

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen**

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

Düsseldorf, im August 1999



I. Vorbemerkung

I.1. Allgemeine Bemerkungen

Mit der Vorlage des Landesgleichstellungsgesetzes für den Öffentlichen Dienst entspricht die Landesregierung der Zusage in der Koalitionsvereinbarung von 1995 zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen.

In dem vorliegenden Gesetzentwurf werden das Frauenförderungsgesetz für den Öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens, das Frauenförderungskonzept für den Landesdienst sowie weitere gleichstellungspolitische Regelungen zusammengefaßt, ergänzt und weiterentwickelt. Den frauenfördernden Regelungen soll mehr Nachdruck, Rechts- und Anwendungssicherheit gegeben werden.

Der DGB Landesbezirk NRW begrüßt im Grundsatz diese Intention der Landesregierung. Er teilt die Auffassung der Landesregierung, daß der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft mit Regelungen für das Erwerbsleben entgegengewirkt werden muß. Dem Öffentlichen Dienst kommt bezüglich der Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrages, der Gleichstellung von Mann und Frau eine Vorreiterrolle zu.

Deshalb hat der DGB Landesbezirk NRW bereits das Frauenförderungsgesetz wie auch das Frauenförderungskonzept für Nordrhein-Westfalen begrüßt, auch wenn er dabei in seinen Stellungnahmen auf kritische Punkte hingewiesen und weiterreichendere Forderungen formuliert hatte. Ebenso haben wir das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997, in dem das Frauenförderungsgesetz Nordrhein-Westfalen für verfassungsmäßig erklärt wurde, mit Befriedigung zur Kenntnis genommen.

Eine der anstehenden Aufgaben, so hat es auch die neue Landesregierung angekündigt, soll der Abbau des Personalbedarfs des Öffentlichen Dienstes sein. Diese Situation wird sich auch auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes auswirken. Daher brauchen wir neue Instrumentarien, die den Erhalt der bisher erreichten Standards sichern, Regelungen, die den Abbau von qualifizierten Arbeitsplätzen von Frauen verhindern und sich gegen die Verdrängung von Frauen aus gehobenen und Leitungspositionen richten.

In jüngster Zeit beobachten wir zunehmend besorgt, daß im Rahmen von Haushaltskonsolidierung, Umstrukturierung der Verwaltungen hin zu sogenannten "lean management" und weiteren Reformen Bund, Länder und Kommunen große Bereiche des Dienstleistungssektors in privatrechtliche Rechtsformen überführen. Bedingt dadurch erleben wir eine für den DGB Landesbezirk NRW nicht zu akzeptierende Reduzierung des Geltungsbereiches des bisherigen Frauenförderungsgesetzes.

Wir begrüßen, daß mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf Sorge getragen wird, daß die Grundsätze der Frauenförderung entsprechend den Regelungen des öffentlichen Dienstes auch bei "Privatisierung" gesichert werden sollen.

Ebenso stimmen wir einer Ausweitung der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes, wie in Artikel 1, Abschnitt I, § 2, Absatz 1 beschrieben, ausdrücklich zu.

Der DGB Landesbezirk NRW bedauert allerdings, daß die Diskussion um das Landesgleichstellungsgesetz nicht schon in der Entstehungsphase ermöglicht wurde.

Mit der jetzigen Gesetzesvorlage bleibt es bei der leistungsbezogenen Zielquote von 50 %, wonach Frauen grundsätzlich solange bevorzugt eingestellt und befördert werden, bis sie die Hälfte der Stellen in den jeweiligen Laufbahnen bzw. im jeweiligen Beförderungsamte innehaben. Zur Erreichung dieses Zieles soll für Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden, darüber hinaus sollen Maßnahmen die gleichberechtigte Teilhabe und eine angemessene berufliche Entwicklung von Frauen im Öffentlichen Dienst gewährleisten.

Neu ist in diesem Gesetzentwurf, daß endlich die notwendigen Freistellungen bzw. Entlastungen für die Gleichstellungsbeauftragten verbindlich werden. Dies begrüßt der DGB Landesbezirk NRW. Unakzeptabel ist jedoch die pauschale Vorgabe, nach der die Entlastungen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen vorzunehmen sind. Ebenso wenig kann der DGB Landesbezirk NRW sich damit einverstanden erklären, daß Kosten für die Kinderbetreuung bei der Fortbildung ohne Erhöhungen aus dem Fortbildungstitel geleistet werden sollen.

Insgesamt werden Kostenwirkungen, die sich aus dem Gesetz ergeben, weitgehend negiert. Die Vorgabe der Kostenneutralität läßt ernsthafte Zweifel daran aufkommen, daß dieses Gesetz im Sinne der Frauenförderung tatsächlich wirken kann. Gleichstellungspolitik kann aus Sicht des DGB Landesbezirk NRW nicht kostenneutral durchgeführt werden.

Leider müssen wir auch feststellen, daß der vorliegende Gesetzentwurf keinen Kündigungsschutz für die Gleichstellungsbeauftragten vorsieht. Wir fordern, daß zum Schutz von Gleichstellungsbeauftragten, Regelungen über einen besonderen Kündigungsschutz eingearbeitet werden müssen.

Der vorliegende Gesetzentwurf erfüllt unsere Hoffnung auf eine Verknüpfung öffentlicher Auftragsvergabe an Frauenfördermaßnahmen in den auftragnehmenden Betrieben überhaupt nicht. Dieses bedauern wir sehr. Gerade vor dem Hintergrund, daß schon 1988 der Europäische Gerichtshof entschieden hat, daß die Auftragsvergabe an politische Ziele geknüpft werden können und dieses nun erneut von der europäischen Ebene in 1998 auf den Weg gebracht worden ist. Auch die USA nutzen seit 25 Jahren die Auftragsvergabe als Instrument der beruflichen Gleichstellungspolitik. Der DGB-Landesbezirks NRW erwartet von der Landesregierung, daß nun endlich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit Frauenzielen in Einklang gebracht und das Ganze mit möglichst wenig Bürokratie umgesetzt wird.

Nicht unerwähnt bleiben sollte aber auch die strittige Auffassung zu Wahl oder Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (siehe dazu auch beigefügte "Eckpunkte der ÖTV zum geplanten Landesgleichstellungsgesetz NW").

Der Länderüberblick weist ein leichtes Übergewicht zugunsten der Bestellpraxis auf. Die Diskussion über die jeweiligen Vor- und Nachteile dauern an. Der aktuelle Diskussionsstand kann wie folgt wiedergegeben werden:

Pro Bestellung:

- Vermeidung der Schaffung eines "Konkurrenzunternehmens" zum Personalrat
- Stärkung der Funktion der Frauenvertreterin durch direkte Anbindung an die Dienststellenleitung
- keine Verlagerung der frauenpolitischen Verantwortung auf das "ausgelagerte" Amt der Frauenvertreterin, die bestellte Frauenvertreterin bleibt Teil der Dienststelle

Pro Wahl:

- größere Transparenz und ein mehr an Demokratie/Basisdemokratie
- Heraushebung des Amtes der Frauenvertreterin als Sachwalterin der weiblichen Beschäftigten
- Schaffung eines eigenständigen Kontrollorganes im Hinblick auf die Dienststelle

Die Entscheidung zugunsten des einen oder anderen Modells machen wir von einer Bilanz abhängig. Aus diesem Grunde sollte eine Novellierung des Gesetzes bei Halbzeit der Periode erfolgen, nach der ein Frauenbericht mit Bestandsaufnahme und Bilanz zur Umsetzung vorgesehen werden muß.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Definition der Dienststelle ist für den Bereich Schule aus unserer Sicht nicht anwendbar, soll die Gleichstellungsbeauftragte ihren Aufgaben in diesem Bereich gerecht werden. Der DGB Landesbezirk NRW fordert deshalb in das Landesgleichstellungsgesetz "Sonderregelungen für den Schulbereich" aufzunehmen.

In einem neuen Abschnitt sollten diese Sonderregelungen für den Schulbereich mit folgenden Paragraphen eingeführt werden:

I.II: Sonderregelungen für den Schulbereich

§ Dienststellenbegriff

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Bezirksregierungen und die Schulämter; die Schulen und die Studienseminare sind keine Dienststellen.

§ Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

(1) Bei den Bezirksregierungen werden für jede Schulform (Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium, Sonderschulen, Berufskolleg), die besonderen Einrichtungen des Schulwesens (§ 4a SchVG) und für die Lehrerfortbildung Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

(2) Bei den Schulämtern werden für die Schulformen Grundschule, Hauptschule und Sonderschulen Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

(3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach behördeninterner Ausschreibung und nach Anhörung der zuständigen Personalvertretung durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter für vier Jahre. Eine Wiederbestellung ist möglich. Von der Bestellung soll Abstand genommen werden, wenn Einvernehmen mit der Personalvertretung nicht hergestellt werden kann. Die Personalvertretung kann beantragen, eine Bestellung zu widerrufen, wenn Zweifel daran bestehen, daß die Pflichten und Rechte nach diesem Gesetz nicht sachgerecht wahrgenommen werden.

(4) Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist teilbar und kann im Team gleichberechtigt wahrgenommen werden.

(5) das jeweils zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten.

(6) In den Dienststellenbereichen nach Absatz 1 wird für jeweils angefangene 3.000 Beschäftigte eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In den Dienststellen nach Absatz 2 wird für jeweils angefangene 1.000 Beschäftigte eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

§ Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) In jeder Schule wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(2) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird von den weiblichen Beschäftigten der Schule in einer Lehrerkonferenz gewählt und von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter bestellt. Wahl und Bestellt erfolgen für jeweils ein Schuljahr; Wiederwahl und Wiederbestellung sind möglich. Für die Wahl und Abwahl gelten die Bestimmungen des Schulmitwirkungsgesetzes (SchMG).

Wird in einer Lehrerkonferenz trotz Ankündigung in der Tagesleitung keine Ansprechpartnerin gewählt, kann die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die Bestellung trotzdem vornehmen.

(3) Die bestellte Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nimmt an personellen Auswahlentscheidungen der Schule stimmberechtigt teil, wenn dies nach Rechts- oder Verwaltungsvorschrift vorgesehen ist.

(4) § 16 Abs. 1, Abs. 2 Sätze 1 und 2 sowie die Abs. 3 und 4 gelten entsprechend. Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen kann sich in Gleichstellungsfragen unmittelbar an die Schulleitung, die Dienststellenleitung und an die zuständige Personalvertretung wenden.

(5) Die Ansprechpartnerin muß für die Erledigung ihrer Aufgaben entsprechend von anderen Aufgaben entlastet werden. Die sachlichen Mittel sind zur Verfügung zu stellen.

(6) Das jeweils zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

Entsprechend wird § 15 Satz 2 gestrichen.

II. Anmerkungen und Änderungsvorschläge zu den einzelnen Paragraphen

Artikel 1, Abschnitt I, § 1, Absatz 3 ändern

Satz 3 muß durch folgende Formulierung ersetzt werden: "Zur Wahrnehmung der Führungsfunktion einer bzw. eines Vorgesetzten gehört, die Ziele der Frauenförderung zu beachten. Die Erfüllung dieses Auftrages ist für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen beurteilungsrelevant".

Artikel 1, Abschnitt I, § 2, Absatz 2 ändern

1. Satz:eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband muß die Anwendung dieses Gesetzes

2. Satz: in einer Rechtsform des privaten Rechts, so müssen die Vertreterinnen und Vertreter

Artikel 1, Abschnitt I, § 3, Absatz 1 ändern

Satz 2 muß durch folgende Formulierung ersetzt werden: "Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte, sowie für das nicht lehrende Personal (Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen, Schulpsychologinnen) sind die Bezirksregierungen und die Schulämter".

Artikel 1, Abschnitt I, § 3, Absatz 3 ergänzen

Als Satz 2: "Bei Personal, das aus Drittmitteln, Sachmitteln o.ä. finanziert wird, gelten die Bestimmungen des Gesetzes entsprechend".

Artikel 1, Abschnitt I, § 4, Absatz 4 ändern

1. Satz: Gesetze und andere Rechtsvorschriften müssen sprachlich der Gleichstellung
2. Satz:Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzuwenden.

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, Absatz 1 ergänzen

Nach Satz 3 ist einzufügen: "Die Frauenförderpläne der Hochschulen berücksichtigen auch die Belange der Studentinnen".

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, Absatz 1 ergänzen

In Absatz 1 wird folgender neuer letzter Satz aufgenommen: "Grundsätzlich sollen Frauenförderpläne jedoch dezentral in den jeweiligen Dienststellen aufgestellt werden".

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, Absatz 2 neu

In § 5 wird ein neuer Absatz 2 wie folgt aufgenommen: "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".

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, Absatz 7 ergänzen

1. Satz: Rechtzeitig vor Ablauf des Frauenförderplans

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, Absatz 8 ändern

Der Text muß neu lauten: "Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführte Maßnahmen sind in den Dienststellen und für den Schulbereich in den einzelnen Schulen (räumlich eigenständige Dienststellenteilen) bekannt zu machen".

Artikel 1, Abschnitt II, § 5, hinter Absatz 8 anfügen

(9 neu) Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ist ihr die Erstellung des Frauenförderplans federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Dienststellen zu übertragen.

Artikel 1, Abschnitt II, § 6, Absatz 2 neu

In Absatz 2 wird ein neuer Satz aufgenommen: "Nach erfolgter quantitativer Bestandsaufnahme ist in jeder Dienststelle eine Analyse dieser Zahlen vorzunehmen. Es muß eine Überprüfung und Bewertung vorhandener Verfahrens- und Verhaltensweisen sowie bisheriger Organisationsabläufe einschließlich der Arbeitsstruktur erfolgen. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse sind Strategien für eine aktive Frauenförderung zu entwickeln".

Artikel 1, Abschnitt II, § 6, Absatz 5 neu

In § 6 wird ein neuer Absatz 5 aufgenommen: "Jährlich sollte eine interne Selbstkontrolle bezüglich der geplanten Maßnahmen erfolgen. Die Dienststellenleitung informiert die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretung über das Ergebnis. Wird im Geltungsbereich des Frauenförderplans erkennbar, daß die Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen".

Artikel 1, Abschnitt II, § 6, Absatz 6

Bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben müssen an dieser Stelle auch Sanktionsmaßnahmen formuliert werden.

Artikel 1, Abschnitt II, § 7, Absatz 4

In diesem Absatz werden einzelne Wissenschaftlerinnengruppen (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Beamtenverhältnis auf Zeit) übersehen; außerdem wurde nicht beachtet, daß wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb der Fachbereiche angesiedelt sein können (z.B. Universitätsbibliothek und Rechenzentrum).

Artikel 1, Abschnitt II, § 8, Absatz 4 ergänzen

In § 8 Absatz 4 wird Satz 2 ergänzt: "Die Stellenausschreibung muß ein Stellenprofil und Qualifikationsanforderungen enthalten".

Artikel 1, Abschnitt II, § 8, Absatz 5 ändern

.....nicht entgegenstehen, sind alle Stellen einschließlich der

Artikel 1, Abschnitt II, § 10, Absatz 1 ergänzen

nach dem 2. Satz: "Das gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde".

Artikel 1, Abschnitt II, § 11, Absatz 2 ändern

Die Fortbildungsmaßnahmen müssen so durchgeführt

Artikel 1, Abschnitt II, § 12, Absatz 1 ändern

..... und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien müssen geschlechtsparitätisch

Artikel 1, Abschnitt II, § 12, Absatz 2 ändern

1. Satz: Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen

Satz 2 muß heißen: "Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen".

Allerdings stellt sich für den Schulbereich wiederum das Problem der Definition der Dienststelle: Die Gremienbesetzung betrifft die Ebene der Bezirksregierung und der Schulämter, nicht aber die Einzelschule.

Auch hinsichtlich der in den Hochschulen existierenden diversen Gremien erscheint die Regelung unzureichend. Zur Klarstellung sind entsprechende Änderungen im Universitätsgesetz bzw. im geplanten Hochschulgesetz erforderlich.

Artikel 1, Abschnitt III, § 13, Absatz 3 und § 14, Absatz 1 ändern

In den §§ 13, Absatz 3, Satz 1 und 14, Absatz 1, Satz 1 sind jeweils die Worte "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" durch das Wort "Beschäftigte" zu ersetzen.

Artikel 1, Abschnitt III, § 13, Absatz 1 ändern, ergänzen

Der letzte Halbsatz "soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen", muß gestrichen werden. Die Einschränkungen ergeben sich bereits aus der Bindung an die genannten dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Bedingungen. Darüber hinaus muß ein neuer Satz mit aufgenommen werden: "Bei der Personalplanung der Dienststellen sind die persönlichen Interessen zu berücksichtigen, soweit dies dienstlich möglich ist".

Artikel 1, Abschnitt III, § 13, Absatz 4 ändern

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. (2. Halbsatz streichen bis:) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Artikel 1, Abschnitt III, § 13, Absatz 6 ändern

§ 13 Absatz 6 muß wie folgt lauten: "Bei Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen".

Artikel 1, Abschnitt III, § 13, Absatz 7 ändern

..... Übergang zur Vollzeitbeschäftigung muß zugelassen werden,

Artikel 1, Abschnitt III, § 14, Absatz 4 ändern

§ 14 Absatz 3 soll wie folgt lauten: "Bei Beurlaubung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen".

Artikel 1, Abschnitt III, § 14, Absatz 7 ändern

Die Beschäftigten, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sind über das Fortbildungsangebot

Artikel 1, Abschnitt IV, § 15.

Die vorgesehene Regelung ist nicht unproblematisch, siehe hierzu I.I. Allgemeine Bemerkungen Seite 2 und ÖTV-Eckpunkte zum geplanten Landesgleichstellungsgesetz NRW.

Artikel 1, Abschnitt IV, § 15 Absatz 1 ergänzen

In § 15 Absatz 1 wird folgender Satz 3 neu aufgenommen: "Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten muß teilbar sein und im Team wahrgenommen werden können".

Artikel 1, Abschnitt IV, § 15, Absatz 2

Die vorgesehene Regelung ist so nicht akzeptabel; siehe hierzu Forderungen nach einer Sonderregelung für den Schulbereich oben.

Wenn es im Landesgleichstellungsgesetz keine Sonderregelungen für den Schulbereich geben wird, so müssen an dieser Stelle unsere für die Sonderregelungen geforderten Inhalte entsprechend aufgenommen werden. Also: § Dienststellenbegriff, § Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten, § Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (siehe Text weiter oben Seite 3 und 4).

Artikel 1, Abschnitt IV, § 16, Absatz 1 ergänzen

In § 16 Absatz 1 ist folgende Ergänzung aufzunehmen: "Die Gleichstellungsbeauftragte für den Schulbereich kann keine Verwaltungsangehörige sein. Sie muß Schulfachfrau sein". (Begründung: siehe Allgemeine Bemerkungen).

Artikel 1, Abschnitt IV, § 16, Absatz 2 ergänzen

nach b. folgt:

c. in Dienststellen mit mehr als 750 Beschäftigten ist ihr für Mitarbeiterinnen eine halbe Stelle zusätzlich,

d. bei mehr als 1.000 Beschäftigten eine weitere Vollzeitstelle und

- e. je angefangene 1.000 eine weitere Stelle zuzuteilen.
f. Für die Freistellung von Hochschulbeauftragten muß auch die Zahl der Studentinnen einfließen.

Artikel 1, Abschnitt IV, § 16, Absatz 3

In § 16 wird ein neuer Absatz 3 wie folgt aufgenommen: "Das jeweils zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten".

Artikel 1, Abschnitt IV, § 16, hinter Absatz 4 anfügen

(5 neu) Eine Kündigung ist während und bis zu zwei Jahren nach ihrer Bestellung nur möglich, wenn Gründe für eine fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB gegeben sind, ansonsten ist eine Kündigung der Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich. Eine Aufhebung der Bestellung ist nur im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten oder bei Vorliegen gewichtiger dienstlicher Gründe im Einverständnis der übergeordneten Dienststelle möglich.

Artikel 1, Abschnitt IV, § 18, hinter Absatz 5 anfügen

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

(7 neu) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Rechtsauskunft von außerhalb ihrer Dienststelle.

(8 neu) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Versammlungen einzuberufen und die Pflicht, einmal im Jahr auf Personalversammlungen über ihre Arbeit zu berichten.

(9 neu) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Fortbildung.

Artikel 1, Abschnitt V, § 27 "Öffentliche Auftragsvergabe" neu

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ab 10.000,- DM an Unternehmen ist in den Vertrag die Verpflichtung des Auftragnehmers aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung in seinem Unternehmen durchzuführen.

Das Nähere ist durch Rechtsverordnung zu regeln. In einer solchen Verordnung sind als frauen- und familienfördernde Maßnahmen insbesondere vorzusehen:

- verbindliche Zielvorgaben für Einstellung und Beförderung
- Quotierung der Ausbildungsplätze
- bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Ausbildung, in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind
- Angebot spezieller Bildungsmaßnahmen für Frauen
- familienfreundliche Arbeitszeiten
- Ausschluß geringfügiger Beschäftigung etc.