

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation am 7. September 2016

*Schriftliche Stellungnahme von Prof. Dr. A. Gourmelon,
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW,
zum Gesetzentwurf der Landesregierung NRW
„Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“*

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/4039**

Alle Abg

Zu § 5 – Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 5 Abs. 1

Die inhaltlich weiterhin zutreffende Bezeichnung des Gleichstellungsplans ist Frauenförderplan.

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans für einen Zeitraum von fünf Jahren setzt voraus, dass für diesen langen Zeitraum eine zutreffende Personalplanung durchgeführt werden kann. Dies ist in der Praxis aus verschiedenen Gründen (z. B. Unsicherheit durch die Flexibilisierung der Altersgrenzen, wann einzelne Beschäftigte aus dem aktiven Dienst ausscheiden) oftmals jedoch nicht möglich.

§ 5 Abs. 2

Durch die vorgesehene Widerspruchsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans einer Hochschule und der Notwendigkeit einer erneuten Beschlussfassung des Senats kann es in Verbindung mit § 5 Abs. 8 zu einem Aussetzen von personalwirtschaftlichen Maßnahmen für mehrere Monate kommen. Dies ergibt sich z. B. aus dem Umstand, dass es an Hochschulen Senate gibt, die nur wenige Male im Jahr tagen.

Zu § 8 – Ausschreibungen

§ 8 Abs. 4 Satz 2

Es ist zu vermuten, dass sich die Praxis bei Ausschreibungstexten stark am Gesetzeswortlaut orientiert. Dieser würde jedoch von jungen Männern häufig so aufgefasst werden, dass ihre Bewerbung keinen Sinn habe. Die Formulierung „... nach Maßgabe des Gesetzes ...“ würde von zahlreichen jungen Männern nicht verstanden und überlesen werden. Durch einen derartigen Ausschreibungstext würden Bemühungen konterkariert, auch junge Männer für den Dienst für das Land und die Kommunen zu gewinnen.

Zu § 9 – Vorstellungsgespräche

§ 9 Abs. 3

Die Formulierung „Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken“ wird zu einer unnötigen Verunsicherung von Interviewerinnen und Interviewern führen. Die Formulierung ist zu wenig konkret.

Zu § 11 – Fortbildung

§ 11 Abs. 1

Die mit Satz 2 angefügte Regelung ist entbehrlich. Die Regelungsbegründung – „... wonach in manchen Fällen Bewerbungen von geeigneten weiblichen Beschäftigten für Fortbildungsveranstaltungen [...] aufgrund einer begrenzten Platzzahl nicht angenommen wurden“ – ist nicht überzeugend. Darzulegen gewesen wäre auch, ob geeignete männliche Beschäftigte ebenfalls nicht angenommen wurden oder nicht. Die Regelung des § 11 Abs. 1 Satz 1 ist ausreichend.

§ 11 Abs. 5

Angesichts der in der Gesetzesbegründung festgestellten Situation („zu großen Teilen eine ausgewogene Berücksichtigung von Frauen und Männern als Referierende“) liegt kein Regelungsbedarf vor. Nicht nachvollziehbar ist, warum in der Gesetzesbegründung die Situation nicht detaillierter mit statistischen Kennzahlen beschrieben wird, obwohl diese anscheinend vorliegen. Die oftmals schwierige Anwerbung von Referierenden sollte durch die vorgesehene Regelung nicht weiter unnötig erschwert werden.

Zu § 15 – Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15 Abs. 2

Die Regelung, dass eine Frau zur Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen ist, ist überflüssig. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz enthält keine vergleichbare Regelung.

Zu § 16 – Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 16 Abs. 1

Die Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte gleichberechtigtes Mitglied in Stellenbewertungskommissionen ist, ist entbehrlich und kontraproduktiv. Bei der Stellenbewertung handelt es sich um die Ermittlung des Wertes aller einer Stelle durch Aufgabenverteilung zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen. Es wird die Stelle und nicht die sie (zeitweilig) innehabende Person bewertet. Durch die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten als gleichberechtigtes Mitglied wird ein wichtiges Ziel der Stellenbewertung, nämlich eine sachliche Bewertung von Stellen, die von den Betroffenen als objektiv und gerecht empfunden wird, gefährdet und zu Unfrieden in der Belegschaft führen.

Zu § 18 – Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Abs. 1

Die in § 18 Abs. 1 vorgesehene „Bringschuld“ der Dienststelle führt in räumlich dezentral organisierten Verwaltungseinheiten zu einem erheblichen „Aktentourismus“ mit dem damit verbundenen personellen und finanziellen Aufwand sowie Umweltbelastungen. Zudem bringt diese bedingungslose Vorlagepflicht eine erhebliche Verlängerung von Arbeitsprozessen, insbesondere Stellenbesetzungsverfahren, mit sich.

Insgesamt ist festzustellen, dass das vorgesehene Gesetz zu einer weiteren Verschärfung des Problems führt, dass sich männliche Beschäftigte zunehmend ungerechtfertigt diskriminiert erleben. Dieses Erleben wird auch durch den Umstand gefördert, dass im Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts – im Gegensatz zum Bundesgleichstellungsgesetz von 2015 – keine Regelungen zur Förderung/Bevorzugung von Männern vorgesehen sind, falls diese unterrepräsentiert sind. Das Erleben von Diskriminierung kann zu einer erheblichen Minderung der Leistungsbereitschaft, zu Missmut, Arbeitsunzufriedenheit und zu organisationalem Zynismus führen.

Des Weiteren wird die Anwerbung von männlichen Nachwuchskräften erheblich erschwert. Es ist zu befürchten, dass junge Männer die Auffassung entwickeln, für sie sei eine Karriere im Dienst des Landes NRW oder der Kommunalverwaltungen in NRW nicht oder kaum möglich. Aus Studien zum Berufswahlverhalten junger Menschen ist bekannt, dass für junge Männer Karrieremöglichkeiten ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Wahl eines Berufs oder Arbeitgebers sind. Mit großer Wahrscheinlichkeit würde bei Verabschiedung des Gesetzes in dieser Form die Anzahl von Bewerbungen gerade von leistungsstarken jungen Männern sinken, sofern nicht mit teuren Werbemaßnahmen gegengesteuert würde.