

Prof. Dr. Gesine Spieß



Düsseldorf, 22.8. 2016

S T E L L U N G N A H M E

zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts für Nordrhein-Westfalen (Drucksache 16/12366 v. 28.06.2016)

Vorbemerkung: Meine Ausführungen beruhen auf meinen langjährigen Erfahrungen als Frauenbeauftragte der Stadt Düsseldorf, auf meiner wissenschaftlichen Tätigkeit und aktuell auf der von mir geleiteten, unten zitierten Workshop-Reihe für Gleichstellungsbeauftragte in NRW.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellung in der Kommune und der Verfassungsauftrag der Gleichstellung werden gleichermaßen durch die Neuregelung des Gleichstellungsrechts für Nordrhein-Westfalen bedeutend aufgewertet und maßgeblich gestärkt.

Klagerecht

Zu nennen ist an erster Stelle das Klagerecht. Die Gleichstellungsbeauftragte wird nun ihre Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte viel wirksamer ausüben können, wenn sie ihre Fachmeinung in die Entscheidungsprozesse zwingend einbringen kann. Denn ein wirksames und erfolgreiches Handeln setzt voraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte gehört und beteiligt wird; das kann sie nun durchsetzen.

Eine Klagewelle ist m.E. als Folge der Neuregelung nicht zu befürchten. Sie ist als Möglichkeit, die Verletzung eigener Rechte gerichtlich geltend zu machen, die ultima ratio. Gleichstellungsarbeit ist in der Praxis Überzeugungsarbeit. Im Vordergrund steht die Signalwirkung des Klagerechts für alle Dienststellen, den Gleichstellungsauftrag konsequent zu beachten. Dazu trägt auch bei die neu eingeführte Regelung, dass eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung rechtswidrig ist. Insgesamt wird der Verfassungsauftrag der Gleichstellung adäquat umgesetzt.

Pflicht zur Schriftform des Widerspruchs

Zu begrüßen ist ebenfalls, dass die Dienststellen jetzt verpflichtet werden, sich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu äußern, wenn sie deren Stellungnahme nicht folgen möchten; dasselbe gilt auch für die Pflicht zur Schriftform des Widerspruchs. Demgemäß werden beide Neuregelungen bewirken, dass sich die Dienststellen verantwortlich und intensiv(er) mit den gleichstellungspolitischen Argumenten auseinandersetzen.

Hinzuziehung von externem Sachverstand

Das Recht, externen Sachverstand hinzuziehen, schafft die Möglichkeit, bei Zweifelsfällen bzw. Meinungsverschiedenheiten weitere fachliche Unterstützung zu bekommen.

Einerseits wird damit der inhomogenen Situation und Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen, andererseits ist angesichts der oft sehr knappen Ressourcen die Hinzuziehung fremden Sachverständigen unumgänglich.

Aus meiner Sicht besteht kein Zweifel, dass durch die genannten Regelungen die Gleichstellungsaufgabe eine notwendige Aufwertung und Verstärkung erfährt.

Recht auf Fortbildung (§ 16 Absatz 4)

Die neue gesetzliche Regelung wird ihre volle Wirkung nur entfalten können, wenn die unterschiedlichen Qualifikationen und zum Teil schlechten Arbeitsbedingungen verbessert werden. Hier ist zu wiederholen, dass die Möglichkeiten der Protagonistinnen häufig mehr als eingeschränkt sind.

Ich nenne beispielhaft zwei Aspekte, die sich mir in der direkten Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten¹ erschlossen haben:

1. Die ca. 375 Gleichstellungsbeauftragten in NRW besetzen eine „Stelle“, haben aber keinen „Beruf“. Denn im Zweifel kann jede, ob intern (aus der Verwaltung) oder extern (von außen), ob mit Hauptschulabschluss und Lehre oder akademischem Hintergrund, auf die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten gesetzt werden. Es gibt keine standardisierten Voraussetzungen oder Maßstäbe für diese Stelle. Deshalb gibt es Gleichstellungsbeauftragte mit völlig unterschiedlichen Qualifikationen.²

2. Arbeitszeiten und -bedingungen reichen von der Hauptamtlichkeit über die Teilzeitarbeit bis hin zur geringen Freistellung von der Haupttätigkeit, z.B. mit nur 7,5 Stunden in der Woche. Viele Gleichstellungsbeauftragte haben weder finanzielle noch personelle Ressourcen, sie arbeiten auf sich gestellt. Oft ist es nur ihrem großen persönlichen Einsatz zu verdanken, dass die Gleichstellungsarbeit Erfolge zeitigt.

Deshalb verlangt der Auftrag, Geschlechtergerechtigkeit in der Kommune umzusetzen, Qualifikation und Professionalität. Somit hat das Recht auf Fortbildung eine zentrale Bedeutung. Denn ohne Kompetenz und Fachwissen können Rechte nicht genutzt und Gesetze nicht wirksam umgesetzt werden.

¹ Diese Zusammenarbeit hat sich in den von mir geleiteten Workshops ergeben (2014 und 2015, 2016). Der Bericht dazu mit dem Titel „Zur Situation von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Spiegel einer Workshopreihe“ wurde vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegeben (www.mgepa.nrw.de)

² Einige der 91 Teilnehmerinnen der Workshops haben einen akademischen (u.a. Architektur, Geschichte, Jura, Lehramt), andere wiederum einen kaufmännischen Hintergrund, es gibt aber auch die ehemalige KFZ- Mechanikerin bzw. Krankenschwester.

Das Recht auf Fortbildung berührt auch den umfassenden Bildungsauftrag der Gleichstellungsbeauftragten, Personen und Institutionen i.S. von „Genderlernen“ weiterzubilden. Diese Weiterbildung dient der Verpflichtung der Dienststellen, gleichstellungsrelevant zu handeln. Denn sie müssen wissen, was gleichstellungsrelevant ist, mithin über Genderkompetenz verfügen.

Weil die Umsetzung der im LGG festgeschriebenen Rechte ein umfangreiches Fachwissen und eine starke Persönlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten erfordert, muss eine kontinuierliche und zielgruppenorientierte Fortbildung hierauf abstellen. Das Konzept hierfür muss noch weiter entwickelt und fortgeschrieben werden.

Fazit und persönliche Anmerkung:

Ich begrüße den vorliegenden Entwurf mit Nachdruck!

Für uns Frauenbeauftragte der ersten Stunde wäre dieses Gleichstellungsgesetz noch ein Traum gewesen. Jetzt wissen wir, wie notwendig es ist.