



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

DPoIG • Graf-Adolf-Platz 6 • 40213 Düsseldorf

Präsident des Landtags
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/5

A07, A03

Landesverband NRW

Graf-Adolf-Platz 6
40213 Düsseldorf
Telefon 0211/93368667
Telefax 0211/93368679

info@dpolg-nrw.de
www.dpolg-nrw.de

Düsseldorf, 31. August 2017

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften
Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP/ Drucksache 17/78

Die Deutsche Polizeigewerkschaft Nordrhein-Westfalen (DPoIG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit zum Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Mit Eintritt des 01.07.2016 trat das durch die damalige Landesregierung eingebrachte Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in Kraft. Bereits im Vorfeld hatte die DPoIG NRW in ihrer Stellungnahme eindringlich darauf hingewiesen, dass die dort in § 19 Abs. 6 LBG NRW verfasste Regelung („Frauenförderung“ / „Öffnungsklausel“) nicht mit Art. 33 Abs.2 GG vereinbar ist.

Gleichwohl wurde die Regelung in Kraft gesetzt und kurze Zeit später mit einer ungewöhnlich hohen Anzahl von Beförderungsstellen begleitet. Zu diesem Zeitpunkt wurden die Ranglisten der zukünftigen Beförderungsmöglichkeiten in der Form modifiziert, dass die in § 19 Abs. 6 LBG NRW angesprochene „Öffnungsklausel“
„Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht...“



Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne des Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist.“

in ein bestehendes Beurteilungsverfahren implementiert, obwohl diese Regelung ganz offensichtlich der langjährigen, gefestigten verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG nicht entsprach. Auch die Begründung der damaligen Landesregierung, mit dieser Regelung den unterrepräsentativen Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen zu erhöhen, war aus Sicht der DPoIG NRW nicht förderlich. Wie die DPoIG NRW bereits damals forderte, wären zur Gewährleistung der Chancengleichheit ein entsprechendes nachhaltiges und tragfähiges Personalmanagement, eine karrierebezogene Unterstützung der Frauen durch Vorgesetzte (z.B. Mentoring-Programme), Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexiblere Arbeitszeitmodelle (z.B. Führung in Teilzeit) sowie organisatorische Unterstützung (z.B. Kinderbetreuung) zielführender gewesen.

Neben der Überarbeitung des Beurteilungssystems gehört aber auch eine Implementierung und Festschreibung von Kontrollmechanismen zur Überprüfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Beurteilungsrichtlinien oder in die Laufbahnverordnung. Zudem sollten die Beurteilerinnen / Beurteiler für diese Thematik sensibilisiert werden.

Stattdessen traten nunmehr erhebliche Störfaktoren im öffentlichen Dienst zu Tage. Durch die nachträgliche Änderung einer bestehenden Beurteilungspraxis wurden männliche Bewerber bei gleichem Gesamturteil gegenüber den weiblichen Bewerberinnen zurückgesetzt. Eine bisherige Binnendifferenzierung innerhalb einer Beurteilung wurde ausgeblendet, so dass entgegen des Leistungsgrundsatzes nur das Gesamturteil in den Vordergrund rückte. Dies hatte zur Folge, dass eine Vielzahl männlicher Bewerber ihr subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG als verletzt ansahen.

Die erzwungene Neusortierung der Beförderungslisten zum 01.07.2016 hat bei etlichen davon negativ Betroffenen zu einer massiven Demotivation geführt.

Allein durch diesen gesetzgeberischen Akt sind bei der Umsetzung der Regelung trotz unveränderter – ja oftmals hoch motivierter Arbeit der Betroffenen – zahlreiche Frauen auf den



Beförderungslisten drastisch aufgestiegen und etliche Männer nur aufgrund ihres Geschlechts weit nach hinten abgerutscht.

Dieses Chaos im öffentlichen Dienst betraf aber nicht nur die männlichen Bediensteten, sondern auch die leistungsstarken Frauen nachteilig, die nunmehr aufgrund des eingetretenen gerichtlich herbeigeführten Beförderungsstopps zunächst nicht befördert werden konnten oder im Falle ihrer noch zu erfolgenden Beförderung zu Unrecht in ihrem Arbeitsumfeld unterstellt bekamen, eine neue Beförderungsposition nicht aufgrund gezeigter Arbeitsleistung bekommen zu haben.

Letztendlich waren teilweise die Behörden quasi gezwungen, immer mehr Beförderungsverfahren „einzufrieren“, um eine Bestandskraft ungerechter Personalentscheidungen zu vermeiden.

Bereits in einem Antrag der Fraktion der CDU LT Drucksache 16 / 12836 vom 06.09.2016) wurde die damalige Landesregierung dazu aufgefordert, die verfehlte Regelung zur Frauenförderung im Öffentlichen Dienst nach der juristischen Niederlage sofort zu überarbeiten.

Wie sich im Nachhinein zeigte, wurde diese Auffassung von mehreren Verwaltungsgerichten (Düsseldorf, Aachen, Arnsberg und Gelsenkirchen) bestätigt. Gleichwohl wurde die Regelung von der damaligen Landesregierung beibehalten. Auch die hier geführte Berufung der damaligen Landesregierung wurde auch vom OVG für das Land Nordrhein-Westfalen abgewiesen.

Neben diesen rechtlichen Konsequenzen traten zudem zahlreiche negative Nebeneinflüsse ein:

- Durch die Klageerhebungen wurden die anstehenden Beförderungen in einzelnen Behörden nicht mehr durchgeführt, da diese Stellen nunmehr durch verwaltungsgerichtliche Entscheidungen blockiert wurden (siehe u.a. Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Stein, CDU vom 11.01.2017, Drucksache 16 / 13729). Diese Ausgangslage hätte bei einer Beibehaltung der strittigen „Öffnungsklausel“ zu einer jahrelangen Beförderungsblockade führen können.



Daneben war zu bedenken, dass die anhängigen Klagen keine allgemeine Wirkung hatten, sondern auf den jeweiligen Einzelfall bezogen waren. Dies hätte im Umkehrschluss dazu geführt, dass alle von der Regelung betroffenen Beamten ein entsprechendes Klageverfahren hätten führen müssen. Eine Aufhebung der Regelung hätte nur das höchste Gericht des Landes, der Verfassungsgerichtshof NRW (LVerfGH) aussprechen können.

- Innerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen wurde der unbestimmte Rechtsbegriff „im Wesentlichen gleich...“ unterschiedlich ausgelegt, so dass von einem einheitlichen Maßstab einer Beurteilung an den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG nicht mehr zu denken war.
- Um ein einheitliches Verständnis des zum 01.07.2016 in Kraft getretenen § 19 Abs. 6 LBG NRW herbeizuführen, wurde eigens per Erlass der damaligen Landesregierung (Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen, Az. 403-26.04.01 vom 01.07.2016) eine Regelung ins Leben gerufen.
- Aber auch aus dem Bereich der Beamtinnen wurde Klage darüber geführt, dass gezeigte Leistungen nunmehr ihren Stellenwert verlieren würden. Eine entsprechende Leistung, die nach der bisherigen Ausschärfung der Beurteilung zum Tragen kam, verlor durch die Bewertung des gleichen Gesamturteils ihren Wert.

Trotz der zahlreichen Bedenken änderte die damalige Landesregierung nicht die Regelung des § 19 Abs. 6 LBG NRW ab. Vielmehr beabsichtigte sie den rechtlichen Instanzenweg bis zum Europäischen Gerichtshof fortzuführen. Dieser Entwicklung wirkten die damaligen Oppositionsfraktionen der CDU und FDP entgegen und reichten eine Normenkontrollklage vor dem OVG des Landes Nordrhein-Westfalen ein, so dass auch die Gegner der umstrittenen Regelung rechtliches Gehör erhalten würden, zumal die damalige Landesregierung lediglich ein Normenbestätigungsverfahren initiierte.

Aus Sicht der DPoIG NRW ist der durch die neue Landesregierung angestrebte Weg – **die Änderung des LBG NRW und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW** im Hinblick auf die offensichtlich nicht mit dem Gesetz in Einklang stehende Öffnungsklausel – längst überfällig und hätte von der damaligen Landesregierung aufgrund der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung angepasst werden müssen.