

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung
von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen**
(Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Düsseldorf, im August 1998

1. Einleitung

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, begrüßt die Intention der Landesregierung mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft mit Regelungen für das Erwerbsleben entgegenzuwirken. Denn gerade dem Öffentlichen Dienst kommt bezüglich der Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrages eine Vorreiterrolle zu. Schon das Frauenförderungsgesetz und auch das Frauenförderungskonzept für das Land Nordrhein-Westfalen wurden von der DAG positiv bewertet, auch wenn wir dabei auf kritische Punkte hingewiesen haben und weiterreichende Forderungen formuliert haben. Auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997, in dem das Frauenförderungsgesetz in NRW für verfassungsgemäß akzeptiert wurde, wurde von uns als ein enormer Schub für die Gleichstellungsdiskussion in der Bundesrepublik gewertet. Denn, daß ohne Quotierung in allen gesellschaftlichen Bereichen es für Frauen schwierig ist, ist den Gewerkschaften hinreichend bekannt. Es ist uns auch bewußt, daß der formalen Gleichberechtigung die Veränderungen der Strukturen und Inhalte folgen muß.

Mit der Vorlage dieses Landesgleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst setzt die Landesregierung die Zusage, die in der Koalitionsvereinbarung von 1995 zwischen SPD und BÜNDNIS 90 die GRÜNEN aufgeführt ist, in die Tat um. Die bisherige Praxis mit dem bisherigen Frauenförderungsgesetz wie auch Konzept hat gezeigt, daß schon durch die Diskussion über "die gleiche Qualifikation" Entscheidungen bewußter und nachvollziehbarer durchgeführt werden. Trotzdem bleibt die Situation, daß Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen die gleiche Qualifikation zugesprochen wird in der Praxis eher die Ausnahme als die Regel. Frauen haben oft mit dem Problem zu kämpfen, daß sie trotz besserer Qualifikation nicht genommen werden und daß bei formal gleicher Qualifikation für Männer außerhalb der fachlichen Eignung, Leistung und Befähigung Hilfsargumente, wie sie auch im Gesetz aufgeführt sind, wie höheres Lebens- und Dienstalter, ununterbrochene Berufstätigkeit, soziale Argumente insbesondere die Betonung der männlichen Erwerbstätigkeit für die Rolle des Familienernährers, ausschlaggebend sind. Diesen Begründungen trägt das Gesetz nur zum Teil Rechnung.



Wir wissen auch alle, daß gerade in der Frage von Beurteilungen, da es objektive Verfahren nicht gibt, Möglichkeiten vorhanden sind, den männlichen Bewerber der Bewerberin vorzuziehen. Dies spielt gerade im Beamtenrecht und der Diskussion der bevorzugten Beförderung eine immer größer werdende Rolle. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hat die Verpflichtung den/der Bewerber/in bei der Entscheidung ausreichend über die Kriterien des Auswahlverfahrens zu informieren. Damit kann dann jeder/jede für sich die Entscheidung treffen, ob sein/ihr Recht verletzt und er/sie dagegen gerichtlich vorgehen soll. Aus schon ergangenen Urteilen (BGH vom 6.4.1995 - 3 Zr 183/94 in NJW 1995 Seite 23, 24) ergibt sich, daß im öffentlichen Dienst, allein im Amtshaftungsprozesse zu vermeiden, unbedingt erforderlich ist, Wert auf ein transparentes für jeden/jede Bewerber/in überschaubares Bewerbungsverfahren zu legen. Ein transparenteres Entscheidungsverfahren käme dann vor allem Frauen zu Gute; einige Schritte in dieser Richtung sind hier getan, denn nach § 611a Abs. 2 hat nunmehr die Bewerberin, wenn ihr Recht auf ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren verletzt ist, einen Schadensersatzanspruch auf höchsten 6-Monatsgehälter. Inzwischen gibt es auch eine Beweiserleichterung zu Gunsten der Betroffenen, die Frauen müssen lediglich Tatsachen glaubhaft machen, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, dann trägt der Arbeitgeber die Beweislast, daß keine Diskriminierung vorliegt.

Es muß aber weiterhin eine intensive Diskussion über ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen werden.

Ministerpräsident Clement hat in seiner Regierungserklärung angekündigt, daß eine der anstehenden Aufgaben auch der Abbau von Stellen im öffentlichen Dienst sein wird. Wir befürchten, daß sich dieser auch auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes auswirken wird; hier verweise ich nur auf das Haushaltsgesetz bzw. auf Formulierungen in diesem Gesetz wie "im Rahmen der haushaltsrechtlichen Bestimmungen". Gerade im Rahmen von Haushaltskonsolidierungen, Umstrukturierungen der Verwaltungen bis zum sog. "Lean-Management" gibt es Bestrebungen, große Bereiche des Dienstleistungssektors in landeseigene Betriebe bzw. in privatrechtliche Rechtsformen zu überführen, so daß eine Reduzierung des Geltungsbereiches zu befürchten ist.

Wir brauchen Regelungen, die den Abbau von qualifizierten Arbeitsplätzen von Frauen verhindern und sich gegen die Verdrängung von Frauen aus gehobenen und Leitungspositionen richten. Ebenso darf nicht vergessen werden, daß mit zunehmender Technisierung im öffentlichen Dienst bestimmte Arbeitsplätze wie z.B. der Schreibdienst in Zukunft einen geringeren bzw. gar keinen Stellenwert mehr haben werden. Deshalb wird es unerlässlich sein, nach Möglichkeiten zu suchen etwa der Einführung von Mischarbeitsplätzen. Oftmals werden gerade die mittleren Hierarchieebenen abgebaut, in manchen Bereichen die einzigen Ebenen, in denen Frauen Fuß fassen konnten. Positive Wirkungen können die neuen Steuerungsrezepte für Frauen insofern haben als die bisher starren Strukturen erneuert werden sollen und daher die Möglichkeit besteht, neue bessere Formen einer Teilhabe aller Betroffenen zu installieren. Erweiterte Handlungsspielräume für die Beschäftigten bergen neue Chancen zur Qualifizierung und Weiterentwicklung auch für die weiblichen Beschäftigten. Außerdem fordern wir, daß die Vergabe öffentlicher Zuwendungen und Aufträge sowie Mittelzuweisungen an die

Beachtung von Frauenförderungsvorschriften gebunden wird, um so ein wandelndes Verhalten der Personalverantwortlichen in der Wirtschaft und bei geförderten Einrichtungen zu bewirken.

Wir bedauern, daß bei Verstößen gegen dieses Gesetz keine durchgreifenden Wirkungen in Form von Sanktionen feststellbar sind. Zu denken ist unter Umständen an eine disziplinarrechtliche Verfolgung bei Verstößen gegen dieses Gesetz durch die Dienststelle.

2. Zu den Gesetzesbestimmungen im Einzelnen

Artikel 1 Abschnitt I, § 2 Abs. 2

Hier sollte eine stärkere Verpflichtung formuliert werden, das bedeutet "soll" 2. Zeile und "sollen" 5. Zeile sind durch "muß" bzw. "müssen" zu ersetzen.

Abschnitt I § 4

Hier gilt das oben Gesagte.

Abschnitt II § 5 Absatz 1

Folgender neuer Satz: "Grundsätzlich sollen Frauenförderpläne jedoch dezentral in den jeweiligen Dienststellen aufgestellt werden; es ist wichtig, daß die Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) in der jeweiligen Dienststelle erfolgen muß, nicht zuletzt, um das übliche Argument widerlegen zu können "bei uns ist das ja alles nicht so!" In vielen Fällen kann schon die exakte Erfassung der Daten eine Hilfe im Bewußtseinsprozeß der jeweiligen Dienststelle und ihren Beschäftigten darstellen. Es wird deutlich, in welchen Stellen und auf welchen Ebenen Frauen über 1.) bzw. unterrepräsentiert sind und wie ihre Verteilung auf die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen aussieht. Hier können besser im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung wesentliche Problembereiche ausfindig gemacht werden und somit eine bessere Grundlage für die Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen gestaltet werden.

1.) Ebenso sind in den Frauenförderplänen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf festzulegen, personeller Ausgleich für Teilzeitbeschäftigte, Teilbarkeit von Führungspositionen, Arbeitszeitsouveränität etc., vorzusehen.

Abschnitt II § 5

zu (7) als 1. Satz einfügen: "die sich aus der konkreten Umsetzung ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten liegen überwiegend bei den Personalverantwortlichen, die bei ihren Planungen und Entscheidungen die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen haben."

Abschnitt II

§ 5 Absatz 7

1. Satz: Rechtzeitig vor Ablauf des Frauenförderplans...."

Abschnitt II § 9 Vorstellungsgespräche

1) "Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des

Arbeitsplatzes erfüllen".

Abschnitt II § 9 Absatz 3

neuer 2. Satz: "Es ist zu gewährleisten, daß Personalfragebogen, Auswahlverfahren etc. keine diskriminierenden Fragestellungen enthalten".

Abschnitt II § 10 Absatz 1

Streichen des letzten Halbsatzes: " soweit diese für die zu übertragende Aufgaben von Bedeutung sind".

Abschnitt II § 11 Absatz 2

Hier ist das Wort "sollen" durch "müssen" zu ersetzen. Wir begrüßen auch, daß in Absatz 3 unser Vorschlag zur Novellierung des Frauenförderkonzeptes vom 13.4.1990 aufgenommen wurde.

Abschnitt II § 12 Absatz 1 und 2

Auch hier schlagen wir vor, die "Sollformulierung" durch eine "Mußbestimmung" zu ersetzen.

Abschnitt II § 12

nach "alternierend" ergänzen: "oder bei einer mindestens 2-jährigen Wahlperiode bzw. Amtszeit in der Hälfte der Amtszeit ein Wechsel vollzogen werden."

Anmerkung zu § 13 Arbeitszeit und Teilzeit

Hier vertritt die DAG die Auffassung, daß Teilzeitbeschäftigung nicht unbedingt Halbtagsbeschäftigung sein muß. Wir wissen aber, daß hierzu eine Änderung mehrerer anderer Gesetze notwendig ist. Prinzipiell ist jede unter der regelmäßigen Arbeitszeit liegende Stundenzahl denkbar, die tägliche regelmäßige Mindestarbeitszeit sollte aber 4 Stunden vorsehen. Für die Tätigkeit sollte Renten, Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflicht bestehen. Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungspflicht sind auszuschließen. Es muß sichergestellt werden, daß Teilzeitbeschäftigte nicht aus dem Geltungsbereich des jeweiligen Manteltarifvertrages herausfallen. Die Dienststelle muß detailliert begründen, wenn Teilzeitarbeit an einen bestimmten Arbeitsplatz ihrer Meinung nach nicht möglich ist. Außerdem sollte die Dienststelle verpflichtet werden, Frauen, die mitgeteilt haben, daß sie schwanger sind, über die verschiedenen Möglichkeiten der Gestaltung von Beurlaubung und Teilzeitarbeit zu informieren. Auf Anfrage der Frauen muß die Dienststelle aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ohnehin entsprechende Auskünfte erteilen. Um Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Männer und Frauen zu erreichen, sollte die Arbeitszeit (Stichworte: Arbeitsouveränität und Arbeitszeitmodelle) so gestaltet sein, daß Männer und Frauen neben ihrer Tätigkeit im Arbeitsleben auch ihren Familienpflichten nachkommen können. Es ist daher notwendig und begrüßenswert, daß Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen, soweit möglich, angeboten wird. Es muß sichergestellt sein, daß eine Reduzierung der Stundenzahl nicht zu Leistungsverdichtung (gleiche Tätigkeit in kürzerer Zeit) führt.

Absatz 7

"soll" durch "muß" ersetzt werden.

Zu § 14 Absatz 1 letzter Satz

Nach Beendigung der Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes ist die Rückkehr an den alten Dienstort oder auf Antrag wohnortnah zu gewährleisten. Ausnahmen sind nur in begründeten Fällen zulässig.

Abschnitt III § 14 Absatz 3

"Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Regelungen" ist zu streichen.

Absatz 6

Hier ist " auf Wunsch" zu streichen.

"Sollten dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung dienstliche Belange entgegenstehen, wird die Dienststelle verpflichtet, diese detailliert zu begründen".

Abschnitt IV § 15

Bestellung der Frauen bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Die DAG vertritt die Auffassung, daß es keine demokratischere Legitimation einer Frauenbeauftragten als die Wahl gibt. Eine Wahl ist auch aus frauenpolitischen Gründen wichtig, damit deutlich wird, daß die Gleichstellungsbeauftragte die Unterstützung der Frauen hat und die Gleichstellungsbeauftragte als Sachverwalterin der weiblichen Beschäftigten deutlicher in ihrem Amt hervorgehoben wird. Trotz alledem bleibt die interne Gleichstellungsbeauftragte in ihrer direkten Anbindung an die Dienststellenleitung. "Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den weiblichen Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereiches zu wählen.

Abschnitt IV § 16 Absatz 2 ergänzen

In Dienststellen mit mehr als 800 Beschäftigten ist eine zusätzliche Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, ab 1.000 Beschäftigte eine zusätzliche Mitarbeiterin mit voller Regelarbeitszeit und je angefangene weitere 1.000 eine weitere Stelle zuzuteilen. Für die Freistellung von Hochschulbeauftragten muß auch die Zahl der Studentinnen einfließen". Zusätzlich sollten folgende Kriterien bei der Feststellung der Freistellung berücksichtigt werden: Größe der Geschäfts- bzw. Betreuungsbereiche sowie der nachgeordneten Bereiche, wieviel Dienststellen in welchen räumlichen Zusammenhängen ergeben einen Arbeitsbereich, welche strukturellen Besonderheiten ergeben sich (Haupt- und Nebenbetriebe unterschiedliche Wirtschaftsbereiche etc.).

Ebenso ist die sachliche Ausstattung wie auch die Planung von Einsatzmöglichkeiten bei nicht voller Freistellung zur Verhinderung von Arbeitsstreß und Interessenkollisionen zu gewährleisten und eine Vertretungsregelung ggf. mit zeitlicher Festlegung zu schaffen.

Abschnitt IV § 16 neuer Absatz 5

Eine Kündigung ist während und bis zu einem Jahr nach ihrer Bestellung/Wahl nur möglich, wenn Gründe für eine fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB gegeben sind. Eine Aufhebung der Bestellung ist nur im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten oder bei Vorliegen

gewichtiger dienstlicher Gründe im Einverständnis mit der übergeordneten Dienststelle möglich.

§ 17 Absatz 1

(2.) Die Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans.

Neu

(3.) Fragen des Aus- Fort- und Weiterbildungsbedarfs, der Inhalte und der Teilnehmerinnen.

(4.) Veränderungen von Arbeitsbedingungen, Umstrukturierungen und Organisationsänderungen.

§ 18 Absatz 1

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten,

jetzt neu: "Vorlage von erforderlichen Unterlagen und mündliche bzw. schriftliche Unterrichtung für Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist. Sie hat auch das Recht an Besprechungen teilzunehmen.

Absatz 2

"frühzeitig" ist durch "rechtzeitig und umfassend" zu ersetzen.

Absatz 6

Sie kann im Einvernehmen mit der Dienststelle Versammlungen einberufen und sollte mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der Personalversammlungen in der Dienststelle einen Bericht über ihre Arbeit abgeben.

Neu

(3.) Ausbildungsplätze sind im Frauenförderplan zu berücksichtigen. Bei Unterrepräsentanz werden Maßnahmen getroffen, um den Anteil von Frauen auf 50% zu erhöhen. Dies gilt auch bei der Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung.

(7.) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Fort- und Weiterbildung.

(8.) Eine regionale und überregionale Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten ist vorzusehen.

§ 19 Absatz 2 letzter Satz

dieser ist zu streichen. Nach unserer Auffassung hat eine Gleichstellungskommission die Interessen aller Mitglieder und Beschäftigtengruppen der Hochschule zu vertreten, also auch die Belange der NichtwissenschaftlerInnen, denn der Senat ist für Interessen in Gleichstellungsfragen die nicht als Angelegenheit in Forschung, Kunst Lehre und Studium sind, nicht zuständig. Daher befürchten wir, daß bestimmte Interessengruppen an der Hochschule unberücksichtigt bleiben. Wir fordern deshalb eine Hochschulkommission für Gleichstellungsfragen einzusetzen. Es sollte sich um ein paritätisches Gremium aus WissenschaftlerInnen, NichtwissenschaftlerInnen und StudentInnen handeln. Hier verweisen wir auf den Vorschlag

des DGB NRW.

Neu

Abschnitt V § 27 Öffentliche Auftragsvergabe

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Unternehmen ist im Vertrag die Verpflichtung des Auftragnehmers/der Auftragnehmerin aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauen und Familienförderung in seinem/ihren Unternehmen durchzuführen. Nähere Einzelheiten regelt eine Rechtsverordnung. In dieser Verordnung sind insbesondere als frauen- und familienfördernde Maßnahmen vorzusehen: Verbindliche Zielvorgaben für Einstellung und Beförderung, Quotierung der Ausbildungsplätze, bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Ausschluß geringfügiger Beschäftigung, Angebot von Fort- und Weiterbildung und spezieller Bildungsmaßnahmen für Frauen, Angebot der Unterstützung bei Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger, Angebot von Teilzeitarbeit für Männer und Frauen in Führungspositionen.

Marita Klein

DAG-Landesverband NRW