

**Stellungnahme
der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW**

zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Die GEW NRW unterstützt die Absicht der Landesregierung, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nach siebzehnjähriger Gesetzespraxis zu novellieren. In der öffentlichen Verwaltung ist die Gleichstellung von Mann und Frau noch nicht erreicht, strukturelle Benachteiligungen von Frauen bestehen weiterhin. Es sind neue gesetzliche Regelungen und die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien nötig, um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Der Entwurf zur Änderung des LGG ist grundsätzlich eine Verbesserung. Es zeigt sich, dass die Landesregierung sich bemüht, eine grundsätzlichere Novellierung des Gleichstellungsgesetzes vorzunehmen, um so inhaltlich konsistent ein zeitgemäßes Gleichstellungsverständnis abzubilden.

Positiv hervorzuheben sind:

1. Die Verankerung einer verbindlichen Quotenregelung für die Besetzung von wesentlichen Gremien,
2. die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem durch das Einführen eines Klagerechts bei Verletzung von Beteiligungsrechten, dem Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen und der Festschreibung des Fortbildungsanspruchs für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen,
3. die Stärkung des Gleichstellungsplanes als ein wesentliches Instrument zur geschlechtergerechten Personalplanung und
4. die Einführung von Sanktionsmaßnahmen bei Nichteinhaltung des Gleichstellungsplanes.

Der Entwurf zur Änderung des LGG sieht – im Gegensatz zum bisherigen Gesetzestext – Regelungen für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulbereich vor. Die GEW NRW weist jedoch erneut darauf hin, dass auch in diesem Gesetzesentwurf weiterhin eine ausreichende zeitliche Entlastung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen fehlt. Wieder ist keine feste Freistellung für sie vorgesehen, noch immer müssen Entlastungsstunden für ihre Arbeit aus dem Schuldeputat entnommen werden. Hier herrscht dringender Änderungsbedarf. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Schulen benötigen eine der Realität des Schulbereichs angepasste Ausstattung mit zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen. Schulen haben in den letzten Jahren immer mehr Eigenständigkeit in ihrer Verwaltung, Personalentwicklung und Mittelbewirtschaftung erhalten, diesbezügliche Entscheidungen wurden direkt in die Schulen verlagert. Für die Gleichstellungsbeauftragten und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bedeutet das Mitwirkungsrechte bei der Personalentwicklung und Organisationsentwicklung. Dies ist positiv. Für diese Mehrarbeit sind sie jedoch angemessen von ihren originären, dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten.

Die GEW bezieht folgend Stellung zu einigen ausgewählten Paragrafen:

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Ergänzen: Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie, *Pflege* und Beruf für Männer und Frauen zu verbessern und *geschlechtergerechte Bildung und Genderkompetenz im Bildungsbereich zu fördern*.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Ergänzung: 4. die öffentlichen Schulen *sowie Lehrkräfte an Ersatzschulen*

Zur Erläuterung: Der Geltungsbereich sollte breit gefasst sein, um die Zielsetzung des LGG möglichst weitreichend zur Geltung zu bringen. Lehrkräfte an Ersatzschulen übernehmen öffentliche Aufgaben und sind daher mit in den Geltungsbereich aufzunehmen.

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Ergänzung: Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. *Die Gleichstellungsbeauftragte ist als Beratungsinstanz einzubinden*.

(2) Ergänzung: Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, *ist die Stellungnahme der Gleichstellungskommission zum Widerspruch einzuholen*. Der Gleichstellungsplan *ist im Anschluss dem Senat mit der Stellungnahme zum Widerspruch zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen*.

Zur Erläuterung: Es ist grundsätzlich positiv, dass ein neuer Passus für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eingeführt wurde. Dennoch ist das Verfahren des Widerspruchs gegen einen Gleichstellungsplan kritisch zu hinterfragen. Es fehlt eine Prüfung des Widerspruches vor der Wiedervorlage des Gleichstellungsplans zur Abstimmung im Senat. Dies erfordert eine Nachbesserung.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

(3) Ergänzung: Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung *sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Im Gleichstellungsplan müssen darüber hinaus die Entgeltpraxis einer Behörde überprüft und anschließend Lösungsansätze zur Vermeidung von Entgeltdiskriminierung entwickelt werden. Dabei sind Regelungen mit konkreten Analyse-Verfahren und Sanktionen notwendig, um Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Maß aufzuzeigen und der Entgeltdiskriminierung von Frauen entgegen zu wirken*.

Zur Erläuterung: Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zielt auf „Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ab. Die Entgeltpraxis muss geprüft, die Ursachen für Entgeltdiskriminierung gefunden, beseitigt und Transparenz hergestellt werden.

§ 8 Ausschreibung

(6) Änderung: *In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Bewerber/innen mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch in Teilzeit wahrgenommen werden können, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; diese sind aktenkundig zu machen.*

Zur Erläuterung: Die vorgeschlagene neue Formulierung des obigen Abschnitts soll verdeutlichen, dass es hier um die Möglichkeit geht, bei Wahrnehmung von Familien- bzw. Pflegeaufgaben Stellen, auch Führungsstellen, zeitweilig in Teilzeit wahrzunehmen, und nicht etwa darum, Stellen dauerhaft zu teilen. Ein Problem in den Hochschulen ist die sog. „Zwangsteilzeit“: Gerade Qualifikationsstellen werden fast nie als Vollzeitstellen ausgeschrieben.

§ 12 Gremien

(1) Änderung: In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von **50 Prozent** vertreten sein.

Zur Erläuterung: Gremienbesetzungen sind sowohl Instrument zur Teilhabe an Meinungsbildung und an Entscheidungen, sie können aber auch ein Instrument der Personalentwicklung sein. Die Einführung einer verbindlichen Frauenquote bei der Besetzung von Gremien ist ein richtiges Signal, allerdings erschließt sich nicht, warum die Quote bei der Besetzung von Gremien nur bei 40 und nicht bei 50 Prozent liegen soll. Eine absolute Verpflichtung zur mindestens hälftigen Besetzung mit Frauen lässt sich zumindest für die Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle festlegen.

(3) und (4) Änderung: Auch hier muss die Frauenquote **50 Prozent** betragen.

(7) Änderung: Im Übrigen **müssen** Gremien geschlechtersparitatisch besetzt werden.

§ 14 Beurlaubung

(6) neu: Die Benachteiligung von Beschäftigten wegen einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ist nicht zulässig. Eine Beurlaubung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Zur Erläuterung: In § 14 fehlt ein Benachteiligungsverbot für Beurlaubte. Es muss daher dringend ein Benachteiligungsverbot wegen Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ins LGG aufgenommen werden, analog zum Bundesgleichstellungsgesetz (§ 18). Derzeit gilt das Verbot einer Diskriminierung bezüglich des beruflichen Fortkommens nur für Teilzeitbeschäftigte (§ 13 Abs. 4), nicht jedoch für Beurlaubte. In § 14 ist daher ein entsprechendes Diskriminierungsverbot für Beurlaubte hinzuzufügen.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Änderung: Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens. **Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Einverständnis Aufgaben zur**

eigenständigen Erledigung übertragen. Die Stellvertreterinnen haben dann in diesen Bereichen dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.

Zur Erläuterung: Wichtig ist, dass die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf freigestellt werden. Für die Stellvertreterinnen sollte eine vollumfassende Stellvertretungsregelung eingeführt werden.

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Mit der Aufnahme des neuen Paragraphen § 15a wird seitens des Gesetzgebers der Versuch unternommen, die Realität im Schulbereich abzubilden und der besonderen Situation an Schulen Rechnung zu tragen.

(1) Änderung: An den Schulen und Studienseminaren wird durch die Leiterin oder den Leiter eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. ***Die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz verfügen über ein Vorschlagsrecht für die Bestellung der Ansprechpartnerin und ihrer Stellvertreterin. Die Schulleitung bestellt die vorgeschlagene Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.***

Zur Erläuterung: Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren haben eine Vertrauensstellung inne, die sie nur ausfüllen können wenn sie das Vertrauen der weiblichen Beschäftigten besitzen. Aufgrund dessen sind die weiblichen Beschäftigten an Schulen und Studienseminaren mindestens in Form eines Vorschlagsrechts an der Bestellung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu beteiligen.

(3) Änderung: Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die ***aus ihrer Sicht*** Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Die Kosten der Fortbildung trägt die zuständige Bezirksregierung. Ihr regulärer Anspruch auf Fortbildung verringert sich dadurch nicht.

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Änderung: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören. ***Eine Mitgliedschaft der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren in Lehrerrat oder Personalrat ist sorgfältig abzuwägen.***

(3) Gerade im wissenschaftlichen Bereich an Hochschulen ist es für Frauen von Nachteil, zeitweise das Hauptamt vollumfänglich ruhen zu lassen. In diesem Absatz muss die Möglichkeit aufgenommen werden, dass Freistellungsansprüche auch auf mehrere Stellvertreterinnen verteilt werden können. In Hochschulen werden in der Regel sinnvollerweise die Angelegenheiten der verschiedenen Statusgruppen von mehreren Stellvertreterinnen wahrgenommen, demgemäß können die zustehenden Freistellungen zweckentsprechend verteilt werden. Diese Möglichkeit sollte ausdrücklich im Gesetz benannt werden. Hier besteht Nachbesserungsbedarf.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die vorgenommenen Änderungen in diesem Paragraphen gestärkt. Es wird positiv angemerkt, dass ihr die Akten von Maßnahmen, an denen sie beteiligt ist, nun unaufgefordert vorzulegen sind. Das Recht, externen Sachverstand zu ihrer

Unterstützung hinzuzuziehen, stärkt die Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber erheblich.

§ 19 Widerspruchsrecht

(3) Die Aufnahme der gesetzlichen Regelung von Widerspruchsverfahren an Hochschulen gibt den dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten die benötigte Rechtssicherheit und stärkt ihre Position. Diese hochschulspezifische Regelung ist ausdrücklich zu begrüßen.

§ 19a Rechtsschutz

(1) Die Verankerung des Klagerechts einer Gleichstellungsbeauftragten oder Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist unumgänglich, um die Gleichstellungsbeauftragte/Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen mit den nötigen rechtlichen Mitteln für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu versehen. Die GEW NRW hält diese Änderung für angemessen.