliche Eignung für die von ihm gewählte Laufbahn nachweisen.

(3) Die Bewerber werden, soweit dies durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgeschrieben ist, durch Stellenaus-schreibung ermittelt.

die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Für Ernennungen nach Abs. 1 Nr. 4 und 5 gilt § 25 Abs. 5."

2. In § 25 wird als neuer Absatz 5 angefügt:

"(5) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsbereich der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht."

3. § 199 wird wie folgt geändert:

- a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.  
b) Als neuer Absatz 2 wird angefügt:

"(2) Für Ernennungen gilt § 8 Abs. 4 Satz 3 mit der Maßgabe, daß die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung demselben Fachbereich zugeordnet sind und Professoren im Angestelltenverhältnis in die Berechnung nach § 8 Abs. 4 Satz 2 einbezogen werden."

#### 1. Allgemeines

##### § 199

Auf die Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die als solche an einer Hochschule des Landes in das Beamtenverhältnis berufen sind, und die in § 223 genannten Beamten finden die für die Beamten allgemein geltenden Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

## Artikel II

(1) Soweit im Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Arbeitnehmergruppe weniger Frauen als Männer sind, sind bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungsgruppe oder Lohngruppe der jeweiligen Arbeitnehmergruppe weniger Frauen als Männer sind.

(2) Arbeitnehmergruppen sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in Tätigkeiten, die im Beamtenbereich in einer Laufbahn erfaßt sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Bezahlungsguppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen läßt. Arbeiter bis Lohngruppe IV sowie ab Lohngruppe V der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Arbeitnehmergruppe. Zu den Angestellten und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden

eine Arbeitnehmergruppe diejenigen Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(3) Für Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professoren und die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Arbeitnehmergruppe.

### Artikel III

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

## Begründung

### A Allgemeines

1. Art. 3 Abs. 2 GG enthält sowohl ein individuelles Grundrecht als auch eine objektive Wertentscheidung zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Deshalb ist nicht nur rechtliche Gleichheit zwischen Männern und Frauen herzustellen, sondern auch tatsächliche Gleichheit in der sozialen Wirklichkeit herbeizuführen.
2. Aus diesem Grundrecht in Verbindung mit der Sozialstaatsklausel des Art. 20 Abs. 1 GG folgt die Befugnis des Staates, durch geeignete Maßnahmen auf einen Abbau bestehender Benachteiligungen eines Geschlechtes in der sozialen Wirklichkeit hinzuwirken. Es ist demnach zulässig und dem Grunde nach geboten, durch positive Maßnahmen die Beschäftigungsquote von Frauen in allen Bereichen zu fördern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.
3. Derartige Förderungsmaßnahmen finden allerdings ihre Grenzen in den individuellen Grundrechten des Art. 3 GG, die Männern und Frauen individuelle Chancengleichheit garantieren und Diskriminierungen des Geschlechtes wegen untersagen. Diese Grundrechte dürfen durch entsprechende Förderungsmaßnahmen nicht in ihrem Wesensgehalt angetastet oder eingeschränkt werden.
4. Für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist außerdem Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten, nach dem jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat. Dieses sogenannte Leistungsprinzip der Verfassung darf durch Förderungsmaßnahmen ebenfalls nicht in seinem rechtlichen Gehalt aufgehoben oder unterlaufen werden.

Eine Bevorzugung von Frauen kommt damit nur auf der Basis gleicher Qualifikation in Betracht; sie liegt vor, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind. Angesichts der Individualität jedes Menschen könnte man insofern auch von einer "gleichwertigen Qualifikation" sprechen (so z.B. Benda, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Gutachten im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau der Freien und Hansestadt Hamburg, 1986, S. 169/170).

5. Maßnahmen zur Förderung des Beschäftigungsanteils von Frauen im öffentlichen Dienst setzen demnach voraus, daß sie
  - a) leistungsbezogen sind, d.h. auf der Voraussetzung der Feststellung gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) mehrerer Bewerber aufbauen und

- b) soweit wie irgend möglich die individuelle Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit wahren, indem sich bei der Würdigung des konkreten Falles jeweils gegenüber dem gruppenspezifischen Gesichtspunkt der Frauenförderung vorrangige Gesichtspunkte (z.B. schwerwiegende soziale Gründe) zugunsten des gleichqualifizierten männlichen Bewerbers durchsetzen können.

Wegen ihrer hohen Grundrechtsrelevanz können derartige Regelungen außerdem nicht durch Verwaltungsanordnungen, sondern nur durch Gesetz getroffen werden und müssen dem Grundsatz hinreichender Bestimmtheit Rechnung tragen.

6. Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers ergibt sich aus Art. 70 Abs. 1 i. V. m. Art. 75 Nr. 1 GG. Von seinem Recht, über die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienste der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen Rahmenvorschriften zu erlassen, hat der Bund in diesem Zusammenhang nur für den Beamtenbereich Gebrauch gemacht. § 7 BRRG, der die Grundsätze der Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 GG zusammenfaßt, stellt jedoch insoweit keine Vollregelung dar und steht ergänzenden Vorschriften über positive Förderungsmaßnahmen nicht entgegen.

Dasselbe gilt im Ergebnis auch für den Bereich der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Das Verbot geschlechtsbezogener Benachteiligung von Arbeitnehmern nach § 611a BGB, das der Bund als Norm des Arbeitsrechts aufgrund seiner konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit erlassen hat, schließt ebenfalls positive Frauenförderungsmaßnahmen für den öffentlichen Dienst nicht aus. Im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG handelt es sich nämlich bei Maßnahmen der Förderung nichtbeamteter Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst um Regelungen, die auf die speziellen Belange des öffentlichen Dienstes abgestellt sind und insoweit ebenfalls der Rahmengesetzgebung nach Art. 75 Nr. 1 GG unterfallen. Der Bund hat aber auf diesem Gebiet von seiner Rahmenkompetenz bisher keinen Gebrauch gemacht.

7. Bei der gesetzlichen Regelung ist zu unterscheiden zwischen der Zielvorgabe (Quote) und der Bezugsgröße, auf die sich die Zielvorgabe erstrecken soll. Dem Anliegen uneingeschränkter Gleichberechtigung wird am ehesten ein Verhältnis von 50 : 50 gerecht, weil dies in etwa sowohl der geschlechtsmäßigen Aufteilung der Bevölkerung als auch dem Anteil der Frauen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter entspricht. Die Bevorzugung der Frau soll deshalb in allen Bereichen Platz greifen, in denen mehr Männer als Frauen sind, und nur, solange dies der Fall ist. Wegen des mit jeder Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich verbundenen Anspruchs auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist dabei nicht auf die jeweils beschäftigten, sondern auf alle Bediensteten abzustellen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden.



8. Eine effiziente und praktikable Lösung des Problems setzt des weiteren voraus, daß die Entscheidung über eine Bevorzugung der Frau von der Stelle getroffen wird, der nach den geltenden Zuständigkeitsvorschriften die maßgebliche dienstrechtliche Entscheidung obliegt. Zur Verwirklichung gleicher Teilhabe an den Stellen auf allen Ebenen bietet es sich an, auf das im Beamtenrecht vorherrschende Strukturprinzip der Laufbahn zurückzugreifen. Bei der Festlegung der Bezugsgröße innerhalb der Laufbahnen muß jedoch zwischen Einstellungen einerseits und Beförderungen andererseits differenziert werden. Hierzu wird auf die Begründung zu den betreffenden Einzelvorschriften verwiesen.

#### B Zu den Vorschriften im einzelnen

##### Zu Artikel I Nr. 1

Die Vorschrift enthält unter Berücksichtigung der Ausführungen des allgemeinen Teils der Begründung die Bevorzugung von Frauen bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis. Da die Begründung eines Beamtenverhältnisses (Einstellung) gem. § 8 Abs. 1 LBG stets einer Ernennung bedarf, wird die für Einstellungen beabsichtigte Regelung durch Erweiterung der bei Ernennungen zu beachtenden Grundsätze in § 8 Abs. 4 LBG vorgenommen. Um alle Beförderungen, d.h. auch diejenigen, die keiner Ernennung bedürfen, zu erfassen, wird die entsprechende Regelung für Beförderungen durch Ergänzung des § 25 LBG (s. Art. I Nr. 2) getroffen.

Als Bezugsgröße, auf die sich die vorgegebene Quote von 50 : 50 beziehen soll, wird bei Einstellungen die einzelne Laufbahn festgesetzt, die nach § 4 Abs. 1 LVO alle Ämter derselben Fachrichtung umfaßt, die eine gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen; zur Laufbahn gehören auch der Vorbereitungsdienst und die Probezeit. Dabei müssen jedoch Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist (sogenannte Monopolausbildungsgänge) außer Betracht bleiben, weil die Einbeziehung dieser Beamten das Gesamtbild des Verhältnisses der im öffentlichen Dienst innerhalb der Laufbahn beschäftigten Männer und Frauen verfälschen würde und weil auch nicht alle Vorbereitungsdienste dieser Art einer bestimmten Laufbahn zugeordnet werden können (z.B. der juristische Vorbereitungsdienst).

Die Regelung über die bevorzugte Einstellung von Frauen findet keine Anwendung bei Einstellungen in sogenannte Monopolausbildungsvorbereitungsdienste, weil hier alle Bewerber einen Einstellungsanspruch haben und auch evtl. vorhandene gesetzliche Zulassungsbeschränkungen (z.B. für den höheren Forstdienst) nur den zeitlichen Vorrang bestimmter Bewerber regeln, nicht aber den Einstellungsanspruch als solchen betreffen. Satz 3 regelt

die entsprechende Anwendung der Vorschrift für Beamte, auf die die Vorschriften über die Laufbahnen nicht anzuwenden sind und die deshalb nicht bestimmten Laufbahnen zugeordnet werden können. Anstelle der Laufbahn werden hier als Bezugsgröße für die Ermittlung des Frauenanteils die jeweiligen laufbahnfreien Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung festgelegt.

Zu Artikel I Nr. 2

Die Vorschrift enthält unter Berücksichtigung der Ausführungen des allgemeinen Teils der Begründung die Bevorzugung von Frauen bei Beförderungen. Der Systematik des Gesetzes folgend, wird die beabsichtigte Regelung durch Einfügung eines neuen Absatzes über die Auswahlgrundsätze in § 25 LBG getroffen.

Ziel der Regelung ist es, den bereits im Beamtenverhältnis beschäftigten Frauen einen verbesserten Zugang zu den Beförderungsamtern und damit auch zu den Spitzenpositionen zu eröffnen. Da nach bewährten Grundsätzen des Laufbahnrechts Beförderungen jeweils aus dem nächstniedrigeren Amt erfolgen müssen (Verbot der sogenannten Sprungbeförderung), erscheint im Gegensatz zur Regelung für Einstellungen das Verhältnis aller Männer und Frauen der Laufbahn (einschließlich der Beamten im Vorbereitungsdienst und in der Probezeit) nicht sachgerecht. Für Beförderungen sieht der Gesetzentwurf deshalb die Bevorzugung von Frauen solange vor, bis ihr Anteil im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn 50 v.H. erreicht hat. Diese Vorgabe entspricht einerseits dem Grundanliegen des Gesetzentwurfs und wird andererseits auch dem Grundsatz der Chancengleichheit für alle Bewerber gerecht.

Einer dem § 8 Abs. 4 Satz 3 entsprechenden Vorschrift für Beamte, auf die die Vorschriften über die Laufbahnen nicht anzuwenden sind, bedarf es in § 25 Abs. 5 nicht, weil Beförderungen im Rechtssinne nur bei Laufbahnbeamten möglich sind.

Zu Artikel I Nr. 3

Die Personalstruktur an den Hochschulen des Landes erfordert für die Berechnung des Frauenanteils bei dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, für das die Vorschriften über die Laufbahnen nicht gelten, ein zusätzliches Abgrenzungskriterium. Anstelle der bei Laufbahnämtern durch die jeweilige Fachrichtung vorgegebenen Abgrenzung wird deshalb hier auf den jeweiligen Fachbereich abgestellt. Damit soll auf die von Fachbereich zu Fachbereich unterschiedlichen Verhältnisse sowie auf die besondere Verantwortlichkeit der Hochschulen für Personalentscheidungen Rücksicht genommen werden. Da Professoren nur ausnahmsweise in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden können und ihre Stellung im übrigen der der beamteten Professoren entspricht, werden die Professoren im Angestelltenverhältnis in die Berechnung des Anteilsverhältnisses von Männern und Frauen einbezogen.

## Zu Artikel II

Die Vorschrift bedeutet die inhaltsgleiche Übernahme der für den Beamtenbereich vorgesehenen Regelung auf Angestellte und Arbeiter einschließlich der Auszubildenden im öffentlichen Dienst.

1. Da eine entsprechende Anwendung der Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes auf Angestellte nicht in Betracht kommt, muß in einer eigenständigen Vorschrift bestimmt werden, für welche Verwaltungen die vorgesehene Regelung gilt. Die sachlichen Kriterien für die bevorzugte Einstellung von Frauen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind die gleichen wie bei Beamtinnen.

Da die Feststellung des Frauenanteils bei Angestellten nicht von ihrer (fehlenden) laufbahnrechtlichen Zuordnung abgeleitet werden kann, muß der Männer-/Frauen-Vergleich auf ähnlich gelagerte und zugleich sachgerechte Personalzusammenfassungen abstellen. Die Ermittlung des Anteilsverhältnisses etwa auf der Basis sämtlicher Angestellten des jeweiligen Arbeitgebers oder Geschäftsbereichs führt zu groben Verzerrungen und scheidet deshalb aus.

Daher ist vorgesehen, die Feststellung, ob weniger Frauen als Männer vorhanden sind, aus der jeweiligen Arbeitnehmergruppe herzuleiten. Da dieser Begriff den Vorschriften des Arbeits- bzw. Tarifrechts unbekannt ist, benötigt er eine Definition, die sich aus Artikel II Abs. 2 Satz 1 des Entwurfs ergibt. Der Begriff "Arbeitnehmergruppe" setzt sich aus zwei Elementen zusammen. Die Arbeitnehmergruppe bestimmt sich zunächst nach den Tätigkeiten, die im Beamtenbereich in einer Laufbahn erfaßt sind. Weil aber im Angestelltenrecht laufbahngruppenähnliche Zäsuren nicht bestehen, muß, um einen Vergleich zur entsprechenden Laufbahn zu ermöglichen, außerdem durch eine wertgleiche Bezahlung (Vergütung) deutlich gemacht werden, daß es sich um kongruente Sachverhalte handelt.

2. Der gleiche Modus, eine Arbeitnehmergruppe zu bestimmen, läßt sich im Arbeiterbereich nicht verwenden. Die Anlehnung an entsprechende Laufbahnen, etwa des einfachen oder mittleren Dienstes, scheidet weitgehend aus, weil es an vergleichbaren Tätigkeiten im Beamtenbereich fehlt.

Deshalb bleibt als Differenzierungsmerkmal für Arbeitnehmergruppen im Arbeiterbereich praktisch die Lohngruppe, die jedoch wegen der häufig geringen Zahl der Arbeiter, wegen der zahlreichen Möglichkeiten des Bewährungsaufstiegs bei gleichbleibender Tätigkeit, aber auch wegen unterschiedlicher fachlicher Anforderungen keine zweifelsfreie Bezugsgröße ergibt und deshalb eine laufbahngruppenähnliche Zusammenfassung von Lohngruppen nahelegt. Der Schnitt liegt zweckmäßigerweise bei Lohngruppe V, weil in diese und die folgenden Lohngruppen Arbeiter fallen, die eine erfolgreich

abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer geregelten Ausbildungsdauer besitzen oder qualifizierte Arbeiten auf vergleichbarer Ebene verrichten.

Wenngleich der Anwendungswert der vorgesehenen Gesetzesregelung im Arbeiterbereich örtlich unterschiedlich gesehen werden mag, so kann wegen des Vordringens von Frauen in handwerkliche Berufe relativ schnell eine geänderte Situation entstehen, in der mit Hilfe dieser Vorschrift Frauen verbesserte Berufschancen eröffnet werden. Diese allgemeine Zielsetzung könnte wegen der vorgesehenen Unterteilung der Arbeitnehmergruppen gerade bei qualifiziert ausgebildeten Frauen eine besonders förderliche Wirkung haben.

3. Für Bereiche, in denen der BAT, der MTL II und/oder der BMT-G II keine Anwendung finden, bedarf die Definition der Arbeitnehmergruppe anderer Anknüpfungspunkte. In diesen Bereichen wird deshalb auf artverwandte und aufeinander aufbauende Tätigkeitsbereiche abgestellt, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung, Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen. Auf diese Weise wird die Einbeziehung aller der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich evtl. bei ihnen beschäftigter Dienstordnungsangestellter in den Anwendungsbereich des Gesetzes sichergestellt.
4. Absatz 3 enthält eine dem Artikel I Nr. 3 entsprechende Regelung für das im Angestelltenverhältnis beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen. Es wird insoweit auf die Begründung zu Artikel I Nr. 3 des Gesetzentwurfs verwiesen.

Außerdem werden die wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen, weil diese Tätigkeiten erfahrungsgemäß für den Einstieg in eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung bedeutsam sind.

Zu Artikel III

Die Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes.