

DGB NRW, Abt. ÖDB | Friedrich-Ebert-Str. 34-38 | 40210 Düsseldorf

Herrn  
André Kuper  
Präsident des Landtags NRW  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**17/9**

A07, A03

**Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes NRW und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften**

1. September 2017

**Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und FDP Drucksache 17/78**

**Daniela Zinkann**  
Abteilungsleiterin  
Öffentlicher Dienst/Beamte

**Ihr Zeichen: I.1**

Daniela.Zinkann@dgb.de

Sehr geehrter Herr Kuper,

Telefon: 0211/ 3683 113  
Telefax: 0211/ 3683 159  
Mobil: 0171/ 8658 358

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 24. Juli 2017.

Zi/Bl

Als Anlage übersende ich Ihnen die Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW zum o.g. Betreff.

Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf

[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Zinkann

Anlage



## **Stellungnahme des DGB-Bezirk NRW**

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes NRW  
und landesrechtlicher Vorschriften - Gesetzentwurf der  
Fraktionen von CDU und FDP - Drucksache 17/78

Anhörung des Haushalts- und Finanzausschusses  
am 05. September 2017

Düsseldorf, den 01.09.2017

Der Gesetzentwurf der Landtagsfraktionen von CDU und FDP hat im Wesentlichen die Abschaffung der von der Vorgängerregierung eingeführten „Quotenregelung“ aus § 19 Abs. VI LBG neu zum Inhalt und stellt die bis zum 30.6.2016 geltende Rechtslage wieder her. Das ist aus Sicht des DGB NRW nicht ausreichend.

Dieser Zustand wird nicht der Verwirklichung des dem Staat obliegenden Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG gerecht, wonach der Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern muss und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat. Denn auf Grundlage der alten Rechtslage, die nun wiederhergestellt werden soll, hat die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Vergabe von Führungspositionen und höheren Ämtern bisher nicht funktioniert. Langjährig ist durch Daten belegt, dass der Frauenanteil im öffentlichen Dienst in vielen Bereichen mit zunehmender Hierarchiestufe abnimmt, selbst wenn in den meisten Bereichen des öffentlichen Dienstes in den Eingangsstufen mittlerweile mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Die Regierungsfractionen und die Landesregierung sind daher nun in der Pflicht, diesem Verfassungsauftrag nachzukommen und eine tragfähige Lösung vorzulegen.

Die Ankündigung einer Evaluation der Personalbeurteilungsrichtlinien reicht nicht aus. Es bedarf vielmehr eines umfassenden Konzeptes, das eine klare Orientierung zur geschlechtergerechten Aufgaben – und Funktionsübertragung gibt und das dem Auftrag des Grundgesetzes gerecht wird.

Das Anknüpfen an die Beurteilungsrichtlinien und die darin enthaltenen Beurteilungskriterien ist aus Sicht des DGB NRW ein richtiger Schritt, da Beurteilungen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes darüber entscheiden, welchen Erfolg Frau oder Mann in der beruflichen Karriere haben. Den Richtlinien, die für ihre Erstellung gelten, kommt daher zentrale Bedeutung zu.

Einer von mehreren Ansatzpunkten sollte daher sein, Beurteilungskriterien daraufhin zu überprüfen, inwiefern sie sich nachteilig oder förderlich auf eine Verwirklichung des Verfassungsziels der Gleichstellung von Frauen auswirken. Es darf allerdings nicht nur bei einer Ergänzung von Halbsätzen und dem Austausch von ein paar Beurteilungskriterien bleiben. Denn eine Überarbeitung in dieser Form hat in vielen Bereichen schon stattgefunden, oftmals mündend in Ergänzungen wie „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken“. Das allein

ist natürlich ein richtiger Hinweis, ist aber noch nicht ausreichend um Gleichstellung zu erreichen.

Ein Konzept muss vor allem auch mit Blick auf eine Gleichstellung von Frauen bei Beurteilung und Beförderung im öffentlichen Dienst mehr Verbindlichkeit schaffen und ein anständiges Controlling vorsehen.

Hierfür bedarf es Regelungen, die die Beurteilungspraxis transparenter und objektiver machen, z.B: durch stärker objektivierbare Merkmale und Ziele oder durch Vorgaben zur statistischen Auswertung der Beurteilungspraxis und zur regelmäßigen Evaluation.

Bei Einstellung, Beurteilung und Beförderung könnten zum Beispiel überprüfbare Zielvorgaben bestehen, welche bei Nichterreichen eine Begründungspflicht auslösen. Die Vorgabe zur Erstellung anonymisierter Notenspiegel aufgeschlüsselt nach Kriterien weiblich/männlich und teilzeitbeschäftigt/vollzeitbeschäftigt könnte etwaige strukturelle Schlechterstellungen offenlegen. Es müssten Berichtspflichten in den einzelnen Dienststellen an Vorgesetzten bis hin zum zuständigen Minister geschaffen werden. Es bedarf regelmäßiger jährlicher Berichte an den Landtag, wie es um die Vergabe von Noten, Beförderungen und leitender Funktionen in der Landesverwaltung mit Blick auf Geschlecht und Beschäftigungsgrad (also Teilzeit/Vollzeit) bestellt ist. Ein alle paar Jahre erscheinender Gleichstellungsbericht reicht hier nicht. Bereichsspezifisch muss mehr Transparenz und Kontrolle geschaffen werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Zusammenhang mit Beurteilung und Beförderung ist die Schulung von Genderkompetenzen. Um Geschlechterdiskriminierung entgegen zu wirken müssen besonders diejenigen, die Beurteilungen durchführen, für die Probleme bezogen auf eine Schlechterstellung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten sensibilisiert werden. Aber nicht nur Beurteilende, sondern auch Beurteilte sollten regelmäßig über die Kriterien und Verfahren sowie die Möglichkeit der Wahrnehmung ihrer Rechte informiert werden.

Aber auch in anderen Bereichen als dem Beurteilungswesen müssen die Weichen dafür gestellt werden, dass Gleichstellung verwirklicht werden kann. Schon im Rahmen der Verhandlungen rund um die Dienstrechtsreform haben wir darauf verwiesen, dass zu den notwendigen Instrumenten zum Beispiel auch eine geschlechtergerechte Personalentwicklung und –qualifizierung ge-

hört und bessere Möglichkeiten zum Führen in Teilzeit genau wie eine verbesserte Kinderbetreuung.

Mit Blick auf die Besonderheiten im Polizeibereich und weitere konkrete Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen verweisen wir auf die Stellungnahme der GDP NRW.

Ein wesentlicher Grund, warum die „Quotenregelung“ der alten Landesregierung zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens insbesondere in Dienststellen mit „Topfwirtschaft“ wie Polizei oder Finanzverwaltung geführt hat, war, dass sie auf aufgrund der zeitlichen Umsetzung in eine laufende Beurteilungsrunde hineingewirkt hat und damit über mehrere Jahre hinweg mitbestimmte und fortgeschriebene Beförderungslisten neuen Auswahlkriterien unterworfen hat. Dies steht nun wieder an, da seit dem 1.7.2016 die Beförderungslisten nach § 19 VI LBG neu gebildet wurden. Der Landtag sollte vor einer Umsetzung in die Praxis daher genau prüfen, wie erneuter Unfriede und Rechtsunsicherheiten vermieden werden können.