

30.11.2016

Entschließungsantrag

der Fraktion der CDU

Gesetzentwurf - Drucksache 16/12366
Beschlussempfehlung und Bericht 16/13546

Nordrhein-Westfalen braucht ein echtes Gleichstellungsgesetz

I. Ausgangslage

Die regelmäßigen Berichte zur Umsetzung des 1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zeigen auf, dass die vollständige Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen noch nicht erreicht ist.

Es besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in Führungsfunktionen und Gremien. Gleichzeitig nimmt die Zahl männlicher Bewerber auf Stellen in der Landes- oder Kommunalverwaltung ab.

Angesichts dieser Herausforderungen – ein nach wie vor bestehender Mangel an weiblichen Führungskräften auf der einen Seite und fehlende männliche Nachwuchskräfte auf der anderen – braucht das Land Nordrhein-Westfalen ein modernes Gleichstellungsrecht, das beide Geschlechter in den Blick nimmt. Dies ist umso wichtiger, als dass die kommunalen Verwaltungen im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen (siehe dazu den Abschlussbericht der Enquetekommission Demografie 16/9500 S. 16 „Handlungsempfehlungen für den Öffentlichen Dienst“). Die zukünftige Attraktivität der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber wird maßgeblich davon abhängen, ob es den kommunalen Verwaltungen gelingen wird, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und zu fördern.

Der vorliegende Gesetzentwurf wird dieser Notwendigkeit nicht gerecht. Die Landesregierung verpasst es, mit der geplanten Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan eine inhaltliche Neuausrichtung des Plans vorzunehmen. Damit verkennt die Landesregierung, dass die Entwicklung von geschlechtergerechten Entwicklungs- und Karrierechancen auch die Belange von Männern in den Blick nehmen muss.

Datum des Originals: 30.11.2016/Ausgegeben: 30.11.2016

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

II. Der Landtag stellt fest:

1. Ein modernes Gleichstellungsgesetz muss die Belange von Frauen und Männern in den Blick nehmen

Es braucht ein zeitgemäßes Gleichstellungsgesetz, das die Belange beider Geschlechter in den Blick nimmt. Der Gesetzentwurf der Landesregierung bleibt hinter diesem Anspruch zurück.

Das Bundesgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2015 sieht explizit auch eine Förderung von Männern in Bereichen, in denen sie strukturell benachteiligt sind, vor (vgl. dazu §7 Abs.1 BGleG). Damit erfüllt das Bundesgleichstellungsgesetz anders als der Gesetzentwurf der Landesregierung den Anspruch, ein modernes, alle Teile der Gesellschaft in den Blick nehmendes Gleichstellungsgesetz zu sein.

Von diesem Anspruch unbenommen bleibt die Tatsache, dass Frauen in der Mehrzahl der Fälle von den Regelungen betroffen sein werden und somit das Gesetz stärker für Frauen wirken wird.

2. Im Sinne einer routinierten Umsetzung und Abwicklung sollte der Gleichstellungsplan an den Haushaltsplan gekoppelt werden

Der zukünftige Gleichstellungsplan wird im Gesetzentwurf der Landesregierung ausdrücklich als Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung einer Dienststelle definiert. Das von der Landesregierung dafür vorgesehene Instrumentarium wird allerdings nicht dazu führen, dass sich dieser Ansatz durchsetzt, denn: Es fehlt an einem Jährlichkeitsprinzip.

Um den Ansatz „Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument“ zu verwirklichen, benötigt es nach Auffassung der CDU-Landtagsfraktion Nordrhein-Westfalen:

- Einen jährlich vorzulegenden Stellenplan, der um gleichstellungsrelevante Informationen und Planungsdaten als operative Umsetzung des Gleichstellungsplans zu ergänzen ist; dies umfasst ausdrücklich auch eine Übersicht der geplanten Höhergruppierungen, getrennt nach Geschlechtern und Besoldungs- bzw. Gehaltsgruppen.
- Die Aufnahme jährlicher, gleichstellungsrelevanter Planungsparameter in die Stellenplanung, um die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann insgesamt inhaltlich aufzuwerten und somit den Entscheidungsträgern vorzulegen.
- Die Einführung einer Angabepflicht im Anhang im Rahmen der Vorschriften über den Jahresabschluss: Der Anhang hat eine Angabe darüber zu enthalten, ob die jahresabschlusspflichtige Körperschaft bzw. juristische Person des öffentlichen bzw. privaten Rechts a) über einen gültigen Gleichstellungsplan verfügt bzw. von der Experimentierklausel nach § 6a LGG n.F. Gebrauch macht und b) wie lange das gewählte Instrumentarium Gültigkeit entfaltet.
- Darüber hinaus wird – in Anlehnung an die Vorschriften des § 289 Absatz 2 Ziffer 5 HGB – bei zur Lageberichterstattung Verpflichteten in den Lagebericht eine Erklärung aufgenommen, ob bei der Besetzung der wesentlichen Gremien nach § 12

LGG n.F. mit Frauen und Männern die Mindestanteile im Berichtszeitraum eingehalten worden sind. Sofern dies nicht der Fall sein sollte, sind Angaben zu den Gründen in den Lagebericht aufzunehmen.

Diese Maßnahmen werden dazu führen, dass aus einem Gleichstellungsplan in der Zukunft ein „diversity plan“ wird: Denn die Folgen des demographischen und gesellschaftlichen Wandels sowie Entwicklungen in der Arbeitswelt stellen insgesamt neue Ansprüche an eine innovative und moderne Personalarbeit. Mit Blick auf die strategischen Herausforderungen an das Personalmanagement wird schnell klar, dass Einzelmaßnahmen mit dem Fokus auf Ältere, Frauen in Leitungs- und Führungsfunktion oder eine andere Zielgruppe viel zu kurz greifen und den tiefgreifenden und vielschichtigen Veränderungen häufig nicht gerecht werden.

3. Die Landesregierung muss für Rechtssicherheit bei Beförderungen sorgen

Am 1. Juli 2016 sind die Änderungen im Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten. Von Beginn der Beratungen an stand im Besonderen der § 19 Absatz 6 LBG Nordrhein-Westfalen in der Diskussion: Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetz vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

In der Zwischenzeit sind zahlreiche Klagen hierzu anhängig; sämtliche Urteile besagen, dass die nordrhein-westfälische Regelung nicht im Einklang mit der Gesetzgebungskompetenz des Landes Nordrhein-Westfalen steht.

Durch das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts soll nun über § 7 Absatz 1 LGG n.F. eine Verschränkung des LGG n.F. mit dem LBG erfolgen: Damit wird die bestehende verfassungswidrige Regelung bei der Frage von Beförderungen auf die kommunale Ebene übertragen und in öffentliche Unternehmen hineingetragen. Dies ist ein unhaltbarer Zustand.

Neben den bestehenden Klagen fehlen bis heute darüber hinaus die angekündigten Empfehlungen des Ministeriums für Inneres und Kommunales Nordrhein-Westfalen zur Anwendung des § 19 Absatz 6 LBG Nordrhein-Westfalen.

Städte, Gemeinden und öffentliche Unternehmen sowie die Beschäftigten selbst brauchen Rechtssicherheit in Personalfragen, sowohl bei der Personalplanung als auch bei der anschließenden Umsetzung der Maßnahmen. Die von Seiten SPD und Bündnis '90/DIE GRÜNEN selbst geschaffene verfassungswidrige Regelung im LBG Nordrhein-Westfalen darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Wir fordern daher, analog zu einer verfassungskonformen Formulierung des § 19 Absatz 6 LBG eine verfassungskonforme Formulierung des § 7 Absatz 1 und 3 LGG n. F. vorzulegen und dabei stärker die Rolle der dienstlichen Beurteilungen in den Blick zu nehmen. Wir haben mit dem Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW; Drs. 16/13532) einen verfassungskonformen Vorschlag vorgelegt.

4. Eine Beibehaltung der Befristung der Teilzeitbeschäftigung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht weiterhin sinnvoll

Familienattraktive Arbeitsbedingungen stellen laut des Abschlussberichts der Enquete-Kommission zur Bewertung der Tragfähigkeit der öffentlichen Haushalte in Nordrhein-

Westfalen unter den Bedingungen der Schuldenbremse und des demografischen Wandels in der Dekade 2020 bis 2030 (Enquetekommission III) einen wichtigen Baustein dar.

Vor allem Frauen sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, familiäre Verantwortung wie Kindererziehung oder Pflege mit einer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Teilzeit ist hier ein wichtiger Schlüssel zur Vereinbarkeit. Dennoch ist aus gleichstellungspolitischer Sicht sinnvoll, die Befristung einer Teilzeitbeschäftigung beizubehalten. Vor allem in Hinblick auf die Vermeidung weiblicher Altersarmut muss eine problemlose Rückkehr aus der Teilzeit in die Vollzeit möglich sein.

Hier verschlechtert der vorliegende Gesetzentwurf durch den Wegfall des vormaligen §13 Abs. 3 Satz 2 als Folge der Anpassung an die entsprechend geänderte Vorschrift im Landesbeamtengesetz die Situation der zumeist weiblichen Beschäftigten der kommunalen Verwaltung, die in Teilzeit arbeiten.

5. Im Sinne einer wirklichen Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten sollten Interessensbekundungsverfahren bei der Stellenbesetzung abgeschafft werden

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten vor. Ihre Handlungsspielräume werden mit der Einführung des Klagerechts (§ 19a) nachhaltig ausgebaut. Das Recht auf Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (§ 16 Abs. 4) sowie das Recht auf die Hinzuziehung externen Sachverständigen (§ 18 Abs. 7) sollen die Qualität der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verbessern.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, dass der Gesetzentwurf für ein neues Landesgleichstellungsgesetz bei der Besetzung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten eine Ausschreibung der Stelle oder aber ein Interessensbekundungsverfahren vorsieht.

Im Sinne einer Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten sowie der qualitativen Aufwertung ihrer Arbeit ist eine Stellenbesetzung durch ein Interessensbekundungsverfahren abzulehnen. Stattdessen muss die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten transparent mit einem klaren Anforderungsprofil ausgeschrieben werden.

6. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Zielquote ist ein „zahnloser Tiger“

Die im vorliegenden Gesetzentwurf formulierte Zielquote von einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in wesentlichen Gremien ist wirkungslos. Die in § 12 Abs. 5 aufgezählten möglichen Ausnahmen bei der Erfüllung der Mindestquote sorgen dafür, dass das Ziel dieser Maßnahme – die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien – verfehlt wird.

Statt eines wirkungsvollen Instruments zur Förderung von Frauen und der Erhöhung des Frauenanteils in Führungsgremien zu schaffen, schreibt die rot-grüne Landesregierung einen PR-Slogan in das Gesetz, der in der Praxis wirkungslos verpuffen wird.

III. Der Landtag fordert die Landesregierung auf:

1. ein Landesgleichstellungsgesetz zu schaffen, dass dazu beiträgt, Entwicklungs- und Karrierechancen für Frauen und Männer hin auf dem Weg zu einem „diversity plan“ zu schaffen. Als Vorbild soll das Bundesgleichstellungsgesetz von 2015 dienen;

2. das Berichtswesen zu vereinfachen und ein Jährlichkeitsprinzip unter Erweiterung der Anhangs- und Lageberichterstattung zu verwirklichen, um dem Anspruch „Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument“ gerecht zu werden. Berufliche Fragen der Gleichstellung müssen von Verantwortungs- und Entscheidungsträgern als normal empfunden werden; dies gelingt mit der Verwirklichung eines Jährlichkeitsprinzips;
3. die verfassungswidrige Formulierung des § 19 Absatz 6 LBG durch eine verfassungskonforme Formulierung für den § 7 Absatz 1 und 3 zu ersetzen;
4. weiterhin eine Befristung der Teilzeitbeschäftigung im Gesetz zu verankern;
5. die Besetzung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich über eine Stellenausschreibung vorzunehmen.

Armin Laschet
Lutz Lienenkämper
Christina Schulze Föcking
Regina van Dinther
Ina Scharrenbach

und Fraktion