

**STELLUNGNAHME
17/3**

A07, A03

Remscheid, 28.08.2017

**Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des
Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer
landesrechtlicher Vorschriften**

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtags NRW am 05.09.2017

Die Weiterentwicklung der Quotenregelung für das Land NRW war eine schwierige Abwägung, die unbestritten zu vielen verfassungsrechtlichen Fragen führte. Mit der Gutachtenbeauftragung an Prof. Dr. Papier, Bundesverfassungsgerichtspräsident a.D. trug die vorherige Landesregierung diesem Umstand Rechnung. Der Landtag der vorherigen Wahlperiode hat sich aufgrund des Gutachtens für eine vorsichtige Änderung der bestehenden Quotenregelung entschieden. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in NRW hatten dieses sehr begrüßt.

Wenn das OVG Münster die vom Gesetzgeber getroffene Regelung im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes für verfassungswidrig erklärt hat, muss dieses kontextual betrachtet werden. In seiner Presseerklärung vom 1.3.2017 führt der Deutsche Juristinnenbund aus, dass das gleiche OVG Ende der 1980er Jahre die bis zum 30.06.2016 geltende Regelung, die jetzt wieder eingesetzt werden soll, für verfassungswidrig erklärt hat und jetzt für verfassungsgemäß hält.

Der Rechtsstreit dauerte seinerzeit 8 Jahre, bis der EuGH die Regelung bestätigte. Daran ist zu erkennen, dass in diesem Bereich die Weiterentwicklung des Rechts schwierig und langwierig ist. Rechtlich neue Wege zu beschreiten ist eine politische Entscheidung. Die Vorgängerregierung hatte den Mut voranzugehen, um dem Grundrecht der Gleichberechtigung von Frau und Mann mehr Nachdruck zu verleihen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf nimmt die Neuregelung und damit das Anliegen, alle verfassungsgemäßen Möglichkeiten des grundgesetzlich gebotenen Nachteilsausgleichs auszuschöpfen, vollständig zurück. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bedauern sehr, dass nunmehr weder eine Entscheidung des OVG Münster im Hauptsacheverfahren (mit einer eventuellen Vorlage an das Bundesverfassungsgericht), noch ein Urteil im Rahmen des Normenkontrollverfahrens vor dem VGH abgewartet wird. Damit hätte die in Rede stehende neue Quotenregelung höchsttrichterlich im Hinblick auf ihren verfassungsrechtlichen Bestand überprüft werden können.

Es stellt sich die Frage, was nun alternativ passieren soll, um den unbestritten beklagenswerten Umstand zu beseitigen, dass noch immer viel zu wenige Frauen in Führungspositionen gelangen oder Hochschullehrstühle innehaben. Mentoringprogramme und Vereinbarkeitserleichterungen sind dringend notwendige sogenannte Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen um überhaupt ausreichend Kandidatinnen für Führungspositionen gewinnen zu können. Doch scheint es damit nicht zu gelingen, die sogenannte gläserne Decke durchstoßen zu können. Dies führt Prof. Papier in seinem Gutachten aus und es entspricht den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten. Der verfassungsmäßige Nachteilsausgleich wird bisher nachweislich durch die vielen vorhandenen durchaus wichtigen gleichstellungsfördernden Programme nicht erreicht. Es besteht Handlungsbedarf, nicht nur in Nordrhein-Westfalen.

Die Landesregierung schlägt vor, das geltende Beurteilungssystem überarbeiten und um Kriterien wie „Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung, Persönlichkeit, Charaktereigenschaften“ erweitern zu wollen. Diese weichen Kriterien sind Einfallstore für veraltete Rollenvorstellungen, Vorurteile und Stereotype in Bezug auf Frauen. „Werden sie bei der Bildung des Gesamturteils noch stärker gewichtet, wäre damit der Leistungsgrundsatz durch Gleichstellungsrecht gefährdet“, so der Deutsche Juristinnenbund in seiner bereits oben zitierten Pressemitteilung. Dieser Beurteilung schließe ich mich als Praktikerin in vollem Umfang an.

Dienstliche Beurteilungen sind auch nach Aussage des OVG Münster kaum geeignet, eine mehr als im Wesentlichen gleiche Beurteilung festzustellen: „Eine absolut gleiche Eignung verschiedener Bewerber für ein konkretes Beförderungsamts gibt es in der Praxis nur in Ausnahmefällen“.

Bereits heute ist das dienstliche Beurteilungswesen im Land sehr inhomogen. Für tariflich Beschäftigte gibt es Regelbeurteilungen nur in wenigen Kommunen, auch für Beamtinnen und Beamte ist im kommunalen Bereich keine Regelbeurteilung vorgeschrieben und es gibt sie auch sehr oft nicht. Insofern kann auf dem Weg eines neuen Beurteilungswesens auf kommunaler Ebene kein Fortschritt erzielt werden. Die Formulierung „im Wesentlichen gleiche Qualifikation“ passt sehr viel besser auf die vielfältigen Auswahlverfahren in den Gemeinden, Kreisen und Städten des Landes und lässt ausreichend gesetzeskonforme Spielräume. Die Einengung auf „gleiche Qualifikation“ lässt die Quote und damit das Gesetzesziel ins Leere laufen.

Zum Abschluss bemerke ich noch, dass der restituierte Absatz 7(3) LGG zur Gruppenbildung Verweise auf den BAT enthält. Wenn Sie sich zur Änderung entschließen, muss hier nach der neuen Entgeltordnung verfahren werden, da ansonsten eine rechtssichere Anwendung unmöglich wird.

Christel Steylaers
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid
Sprecherin der BAG kommunaler Frauenbüros

FD Gleichstellung von Frau und Mann
Theodor-Heuss-Platz 1
42853 Remscheid
Tel.: 0049 2191 162257
Fax.: 0049 2191 1612257
Email: Christel.Steylaers@remscheid.de