

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Frauenpolitik zum
Gesetzentwurf "Zur Förderung der beruflichen Chancen für
Frauen im öffentlichen Dienst" (Drs. 10/3849) am 08.05.1989

Stellungnahme der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landes-
verband Nordrhein-Westfalen.

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
meine Damen und Herren,

die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft begrüßt die Initiative
eines Gesetzentwurfs zur Förderung der beruflichen Chancen für
Frauen im öffentlichen Dienst. Dies ist ein weiterer Schritt
zur Aufhebung der Benachteiligungen der Frau im Berufsleben.
Ziel von Frauenförderung muß es sein, daß Frauen an allen Auf-
stiegspositionen und Gehaltsstufen der betrieblichen Hierarchie
im gleichen Umfang wie Männer beteiligt sind. Diesem Anliegen
trägt der vorliegende Gesetzesentwurf Rechnung. Uns ist klar, daß
die alltägliche Benachteiligung von Frauen nicht allein durch eine
gesetzliche und rechtliche Gleichstellung im Berufsleben lösbar
ist. Jedoch hat die berufliche Benachteiligung eine Schlüssel-
funktion. Sie ist das größte Hindernis für gesellschaftliche Gleich-
stellung. Denn erst die Erwerbsarbeit der Frau sichert ihr mate-
rielle Unabhängigkeit und erschließt ihr über das Arbeitsleben
auch Mitgestaltungschancen und Entscheidungsrechte.

Letztendlich kann es nur auf diesem Wege zu einer Neuaufteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit in Beruf, Familie und sozialem Leben von Mann und Frau kommen. Auf der Bewußtseins-ebene zeichnen sich kleine positive Schritte zur Frauenförderung ab; auf Grund der demografischen Entwicklung erkennen die Verwaltungen, daß sie ab den 90er Jahren verstärkt auf die Mitarbeit der Frauen angewiesen sind. Auch wird immer mehr erkannt, daß der Führungsstil der Zukunft mit einem erweiterten und zum Teil veränderten Leitungsverhalten als dem bisher bekannten einhergehen muß. Neben der fachlichen Kompetenz werden vor allem die Fähigkeit zur Teamarbeit, der kooperative Führungsstil, Kreativität und Einfühlungsvermögen gefragt sein. Diese Kompetenzen werden vor allem den Frauen zugeschrieben. Des weiteren kommt hinzu, daß die gutausgebildeten Frauen von heute ihre Qualifikation ins Berufsleben einbringen wollen, denn der Beruf ist fester Bestandteil ihrer Lebensplanung; sie wollen beides: Beruf und Familie. Dieser Bewußtseinsprozeß kann nach Ansicht der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft positiv verstärkt werden durch den vorliegenden Gesetzentwurf, der bei gleichwertiger Qualifikation vorsieht, daß Frauen solange bevorzugt eingestellt und befördert werden, bis ihr Anteil dem der Männer entspricht,

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft geht davon aus, daß das Landesbeamtengesetz NRW nicht nur von juristisch vor- bzw. ausgebildeten Personen, sondern auch von Laien und Betroffenen gelesen und umgesetzt wird.

- 3 -

In diesem Zusammenhang erscheint uns der Begriff, der im Gesetz verwandt wird, "gleiche Qualifikation" problematisch zu sein, auch wenn dieser durch die Rechtsprechung eindeutig belegt ist. Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet "gleich" "identisch". Dieses kann - bezogen auf die Qualifikation - nie der Fall sein; Eignung, Befähigung und fachliche Leistung können nur gleichwertig bzw. vergleichbar sein. Besonders beim Bewertungsmerkmal Eignung ergibt sich ein großer Spielraum für subjektive Beurteilungen seitens der zuständigen Personalverantwortlichen in den Behörden.

Begriffe wie "Belastbarkeit", "Lernfähigkeit", "Führungseigenschaften" sind oft an persönlichen Erfahrungen der Beurteilenden und nicht an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes orientiert. Vergessen werden darf hier auch nicht, daß es keinesfalls immer einer Diskriminierungsabsicht bedarf, "wenn Personalentscheidern regelmäßig ein Mann vor Augen steht, wenn sie einen anspruchsvolleren Arbeitsplatz zu besetzen haben. Ihre Maßstäbe haben sich an Männern gebildet, die bisher derartige Arbeitsplätze besetzten und sie in spezifischer Weise ausfüllten." (Heide Pfarr, 2-Wochendienst, Nr. 19, Köln 1988, S. 14).

- 4 -

Aus diesen Gründen halten wir es für erforderlich und notwendig, das Wort "gleiche" durch "gleichwertige" zu ersetzen.

Zum Gesetzentwurf im einzelnen:

Es ist sicherzustellen, daß Frauen insbesondere auch dort, wo sie bisher unterrepräsentiert sind (bei Ernennungen, Beförderungen, Einstellungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) tatsächlich bevorzugt berücksichtigt werden. Deshalb schlagen wir an Stelle der Formulierung "...sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen", folgendes vor: "Ausnahmen von der Regel aus gewichtigen Gründen sind prinzipiell möglich, soweit hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht." Beispiele sind das Schwerbehindertengesetz, das Gesetz zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes usw.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft befürchtet, daß mit der jetzigen Formulierung im Gesetzentwurf der Bevorzugung von Männern doch wieder eine Hintertür geöffnet bleibt. Das kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein; denn es muß auch klar sein, daß die Gesichtspunkte sozialer Art besonders schwerwiegend und nicht im traditionellen Rollenmuster begründet sein müssen. So kann nicht als sozialer- geschweige denn als schwerwiegend sozialer- Grund im Sinne eines Frauenförderungsgesetzes geltend gemacht werden, daß ein Mann der Alleinverdiener und Unterhaltspflichtiger einer vielköpfigen Familie ist, während die Bewerberin keine Unterhaltsverpflichtungen hat oder diese mit einer anderen Person teilt. Einzelfallgerechtigkeit ist auch immer noch durch das Mitbestimmungsverfahren nach dem LPVG NW gewährleistet. Hier ist die zuständige Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Darüber hinaus ist es u.E. dringend erforderlich, daß Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht nachteilig gewertet werden. Dieser Passus sollte im Gesetz verankert werden bzw. in der Laufbahnverordnung Berücksichtigung finden. Gerade unter dem Aspekt des Angebots zur Erweiterung von Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst darf eine Inanspruchnahme für die betreffende Bewerberin bzw. für den betreffenden Bewerber keine nachteiligen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang haben. Die Verzögerung in der "Karriere" durch Geburt bzw. Erziehung von Kindern muß ausgeglichen werden.

In diesem Zusammenhang fordern wir Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete auf, auch Ihren Einfluß bei der Verabschiedung des Personalhaushaltes des Landes NW geltend zu machen. Es kann nicht angehen, daß auf Stellen, die mit dem Vermerk "künftig wegfallend gekennzeichnet sind, bei Erziehungsurlaubsgewährung des/der betreffenden Arbeitnehmer(s)/in keine befristeten Ersatzeinstellungen mehr vorgenommen werden können. Hier sollen die Wegfallvermerke sofort greifen : Das hat zur Konsequenz, daß sich inzwischen Dienststellenleiter und Personalvertretungen gegen Erziehungsurlaubsgewährung aussprechen. Letztendlich trifft diese beabsichtigte Maßnahme in der Hauptsache Frauen, die über diesen Weg mindestens zeitweilig Arbeit finden könnten bzw. wieder einen Einstieg ins Berufsleben erlangen. Denn von den Ausnahmegenehmigungen der Beurlaubung nach § 78 b bzw. 85 a Landesbeamtengesetz macht nach unseren Informationen der Finanzminister so gut wie gar keinen Gebrauch.

Wir vermissen im Gesetzentwurf auch Sanktionen bei einer von der Dienststelle zu vertretenden unzulässigen Benachteiligung von Frauen.

Die Erfahrungen mit dem § 611 a BGB haben gezeigt, daß es zwingend erforderlich ist, Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen das Gesetz zu schaffen. Denkbar ist z.B., daß Frauen Schadenersatzansprüche von mindestens zwölf Monatsgehältern/Bezügen zustehen, wenn sie bei Einstellung oder Höhergruppierung/Beförderung diskriminiert werden. Die Beweislast ist von der jeweils zuständigen Behörde zu tragen, d.h. die Dienststelle hat nachzuweisen, daß sie die Maßnahme in derselben Weise getroffen hätte, wenn die benachteiligte Person anderen Geschlechts gewesen wäre.

Der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft erscheinen zur Kontrolle der Wirksamkeit des neuen § 8.4 Landesbeamtengesetz die Zuständigkeitsbereiche 1.) der Ernennungsbehörde, 2.) der obersten Landesbehörde zu wenig eingegrenzt zu sein.

- 8 -

Zur Verdeutlichung ein Beispiel: im Bereich des Regierungspräsidenten sind Frauen in den Gewerbeaufsichtsämtern fast nur im mittleren Dienst vertreten, in den Veterinärämtern, hygienisch-, bakteriologischen- und chemischen Untersuchungsämtern auch im gehobenen und höheren Dienst. Für den Gesamtbereich des Regierungspräsidenten kann durch Zusammenfassung dieser Ämter bei der Ist-Analyse eine Nivellierung eintreten. Es ist scheinbar so, daß Frauen dann auch im gehobenen/höheren Dienst ausreichend vertreten sind.

- 9 -

Unseres Erachtens muß die Bestandsaufnahme in der jeweiligen Dienst-
stelle erfolgen. Ausgangspunkt sollte der Bereich sein, in dem jeweils
eine eigene Personalvertretung gebildet wird. Nur eine Bestandsaufnah-
me auf dieser jeweiligen Ebene würde deutlich machen, in welchen Be-
reichen Frauen über- bzw. unterrepräsentiert sind und wie ihre Vertei-
lung auf die Besoldungs-, Vergütungs-, und Lohngruppen aussieht. Denn
in unserem genannten Beispiel nützt es den Frauen in den Gewerbeauf-
sichtsämtern wenig, wenn sie sich auf ein Frauenförderungsgesetz be-
rufen können, die personalführende Stelle, hier der Regierungspräsi-
dent, jedoch auf Sollerfüllung im gesamten Bereich verweisen kann.

Wir halten es weiterhin auch für wichtig, daß zur Ermittlung des Be-
schäftigungsanteils von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besol-
dungsgruppen und der jeweiligen Veränderung, jede Dienststelle alle
zwei Jahre einen Bericht zu erstellen hat, der der übergeordneten
Dienststelle vorzulegen ist.

Die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellung-
nahme zu diesem Bericht abzugeben. Diese Stellungnahme ist mit dem
Bericht der jeweiligen Dienststelle der übergeordneten Dienststelle
vorzulegen. Darüberhinaus soll die Gleichstellungsbeauftragte berech-
tigt sein, ihren Bericht, ihre Stellungnahme alle zwei Jahre zu veröf-
fentlichen.

Desweiteren fordert die DAG den Gesetzgeber auf, Nachteile, die aus
der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen gemäß § 85 a) Landes-
beamtengesetz in der späteren Versorgung entstehen, zu beseitigen.

Hier sind als Stichworte nur zu nennen: Zeiten des Urlaubs werden nicht bzw. nur zum Teil berücksichtigt. Bei der Probezeit, bei der Beförderung oder Aufstieg, bei der Jubiläumsdienstzeit finden diese keine Berücksichtigung. Es ist dafür zu sorgen, daß Kindererziehungszeiten im Laufbahnrecht ebenso wie Grundwehr- oder zivile Ersatzdienstzeiten angerechnet werden.

Sind hier Bundesgesetze berührt, sollte die Landesregierung ihren entsprechenden Einfluß geltend machen.

Desweiteren halten wir eine Integration des z. Zt. gültigen Frauenförderungskonzeptes NW (Runderlaß des Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 8.5.1985 - LF 1- 6504.1), teilweise in veränderter Form, für dringend notwendig.

Als Stichpunkte sind hier zu nennen:

- durch eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung müssen Aufgaben in Beruf und Familie für Frauen und Männer besser miteinander vereinbar sein. Hier sind Arbeitgeber, Personalvertretungen und besonders auch der Gesetzgeber gefordert zu handeln.
- Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen verstärkt zur Teilnahme motiviert werden. Diese Veranstaltungen sind örtlich und zeitlich so anzubieten, daß Eltern mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird.

Bei ganz- oder mehrtägigen Veranstaltungen ist bei Bedarf Kinderbetreuung zu gewährleisten. In die Fortbildungsangebote ist das Thema "Gleichstellung der Frau" miteinzubeziehen.

- Besonders bei der Einführung neuer Technik müssen Frauen gleichberechtigt mit den Männern an Einführungs- und Weiterbildungslehrgängen beteiligt werden.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Wiedereinstellungsgarantien und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen und Männer, die eine Erziehungspause eingelegt haben.

Die DAG fordert auch die grundsätzliche Einbeziehung der 450,-DM-Arbeitsverhältnisse in die Kranken- und Rentenversicherung. Ebenso sollte die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Projekten künftig mit der Auflage verbunden sein, innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen sowie im Ausbildungsbereich herzustellen.

Wir halten es für geboten, das gesamte Landesbeamtengesetz NRW auch hinsichtlich der Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachformen zu überarbeiten.

Mk