

**Stellungnahme
der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler
Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW
zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts anlässlich der
Anhörung im Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation am 07.09.16**

Auf der Basis unserer Stellungnahme zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts NRW vom 21. April 2016 (Anlage1) möchten wir mit diesem Papier anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation auf die vorgesehenen Regelungen eingehen, die seit der Einbringung im Landtag Kernpunkte kritischer Auseinandersetzungen und für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von besonderer Bedeutung sind.

§ 12 Gremien

Das Gesetz sieht in wesentlichen Gremien einen Mindestanteil an Frauen von 40 % vor. Von dieser Grundsatzregelung für die in § 12 Abs. 2 benannten wesentlichen Gremien und für die in Abs. 3 genannten neu bzw. wieder zu besetzenden Stellen darf nur im Rahmen der Ausnahmeregelung des Absatzes 5 aufgrund von zwingenden Gründen abgesehen werden. Das Abweichen vom Grundsatz des Abs. 1 muss dokumentiert und hinreichend begründet werden.

Diese Quotenregelung stellt Weichen, um dem gesamtgesellschaftlichen Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungsfunktionen näher zu kommen. Besonders begrüßt die LAG NRW die in der Gesetzesvorlage geschaffene Verbindlichkeit zur Besetzung der Gremien mit einem Mindestanteil an Frauen, von der ein Abweichen nur im Rahmen der Ausnahmeregelungen aufgrund zwingender Gründe möglich ist. Liegen für die Nichterfüllung **keine zwingenden Gründe** vor, so bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.

Dieses Vorgehen hat im Sinne des Gesetzeszieles positive Effekte. Es schafft Strukturen für eine gleichberechtigte Teilhabe und fördert die aktive Mitwirkung von Frauen in wesentlichen Gremien.

§ 13 Arbeitszeitmodelle und Teilzeit

Zum Schutz und der Rechtssicherheit der nach TVöD teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zwingend erforderlich, den bisherigen Satz 3 beizubehalten:
„Die Teilzeitbeschäftigung ist für die Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.“

Der TVöD sieht eine Befristung der Teilzeitbeschäftigung nur auf Antrag vor. Wird diese nicht beantragt, entfällt die Befristung der reduzierten Arbeitszeit und es besteht kein Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeit.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

§ 15 Abs. 2, Satz 2

Für die Durchsetzung und Anwendung des Gesetzes ist die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten ein wichtiges Kriterium. Genauso bedeutsam sind ihre Fachlichkeit und ihre Kompetenzen.

Daher regen wir folgende Ergänzung an:

„Die fachliche Qualifikation **muss** den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. Das Nähere regelt eine Ausführungsbestimmung, die ein Qualifikationsprofil beschreibt. Die Qualifikation muss in den Kommunen der Größenklassen 5 und 6 dem gehobenen Dienst, ab Größenklasse 4 dem höheren Dienst entsprechen. Für die Kreise der Größenklassen 2 und 3 ist eine Qualifikation entsprechend dem gehobenen Dienst, ab Größenklasse 1 dem höheren Dienst erforderlich.“ (vgl. KGSt- Gutachten 1/2009 „Stellenplan – Stellenbewertung“)

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

§ 18 Abs. 1

Wir regen folgende Ergänzung an:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig, **d.h. bereits im Planungsstadium** über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.“

§ 18 Abs. 7

Wir begrüßen ausdrücklich, dass hier gesetzlich der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit eingeräumt worden ist, bei schwierigen Sachverhalten zur **ordnungsgemäßen Erfüllung** ihrer Aufgabe externen Sachverstand zur Klärung heranzuziehen. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Kosten werden jedoch entsprechend der gesetzlichen Vorgabe nur in bedeutsamen, zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen wenigen einzelnen Vorgängen eintreten. Zur Klärung allgemein üblicher Fragestellungen wenden sich die Gleichstellungsbeauftragten i.d.R. an die Sprecherinnen der LAG NRW, im Rahmen der kollegialen Beratung an andere Kolleginnen oder auch an die jeweilige Fachstelle des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter.

§ 18 Abs.7 ist somit eine bedeutsame Regelung, die den Gleichstellungsbeauftragten in besonders schwierigen Sachverhalten, Rechts- bzw. Verfahrenssicherheit bietet.

Dadurch stärkt sie die geforderte fachliche und unabhängige Position der Gleichstellungsbeauftragten.

§ 19 Abs. 1, Satz 4 Widerspruchsrecht

Wir regen folgende Ergänzung an:

„Die Entscheidung über den Widerspruch **ist zu begründen** und ergeht schriftlich.“

§ 19 a Rechtsschutz

Wir begrüßen die normative Erweiterung hinsichtlich des Klagerechtes der Gleichstellungsbeauftragten in den in Abs. 1 genannten Fällen.

Das Klagerecht fungiert in der Form einer **Ultima Ratio**, stärkt aber wesentlich die Position der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesetzes an sich!

Dieser Gesetzentwurf unterstützt die Entwicklung gesellschaftlicher Normen und Werte zu einer Gesellschaft, in der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur postuliert wird, sondern als gelebte Praxis das Verwaltungshandeln prägt.

Die LAG NRW dankt dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW für die praxistaugliche Gesetzesvorlage und bittet um die Aufnahme unserer aufgeführten Ergänzungen.

Düsseldorf, 23. August 2016