

Deutscher Beamtenbund Landesbund Nordrhein-Westfalen



Deutscher Beamtenbund · Postfach 32 02 46 · 40479 Düsseldorf

Der Präsident des Landtags
Nordrhein-Westfalen
z.Hd. der Vorsitzenden des
Ausschusses für Frauenpolitik
Frau Gerda Kieninger MdL
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf



Bund der Gewerkschaften
des öffentlichen Dienstes

Gartenstraße 22
40479 Düsseldorf
Telefon (0211) 4915 83-0
Durchwahl (0211) 4915 83-
Telefax (0211) 4915 83-10

10. August 1999
2/sh

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NW,
Drucksache 12/3959**

**Hier: Öffentliche Anhörung am 20. August 1999, 10.00 Uhr im Plenarsaal
des Düsseldorfer Landtags**

Ihr Schreiben vom 25. Juni 1999 - AK II. 1.D 2

Sehr geehrte Frau Kieninger!

Hiermit überreichen wir Ihnen zur Vorbereitung der Anhörung am 20. August 1999 unsere schriftliche Stellungnahme zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NW (Drucksache 12/3959). Wir überhändigen Ihnen dieses Schreiben in 200 Exemplaren und möchten sie bitten, es den Mitgliedern des Ausschusses auszuhändigen.

Unsere Stellungnahme ist gegliedert in **Allgemeine Vorbemerkungen** und in die Aufzählung unserer **Einzelkritik**.

Vorbemerkungen

Der DBB-Landesbund begrüßt grundsätzlich die Zielrichtung des Landesgleichstellungsgesetzes, die auf gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an der Erfüllung der Aufgabe des öffentlichen Dienstes gerichtet ist. Aufgrund des Artikels 3 GG muß es die Aufgabe des Landesgesetzgebers sein, geschlechtsspezifisch be-

...

dingte Benachteiligungen bei der Wahrnehmung von Tätigkeiten im öffentlichen Dienst abzubauen und für einen gerechten Ausgleich zu sorgen.

Es ist unabdingbar, dieses Anliegen auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Mit dieser Grundlage werden die Spielräume der Betroffenen im täglichen Vollzug des politischen Vorhabens der Gleichstellung von Frauen und Männern abgegrenzt. Gleichzeitig wird eine Vereinheitlichung des Verwaltungshandelns angestrebt, die der Rechtssicherheit der Beschäftigten dient.

Die Regelungen im einzelnen

Zu § 7 Abs. 6 (neu)

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Es sollte ein weiterer Abschnitt angefügt werden:

„(6) Beurteilungsstatistiken sind getrennt nach Frauen und Männern, nach Teilzeit- und Vollbeschäftigung zu erstellen.“

Zur Begründung wird auf die zentrale Bedeutung zeitnaher Beurteilungen für die rechtsfehlerfreie Bevorzugung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen verwiesen. Um die Beurteilungen sicherer zu machen, sollen solche Statistiken erhoben werden.

Zu § 8 Abs. 1

Ausschreibung

Gefordert wird, daß alle Stellen ab A 14 generell landesweit auszuschreiben sind. Nur wenn bekannt ist, daß freie Stellen zu besetzen sind, können Frauen sich bewerben und ist eine Realisierung des Anliegens zu erreichen.

Zu § 8 Abs. 7

Die Punkte 1 und 3 sind hier zu streichen. Es ist vielmehr bei den Stellen unter Abs. 3 darauf zu achten, daß sie ausgeschrieben werden, da sie in Zukunft zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit führen können.

Zu § 9 Abs. 3

Nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sowie der Verwaltungsgerichte sind nicht nur Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft oder der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit unzulässig, sondern auch weitere Fragen, die den persönlichen, nicht jedoch den beruflichen Bereich betreffen. Der Entwurf erklärt nur die zwei zuvor genannten Fragetatsbestände für unzulässig. Die Aufzählung muß für weitere Tatbestände geöffnet werden.

Zu § 11 Abs. 2 Fortbildung

Es sollte ein Satz 3 angefügt werden, durch den sichergestellt wird, daß bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen Teilzeitbeschäftigte wie Ganztagsbeschäftigte behandelt werden. Würde eine solche Vorschrift fehlen, wären Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Sie müßten ihre Freizeit aufwenden, um sich im Interesse des Dienstherrn fortzubilden. Für die Eigeninitiative der Beschäftigten muß ein Ausgleich geschaffen werden.

Darüber hinaus sollte beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit angeboten werden, kostenlos an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auch ihnen sollte nach Wiederaufnahme des Dienstes ein entsprechender Ausgleich angeboten werden.

Zu § 11 Abs. 4 Bewerberliste für Leiterinnen und Referentinnen von Fort- bildungsveranstaltungen

Eine Bewerberinnenliste ist zu erstellen, damit die Dienststelle auf einen Pool zurückgreifen kann, aber auch, um die Interessen und Fähigkeiten der Kolleginnen berücksichtigen zu können.

Zu § 13 Abs. 1 Arbeitszeit und Teilzeit

Um familiären oder pflegerischen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden, müssen Arbeitszeiten ermöglicht werden, die von der zur Zeit in NRW gültigen Arbeitszeitverordnung abweichen. Es muß auch Regelungen geben, die außerhalb der Kernzeit liegen. Nach Bundesrecht wäre diese Regelung bereits zulässig. Die Einführung von Arbeitszeitkonten, die z.B. für die problematische Zeit der Kinderbetreuung während der Ferien hilfreich wäre, würde einen Schritt zur flexibleren Gestaltung der Tagesabläufe von Beamtinnen und Beamten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen bedeuten.

Zu § 13 Abs. 4

Anzufügen ist ein 3. Satz: „Die Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten sind unabhängig von Quotenvorgaben und nicht als Vergleichsbeurteilung mit Vollbeschäftigten zu erstellen.“

Zu § 13 Abs. 5

Anzufügen ist, daß Beschäftigte, die Teilzeitbeschäftigung beantragen, vor Gewährung dieser Beschäftigung einen Anspruch auf fiktive Berechnung der Versorgungsbezüge oder Rentenbezüge einschließlich der Zusatzversorgung haben.

Für die Beschäftigten ist nicht ersichtlich, wie sich die Reduzierung der Arbeitszeit auf die spätere Versorgung/Rente auswirkt. Um entscheiden zu können, ob ein zum Teil gravierender Versorgungsabschlag im Alter unter dem Aspekt einer angemessenen Lebensführung hingenommen werden kann, müssen sich die Beschäftigten objektiv mit den sich ergebenden Verlusten in der Versorgung/Rente auseinandersetzen können.

Diese Berechnung ist als Aufgabe des Landes als Dienstherr sowie für alle anderen Dienstherrn im Land (Kommunen und Nichtgebietskörperschaften) gesetzlich zu regeln.

Zu § 13 Abs. 6

Anzufügen ist: „Ein Stellenpool - am Anteil der Frauen ausgerichtet - ist einzurichten.“

Zu § 13 Abs. 7

Das LPVG ist entsprechend zu ändern, daß die hier vorgesehenen Regelungen unter die Mitbestimmung fallen.

Zu § 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Der DBB-Landesbund fordert, daß die Legitimation der Gleichstellungsbeauftragten durch die Wahl aller Beschäftigten in der Dienststelle festgeschrieben wird. Die Wahlperiode sollte 4 Jahre betragen mit dem Hinweis, daß Wiederwahl möglich ist.

Die vorgesehene Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten würde dazu führen, daß sich die kontrollierende Behörde oder Kommune ihr Kontrollorgan selbst aussucht. Es ist zu befürchten, daß diese Vorgehensweise nicht die Akzeptanz der Beschäftigten findet.

Um den Interessen der Beschäftigten und der Dienststellenleitung gerecht zu werden, wird folgende Regelung vorgeschlagen: „Kandidatinnen für die Position der Gleichstellungsbeauftragten werden der Behördenleitung von mindestens 10 Beschäftigten vorgeschlagen. Aus dem Kreis der Vorgeschlagenen kann die Dienststellenleitung sodann mindestens 3 Kandidatinnen auswählen, die zur Wahl durch alle Beschäftigten der Dienststelle gestellt werden.“

Zu § 15 Abs. 1

Das Zweite Gesetz zur Modernisierung von Regierung und Verwaltung (2.ModernG) der Landesregierung sieht Verwaltungseinrichtungen mit mehr als 8.000 Beschäftigten vor. Der Gesetzgeber muß auch diese Größenordnung berücksichtigen. Die Aufgabe der Gleichstellung kann dort nicht nur von einer Gleichstellungsbeauftragten geleistet werden.

Zu § 16 Abs. 2

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Wir begrüßen die klare Freistellungsregelung. Damit sind Meinungsverschiedenheiten über die Erforderlichkeit der Freistellung und ihr Umfang von vornherein ausgeschlossen. Allerdings ist die Realisierung der Freistellung bei den vorhandenen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Dienststellen derzeit problematisch, wenn sie z.B. dem höheren Dienst angehören. Hier müssen zusätzliche Stellen eingerichtet werden.

Wir fordern darüber hinaus, auch in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten eine angemessene Freistellungsregelung einzuführen. Dies erscheint notwendig, da

auch in Dienststellen mit weniger als 200 Beschäftigten eine Vielzahl von Personalentscheidungen anfällt, an denen die Gleichstellungsbeauftragte mitzuwirken hat. Die gleichzeitige Erfüllung der Dienstpflicht und der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wäre kaum zu bewältigen.

Zu § 18 Abs. 2

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Der Schriftverkehr zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten in einer Personalmaßnahme darf nicht in die Personalakte aufgenommen werden. Wir halten diesen Schriftverkehr für eine Personalplanungsunterlage. Das Ergebnis des Vorgangs wäre aufzunehmen, der Schriftverkehr selbst ist zu vernichten. Durch eine entsprechende Vorschrift ist dieses Anliegen besonders abzusichern.

Zu § 18 Abs. 4

Wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht gewählt wird, hat sie kein Votum der Beschäftigten. Es muß also im Einzelfall jeweils eine Absprache erfolgen.

Zu § 18 Abs. 5

Diese Regelung wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 19 Abs. 2

Widerspruchsrecht

Der Gesetzentwurf regelt den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten, dem weder die örtliche Dienststelle, noch die übergeordnete Dienststelle abhelfen müssen. Die Dienststellenentscheidungen sind Letztentscheidungen. Das kann hingenommen werden, wenn man dem Konzept des Entwurfs folgt und Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung ansieht. Da wir die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten fordern, ist es konsequent, bei abgelehnten Widersprüchen den Klageweg zu eröffnen.

Zu § 26

Übergangsregelung

Auch hier fordert der DBB-Landesbund die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch alle Beschäftigten, nicht ihre Bestellung durch die Dienststelle. Zur Begründung verweisen wir auf Ziffer 6 zu § 15. Diese Forderung gilt generell, also auch für die **Artikel 3, 4, 5 und 6**.

Mit verbindlichen Grüßen



(Steffen)
Vorsitzender