

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/4112

Alle Abg

Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di
zum Entwurf
des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Ansprechpartner:

Corinna Groß
Stellvertretende Landesbezirksleiterin

Diane Tigges-Brünger
Frauen- und Gleichstellungspolitik

Cornelia Hintz
Beamtensekretariat

Allgemein

Der von der Landesregierung vorgelegte Gesetzesentwurf greift in zahlreichen Änderungen die Kritik an der Anwendung und der begrenzten Wirkung des derzeitigen LGG auf. Er ist zugleich Ausdruck einer Entwicklung von einem Gesetz zur Frauenförderung hin zu wirksamen Normen zur Entwicklung geschlechtergerechter Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in NRW.

Die Gewerkschaft ver.di begrüßt diese Entwicklung ausdrücklich und versteht sie auch als Ausdruck eines gewachsenen Verständnisses der Ursachen und Wirkungen von Maßnahmen und Regelungen zur Schaffung einer gerechteren und geschlechterunabhängigen Führungs- und Funktionsstruktur im öffentlichen Dienst.

Die Sparmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte haben bewirkt, dass in vielen Dienststellen die Gruppe der 39 – 48-jährigen Beschäftigten die jüngsten Mitarbeiter*innen sind. Erst seit wenigen Jahren werden wieder Nachwuchskräfte eingestellt. Hier zeigt sich vielfach ein völlig verändertes Bewerberbild. Während früher junge Männer überwogen, sind es seit beinahe 10 Jahren junge Frauen, die sich in den Auswahlverfahren regelmäßig durchsetzen. Eine große Gruppe von Beschäftigten aus allen Aufgaben – und Funktionsbereichen wird in den nächsten 5 – 6 Jahren in Rente oder Pension gehen. Eine Folge der unterlassenen Einstellungen und Ausbildungen sind zahlreiche Nachfolgeentscheidungen, die nicht das Ergebnis sorgfältiger Entwicklung und Planung, Vorbereitung und Erprobung in verschiedenen Funktionsbereichen sondern das Ergebnis vieler zwangsläufiger Zufälligkeiten sind.

Gleichstellungspolitik ist unter diesen Rahmenbedingungen auch zum wesentlichen Teil abhängig von den jeweiligen Gestaltungspielräumen, Konzepten zur Personalentwicklung, Weiterbildungsangeboten und familiengerechten Arbeitsbedingungen.

Die im neuen Landesbeamtengesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Personalentwicklung sind wesentliche Schritte, dieser Misere abzuhelpen, sie werden aber erst in Verbindung mit einer klaren Orientierung zu geschlechtergerechter Aufgaben- und Funktionsübertragung im öffentlichen Dienst die Wirkung entfalten können, die dem Auftrag des Grundgesetzes gerecht wird. Geschlechtergerechte Entwicklungs- und Karrierechancen zu schaffen, geht weit über das Anliegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinaus.

Es kann über eine längere Periode die Bevorzugung eines Geschlechtes bei der Förderung, Entwicklung und Beförderung bedeuten, wenn dadurch eine bestehende Ungerechtigkeit, nämlich die fehlende ausgewogene und geschlechterneutrale Verteilung von Funktionen verbessert werden kann.

Der vorgelegte Gesetzentwurf wird in Verbindung mit den neuen beamtengesetzlichen Regelungen Verbesserungen bewirken können, die langfristige Personalentwicklungs- und Planungsstrategien erfordern. Die Evaluierungspflichten werden helfen, früher als bisher, nachzuvollziehen wo sich Entwicklungen in die falsche Richtung bewegen und ein rascheres Gegensteuern ermöglichen.

Es ist erkennbar ein weiterer Schritt zur Gleichstellung, er könnte um einiges umfangreicher sein, aber in der Verbindung der übrigen neuen Regelungen, der Quotierungen und der Weiterbildungsforderungen kann er helfen, den öffentlichen Dienst behutsam, aber konsequent weiterzuentwickeln und die Gleichstellung stringenter voranzutreiben.

Ziel des Gesetzes

Wir begrüßen ausdrücklich, dass an der ursprünglichen Bestimmung der Gesetzesziele festgehalten wird, lehnen aber die Herausnahme des Verbandes der öffentlichen Versicherer und von Unternehmen, die auf eine Beendigung der Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, entschieden ab.

Rechte und Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten wird sichtlich gestärkt, sie erhält ein eigenständiges Postulationsrecht, kann Sachverständige beiziehen und hat das Recht auf Weiterbildungen. Ihre Rechte im Einzelnen werden auch dadurch gestärkt, dass eine Dokumentationspflicht für Beteiligungen und Ablehnungen eingeführt wird. Bedauerlicherweise wurde noch keine Regelung für die Nachvollziehbarkeit von beruflichen Entwicklungen geschaffen. Es fehlt ebenfalls an einer Klärung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Zuständigkeit an Hochschulen. Wir regen an, zu prüfen, ob es nicht sinnvoll ist, eine Gleichstellungsbeauftragte für die lehrenden und forschenden Beschäftigten und eine für die übrigen zu bestellen.

Im einzelnen

Zu § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

In § 1, Abs. 1, Satz 2 sollte folgende Änderung aufgenommen werden:
„Nach Maßgabe.....zur Gleichstellung der Geschlechter.....“

Es wird begrüßt, dass die Umsetzung des Gesetzes zuerst als Aufgabe der Dienststelle bestimmt wird und erst im Anschluss daran als durchzuführende Aufgabe der Dienstkräfte in Leitungsfunktionen.

Zu § 2 Geltungsbereich

Wir lehnen die Herausnahme des Verbandes der öffentlichen Versicherer (§ 2 Abs. 1) und von Unternehmen, die auf eine Beendigung der Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind (§ 2, Abs. 2), entschieden ab.

Das Gesetz muss auch weiterhin für die Provinzial-Versicherungsanstalten, die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt und deren Tochterunternehmen gelten. Wir fordern die Wiederaufnahme unter ausdrücklicher Erwähnung in den Geltungsbereich.

Wir begrüßen den Wegfall der Ausnahmen für die Sparkassen.

Wir gehen davon aus, dass die Anwendung des Gesetzes bei allen Tochter- und Nachfolgeunternehmen, wenn es nicht unmittelbare Wirkung entfaltet, durch die Satzung zum Bestandteil des Regelwerkes wird, dass für das Unternehmen zwingend gilt.

Wir begrüßen die ausdrückliche Erwähnung der Universitätskliniken.

Ebenfalls aufzunehmen sind die zu den Hochschulen gehörenden Institute, auch dann, wenn sie Drittmittelfinanziert sind, da sie einen unmittelbaren Bezug zur Hochschule bzw. einzelnen Teilen der Hochschule haben.

Zu § 3 Begriffsbestimmung

Wir begrüßen die redaktionelle Änderung „Personen in einem Arbeitsverhältnis“.

Zu § 4 Sprache

Es wird positiv angemerkt, dass die Vorschriften zur Sprache klarer und verbindlicher gefasst wurden.

Zu § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Die neue Bezeichnung Gleichstellungsplan drückt den Charakter der Pläne deutlicher aus. Die gezielte Förderung von Frauen soll Gegenstand von Maßnahmen sein, die zur Gleichstellung führen.

in Abs. 6 soll eine Verlängerung der Laufzeit in begründeten Fällen möglich sein. Wir fordern folgende Änderung:

„Die Verlängerung der Laufzeit ist auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Dienststelle und nur in begründeten Ausnahmefällen um bis zu 12 Monaten zulässig. Die Verlängerung der Laufzeit ist von dem zuständigen Gremium zu beschließen, das Votum der Gleichstellungsbeauftragten ist maßgeblich.“

Die Verlängerungsoption darf nicht zu einer Streckung der Fristen führen, sondern soll wenigen Ausnahmen vorbehalten bleiben.

Die flexiblere Gestaltung der Dauer der Gleichstellungspläne erlaubt es, den örtlichen und behördlichen Besonderheiten gerecht zu werden, die Evaluierung in 2-Jahresabständen (Abs. 7) sichert zugleich die Option und die Verpflichtung, bei Verfehlung der Ziele, nachzusteuern.

Zu § 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

Keine Anmerkungen

Zu § 6a Experimentierklausel

Aus unserer Sicht ist die Experimentierklausel verzichtbar. Sollten weitere Instrumente zur Herbeiführung der Gleichstellung gefunden, eingesetzt und Wirkung gezeigt haben, so ist dies zu begrüßen und sollte additiv wirken. Die Neuregelungen zur Personalentwicklung im LBG in Verbindung mit systematischen Gleichstellungsplänen schaffen mehr Chancen für nachhaltige und wirkungsvolle Frauenförderung und Entwicklung auf Beförderungsfunktionen als andere Lösungen.

Ziel ist es, planvolles nachhaltiges Handeln in der Personalentwicklung mit den hier beschriebenen Parametern zu verbinden. Die Experimentierklausel ist nicht notwendig und soll gestrichen werden.

Dass die Nutzung der Experimentierklausel die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten voraussetzt, ist selbstverständlich.

Zu § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Die Formulierung in Abs. 3 bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ wird begrüßt. Sie lässt Spielräume für bessere Leistungen in anderen Auswahlverfahren bzw. Beurteilungen. In Ergänzung mit § 19 Abs. 6 LBG neu und der Bestimmung der zugrunde zu legenden Vergleichs- und Referenzbereiche können auch Zufälligkeiten aus unterblie-

benen Einstellungen in der Vergangenheit gemildert werden. Die einzubeziehenden Arbeitnehmer*innen müssen in Qualifikation und Vergütung den Kriterien der Vergleichsgruppe entsprechen.

Zu § 8 Ausschreibung

Wir begrüßen die Regelungen zu Ausschreibung. Die interne Regelung sollte die Regelform sein um vorhandenen Beschäftigten Aufstiegschancen zu eröffnen.

In Abs. 2 soll der letzte Satz: „ Satz 1 findet keine Anwendung...“ gestrichen werden. Auch wenn die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist, soll bei einer weiteren Ausschreibung die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt werden. Wir begrüßen die Anhebung des Frauenanteils in Ausbildungsjahrgängen auf 50 %.

Zu § 9 Vorstellungsgespräch

Wir begrüßen die Erweiterung des Katalogs der unzulässigen Fragen bei einem Vorstellungsgespräch ausdrücklich. Sie verdeutlichen den Willen des Gesetzgebers, schon frühzeitig diskriminierende Ausforschungen und mögliche negative Ergebnisse zu unterbinden.

Zu § 10 Auswahlkriterien

Keine Anmerkungen

Zu § 11 Fortbildung

Es ist sicherlich hilfreich, Bewerberinnen unter bestimmten Bedingungen zu bevorzugen, wichtiger ist ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Fortbildung, der dann durch eine solche Regelung unterstützend gelenkt wird. Solange Fortbildung und Aufstiegsqualifizierung nach Kassenlage erfolgen, reicht eine Bevorzugung bei der Vergabe von Fortbildungsplätzen nicht aus.

Zu § 12 Gremien

Die hier vorgeschlagene Regelung ist sehr viel eher geeignet, den Frauenanteil in den Gremien zu verbessern. Die feste Quote in Verbindung mit der präzisen Beschreibung der Gremien und der entsendenden Stellen trägt auch den unterschiedlichen Regelungen in Sondergesetzen Rechnung. Begrüßt wird auch die Regelung in Abs. 5, Satz 2, dass geborene Gremienmitglieder nicht auf die Quote angerechnet werden.

Allerdings wird langfristig ein Anteil von 50 % angestrebt, siehe auch Abs. 7.

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

Wir lehnen den Bezug auf § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz ab, weil er die Definition der Pflegebedürftigkeit auf ein Gutachten des medizinischen Dienstes abstellt. Wir fordern eine Änderung in der Formulierung und stattdessen „eine pflegebedürftige nahe Angehörige ...betreut.... Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit kann durch ein ärztliches Attest oder die Zuordnung zu einer Pflegestufe erbracht werden.

Wir begrüßen ausdrücklich die Formulierung in Abs. 3 und Abs. 8, dass die Wahrnehmung einer Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellt und damit kein Ablehnungsgrund für eine Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Jobsharing oder andere Arbeitsform.

Dies ist endlich eine deutliche Klarstellung, die auch den eindeutigen Willen des Gesetzgebers erkennen lässt, ernsthaft Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unternehmen.

Die Klarstellung in Abs. 4 auf den Bezugsrahmen der wöchentlichen Arbeitszeit ist gut und sinnvoll.

Wir unterstützen ausdrücklich die Verpflichtung in Abs. 7, dass bei einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Teilzeit, auf Antrag die Änderung bzw. Rückkehr zur Vollzeit zuzulassen ist.

§ 14 Beurlaubung

Auch hier sollte die Inbezugnahme des Pflegezeitgesetzes entfallen und durch eine Formulierung i.S. des Vorgenannten ersetzt werden.

Wir begrüßen die übernommene Formulierung in Abs. 4, dass Beschäftigte, die eine Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, über Fortbildungsangebote zu informieren sind und ihnen Fortbildungsangebote gemacht werden müssen.

Damit wird eine langjährige Forderung von ver.di erfüllt, dass beurlaubte Beschäftigte nicht länger als Abwesende sondern als willkommene Reserve und vorhandene Mitarbeiter*innen gesehen werden sollen, denen der Wiedereinstieg erleichtert und deren Bindung an die Dienststelle stabil gehalten werden soll.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Wir begrüßen ausdrücklich die Auflage, dass die Bestellung nach vorheriger Ausschreibung erfolgt. Ein Interessenbekundungsverfahren ist nicht ausreichend. Die Klarstellung der Rechte der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten an dieser Stelle ist sinnvoll. Die Stellvertreterinnen sollen keine geringeren Rechte haben und auch nicht in Auswahlverfahren benachteiligt werden.

Wir fordern die Einfügung eines neuen Absatzes 3:

An Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten mit wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal werden Gleichstellungsbeauftragte jeweils für den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich bestellt.

Die folgenden Absätze erhalten die Folgenummerierung.

Es konnte in der Praxis bisher nicht gewährleistet werden, dass auch das nichtwissenschaftliche Personal ordnungsgemäß vertreten wird. Vielmehr finden nicht selten Absprachen statt, dass die Aufgabenwahrnehmung auf den wissenschaftlichen Bereich beschränkt wird.

Zu § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Wir begrüßen die Klarstellung in Abs. 1, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht gleichzeitig einem Gremium der Interessenvertretung der Beschäftigten angehören darf. Es ist zu klären, ob dies auch für die Stellvertreterin gilt oder sie ggf. das Amt in der Interessenvertretung im Vertretungsfall ruhen lassen soll.

Wir begrüßen die Feststellung in Abs. 4, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen das Recht auf mindestens eine Fortbildung jährlich haben, die Regelung sollte der aus dem LPVG angepasst werden.

Zu § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Wir unterstützen die Erweiterung der Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten um die Konzeption alternativer Modelle und fordern die Ergänzung der Ziffer 5 in Abs. 1 Satz 2 „5. strukturelle und strategische Planungsvorhaben“

Zu § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Wir begrüßen die Ergänzung in Abs. 2, dass die Dienststelle die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren hat und die Gleichstellungsbeauftragte vor Umsetzung einer Maßnahme, die einer Stellungnahme der Gl. entgegensteht zu informieren.

Wir begrüßen auch die klare Bestimmung der Rechtsfolgen einer Nicht- oder nicht fristgerechten Beteiligung und die insgesamt stringenter und konsequenter Formulierung der Regelungen.

Wir erhoffen aus dem Recht in Abs. 6, Vereinbarungen mit der Dienststelle zu treffen über Form und Verfahren der Beteiligung, wirkungsvollere und transparentere Beteiligungsformen. Wir begrüßen die Feststellung, dass die Beteiligungsrechte und –pflichten nicht abdingbar sind und nicht unterlaufen werden dürfen ebenso wie die ausführlichen Dokumentationspflichten.

Wir unterstützen ausdrücklich das Recht zur Beiziehung von Sachverständigen und die Kostentragung durch die Dienststelle.

§ 19 Widerspruchsrecht

Wir unterstützen ausdrücklich die Feststellung, dass die Entscheidung über einen Widerspruch schriftlich mitgeteilt werden muss.

Die Präzisierung der Abläufe in einer Hochschule ist für rechtssicheres Bescheiden erforderlich.

§ 19a Rechtsschutz

Wir begrüßen diese Regelung ausdrücklich, schafft sie doch erstmals ein eigenständiges Postulationsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bei Verletzung ihrer Rechte oder der Beteiligung. Bedauerlicherweise hat die Anrufung des Gerichts keine aufschiebende Wirkung.

§ 22 Berichtspflicht

Wir fordern die Einbeziehung der Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten in die Berichtspflicht.

Düsseldorf, den 31.8.2016