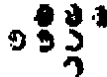




WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
12. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
12/ 3183

alle Hg

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung für das Landesgleichstellungsgesetz (zum Stand vom 28. Juni 1999)

erarbeitet vom Arbeitskreis „Organisation und Recht“ des Westdeutschen Handwerkskammertages

Der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) und die nordrhein-westfälischen Handwerkskammern haben mit Verwunderung den Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Kenntnis genommen, der mit seinen detaillierten Zielvorgaben dem Trend der Deregulierung widerspricht.

An dieser Stelle möchten wir betonen, daß das Anliegen, der Gleichberechtigung von Frau und Mann auch im Berufsleben möglichst weitgehende Geltung zu verschaffen, von den Handwerkskammern unterstützt wird.

Wir sind jedoch der Auffassung, daß mit der Vorlage eines Gesetzesentwurfs nicht der richtige Weg beschritten wurde, um dem Ziel der Gleichberechtigung optimal gerecht zu werden. Auch weist der vorliegende Entwurf der Landesregierung für ein Landesgleichstellungsgesetz einige grundsätzliche schwerwiegende Bedenken auf, die wir gemeinsam vorbringen möchten:

- I. Die paritätische Besetzung zu wählender Gremien der Kammern stellt einen unzulässigen Eingriff in das Recht der Wirtschaftsselbstverwaltung dar. Als Selbstverwaltungskörperschaften erledigen die Handwerkskammern eigene und übertragene Aufgaben in eigener Verantwortung unter lediglich eingeschränkter staatlicher Aufsicht. Die handelnden Organe der Kammern sind aus allgemeinen und freien Wahlen hervorgegangen und können insoweit keinem Quotierungszwang unterworfen werden.

Gesetzliche Bestimmungen zur Erreichung der Gleichstellung im Bereich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft halten wir nicht für erforderlich, da die Kammern die Gleichstellung bereits auf freiwilliger Basis erfolgreich vollziehen. Viele Regelungen des Gesetzentwurfs sind deshalb nicht notwendig. Sie verletzen die Organisationshoheit der Kammern in unverhältnismäßiger Weise.

Für die Kammern war und ist es selbstverständlich, die Gleichberechtigung auch im Berufsleben zu unterstützen, durch geeignete Maßnahmen zu verbessern und zu fördern.

- II. Wir halten es im übrigen für den falschen Weg, einen Bewußtseinswandel im Hinblick auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann durch gesetzliche Vorgaben erzwingen zu wollen. Wie die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse gezeigt haben, führt dies eher zu einer Abwehrhaltung der Betroffenen gegenüber den neuen Bestimmungen und damit zur Verkehrung in das Gegenteil des eigentlichen Ziels.
- III. Mit seinen starren Vorgaben widerspricht das geplante Landesgleichstellungsgesetz dem aktuellen Trend der Verwaltungsmodernisierung. Denn im Ergebnis führt es dazu, daß wir als die betroffenen Körperschaften umfangreiche und erhebliche Maßnahmen in den Bereichen Organisation und Personal zu treffen haben. Dies gilt z.B. für die paritätische Besetzung der verschiedenen Gremien, der Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen sowie der Einstellung einer Gleichstellungsbeauftragten einschließlich ihrer Ausstattung.

Anstatt zu einer Verschlankung und Straffung der Behördenstruktur zu führen, bewirkt das Gesetz mit den vorgesehenen Regelungen genau das Gegenteil, indem es zu einer Aufblähung der Bürokratie mit zusätzlichen Kompetenzen und verlängerten Verfahrenswegen führt.

Nicht beachtet wurde bei der Erstellung des Gesetzesentwurfs, daß Größe und Verwaltungsstruktur der Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften mit der der landesunmittelbaren Behörden grundsätzlich nicht vergleichbar sind. So gibt es in den Kammern keinen typischen Behördenaufbau, keine oder nur noch wenige Beamte und sehr flache Hierarchiestufen. Ebenso gelten die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrages hier nicht unmittelbar, sondern nur, soweit auf sie Bezug genommen wurde. Auch insofern ist das Landesgleichstellungsgesetz nicht erforderlich.

- IV. Mit seinen detaillierten Zielvorgaben läuft es der anstehenden Deregulierung ebenfalls zuwider. Auf diese Weise stärkt es gerade nicht die allseits geforderte Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Kammern, Gleichstellungsprobleme mittels individueller Vereinbarungen und Maßnahmen vor Ort und unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten und Strukturen zu lösen. Vielmehr behindert das Gesetz durch starre Regelungen ein flexibles Reagieren unsererseits auf die sich ständig ändernden tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort.
- V. Darüber hinaus ist die Umsetzung dieses Gesetzes mit nicht unerheblichen Kosten für die Handwerkskammern verbunden, die zwangsläufig wiederum auf die Handwerksbetriebe als unseren Mitgliedern umgelegt werden müssen. Damit würde das allgemeine politische Bestreben, den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen zu stärken, konterkariert, denn die Aufbürdung dieser zusätzlichen und unnötigen Verwaltungskosten führt im Ergebnis zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil der einheimischen Handwerksbetriebe.

Das Gesetz widerspricht sich damit selbst, indem es den Geltungsbereich nach der Gesetzesbegründung auf den öffentlichen Dienst beschränkt, sich mit seinen Folgen jedoch tatsächlich in erheblicher Weise auch auf die privatwirtschaftlich tätigen Mitglieder auswirkt.

Mit seinen umfangreichen Regelungen steht es zugleich im strikten Gegensatz zu einem der wesentlichen Haushaltsgrundsätze, der Wirtschaftlichkeit. In Zeiten leerer öffentlicher Kassen, in denen alle Beteiligten zum Sparen aufgefordert werden, sehen wir es als nicht opportun an, die Verwaltungskosten weiter aufzublähen.

Uns ist es unverständlich, daß für die Landesverwaltung die Wirtschaftlichkeit keine Rolle spielen soll, während andererseits bei wirtschaftlich handelnden Organisationen wie Sparkas-

sen, Versicherungsanstalten und dem Verband der öffentlichen Versicherer eine Ausnahme vom Geltungsbereich erfolgen soll, da diese in einem Wettbewerbsverhältnis stehen.

Vor dem Hintergrund dieser grundlegenden gemeinsamen Kritik an dem gesetzlichen Regelungswerk fordern die Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften des öffentlichen Rechts daher ausdrücklich und nachhaltig, vom Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes ausgenommen zu werden.

Zu den Bestimmungen des Gesetzesentwurfs nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung:

Art. 1 § 1 (Ziel):

Die Förderung von Frauen zum Zwecke des Abbaus bestehender Benachteiligungen der Frauen wird von den Handwerkskammern nachhaltig begrüßt. In den Kammern wird dieses Ziel ernsthaft angegangen, indem beispielsweise auch wichtige Positionen mittels Job-Sharing besetzt werden.

Allerdings halten wir es für besser und effektiver, den Weg der Gleichberechtigung nicht mit sehr detaillierten Regelungen vorzugeben, sondern es den betroffenen Kammern selbst zu überlassen, wie sie dieses Ziel erreichen. Dies fördert Eigeninitiative und Kreativität und ermöglicht es, auf die sich ständig ändernde Realität flexibel zu reagieren.

Letztendlich können so die formulierten Ziele wesentlich besser und durchgreifender erreicht werden.

Art. 1 § 2 (Geltungsbereich)

§ 2 Abs. 1:

Die Bestimmung regelt, daß neben den Landesbehörden u.a. auch Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und damit auch die Kammern zur Durchführung des Gesetzes verpflichtet sind.

Nach der Begründung soll das LGG ausdrücklich nicht für privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen gelten, die in einem Wettbewerbsverhältnis stehen, sondern nur für die Institutionen des öffentlichen Dienstes. Bei den Handwerkskammern ist jedoch die Besonderheit zu beachten, daß diese anders als die sonstigen Behörden des öffentlichen Dienstes sich über die Beiträge ihrer Mitglieder, der Handwerksbetriebe, eigenfinanzieren.

Das heißt folglich, die den Kammern entstehenden Kosten müssen in vollem Umfange auf die Mitgliedsbetriebe umgelegt werden, so daß deren wirtschaftliche Belastung dadurch unnötig steigt. Damit widerspricht das LGG seinem Ziel, die rein privatwirtschaftlichen Unternehmen von den Auswirkungen des Gesetzes auszunehmen.

Aus diesem Grunde fordert der WHKT, daß die Handwerkskammern als Selbstverwaltungsträger im Bereich der Wirtschaft vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden wie dies auch in den Gleichstellungsgesetzen der Länder Niedersachsen und Baden-Württemberg erfolgt ist.

Sollte sich der Landtag zu einer solchen Streichung der Wirtschaftskammern aus dem Geltungsbereich nicht entschließen können, wird gefordert, die Kammern wenigstens in die Auflistung des § 2

Abs. 2 aufzunehmen, da die Gesetzesauswirkungen, wie bereits dargelegt, nicht nur die Kammern selbst treffen, sondern auch zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen ihrer Mitgliedsunternehmen führen würden.

Art. 1 § 5 (Erstellung/Fortschreibung v. Frauenförderplänen)

Die den Wirtschaftskammern auferlegte Verpflichtung zur Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen mit detaillierten Zielvorgaben gemäß § 6 verstößt gegen deren Selbstverwaltungsautonomie, da sie die Organisationshoheit besitzen, den Bereich der Personalangelegenheiten eigenverantwortlich zu regeln. Insofern muß es den Kammern in eigener Verantwortung überlassen bleiben, wie sie das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann realisieren.

Daher wird gefordert, die Kammern von der Pflicht zur Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen mit detaillierten Vorgaben gänzlich auszunehmen.

§ 5 Abs. 1:

Die dort aufgeführte Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplanes ist mit einem erheblichen Kostenaufwand verbunden, da hierfür entsprechende Personalressourcen seitens der Kammern zur Verfügung gestellt werden müssen.

§ 5 Abs. 5:

In Abs. 5 der Norm ist der Begriff „verfassungsgemäß“ unklar, da die Kammern als Selbstverwaltungskörperschaften keine verfassungsgemäß zuständigen Organe haben. Deren Zuständigkeit beruht vielmehr auf einer Satzung. Wir schlagen daher vor, hier den Begriff „satzungsgemäß“ zu verwenden.

§ 5 Abs. 7:

Die geforderte regelmäßige Berichtspflicht begegnet zweierlei Bedenken. Zum einen verursacht diese Maßnahme erheblichen Verwaltungsaufwand durch die Bindung von Sachmitteln und Personal. Sie ist damit keinesfalls als kostenneutral zu bezeichnen.

Zum zweiten verstößt die Vorlage bei der nach § 5 Abs. 5 zuständigen Stelle gegen den Datenschutz. Denn hiernach würde die Berichtsvorlage an die Vollversammlung der Handwerkskammer als dem zuständigen Organ erfolgen, die dann mit den Personalentscheidungen befaßt wäre. Eine Weitergabe der Daten des Betroffenen ohne dessen Einverständnis ist jedoch sowohl nach dem Landesdatenschutzgesetz NW als auch nach den strengen Anforderungen der Rechtsprechung zum Datenschutz grundsätzlich unzulässig.

Daher muß es dabei verbleiben, daß dessen Daten lediglich der Personalstelle als einem kleinen überschaubaren Personenkreis vorbehalten bleiben.

§ 5 Abs. 8:

Diese Bestimmung ist zu streichen. Sie verstößt ebenfalls gegen das Datenschutzgesetz NW, da die Frauenförderpläne, Berichte über Personalentwicklung und die erfolgten Einzelmaßnahmen dem gesamten Personal der jeweiligen Kammer bekannt zu machen sind.

Art. 1 § 6 (Inhalt von Frauenförderplänen)**§ 6 Abs. 2:**

Die durchzuführende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen stellt keine kostenneutrale Maßnahme dar. Zum zweiten widerspricht es dem aktuellen Trend der Deregulierung, detaillierte Vorgaben zur Aufstellung eines Frauenförderplanes zu erlassen. Stattdessen sollte dieses in die Verantwortung der betroffenen Selbstverwaltungskörperschaften gelegt werden.

§ 6 Abs. 3:

Die Festlegung konkreter Zielvorgaben für einen 3-jährigen Zeitraum führt zu überflüssigem kostenträchtigen Verwaltungsaufwand im Hinblick auf die Bestimmung und Erreichbarkeit dieser Vorgaben. Die Regelung ist daher zu streichen.

§ 6 Abs. 4:

Vor dem Hintergrund der im Gesetzentwurf festgeschriebenen Zielquote von 50% sind bezüglich des Abs. 4 Satz 2 kompensierende Maßnahmen sachlich nur gerechtfertigt, wenn durch personalwirtschaftliche Regelungen der Frauenanteil auf unter 50 % abzusinken oder sich von dieser Zielquote weiter zu entfernen droht.

Wir regen deshalb an, § 6 Abs. 4 Satz 2 wie folgt zu formulieren:

„Ist absehbar, daß aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen in Bereichen gesperrt werden oder entfallen, in denen der Frauenanteil nicht 50 % beträgt, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern“

§ 6 Abs. 6:

Die hier jeweils vorgesehene besondere Begründung bei einem Nichterreichen der Zielvorgaben des Frauenförderplanes führt zu unnötigem Aufwand, da auch in Fällen eines arbeits- oder tarifvertraglichen Rechtsanspruchs der Bediensteten eine gesonderte Begründung gefordert wird.

Die Norm sollte daher gestrichen werden. Den Kammern vor Ort sollte es überlassen werden, entsprechende Regelungen zu treffen, die es ermöglichen, unter Berücksichtigung der jeweiligen örtlichen Gegebenheiten die Zielquote von 50 % zu erreichen.

Art. 1 § 7 (Einstellungen/ Beförderungen etc.)**§ 7 Abs. 2:**

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs dürfen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der Abwägung nur schwerwiegende Gründe in der Person des männlichen Bewerbers berücksichtigt werden. Diese Auslegung des Gesetzeswortlauts verstößt gegen das EuGH-Urteil vom 11.11.1997 (AZ.: Rs. C-409/95) zu der nordrhein-westfälischen Quotenregelung des § 25 Abs. 5 Satz 2 LBG NW.

Nach Auffassung des Gerichts müssen **alle**, nicht nur schwerwiegende Gründe in der Person des Bewerbers berücksichtigt werden. Der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang muß entfallen, wenn einer oder mehrere dieser Gründe zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen.

Unzulässig ist nach der EuGH-Entscheidung auch der von vornherein erfolgende Ausschluß bestimmter Gründe, so daß der in der Begründung festgelegte Ausschluß der in § 10 Abs. 2 enthaltenen Kriterien für die Person des männlichen Bewerbers mit diesem Urteil nicht in Einklang steht.

Die in der Begründung enthaltene Auslegung zu § 7 Abs. 2 halten wir somit für korrekturbedürftig.

Art. 1 § 8 (Ausschreibung)

§ 8 Abs. 2:

Die Wiederholung der Ausschreibung für den Fall, daß sich auf die erste Ausschreibung hin keine Frauen beworben haben, verstößt sowohl gegen das EuGH-Urteil vom 11.11.1997 (Az.: Rs. C-409/95) als auch gegen Art. 3 Abs. 2 GG.

Die vom EuGH geforderte objektive Beurteilung der Bewerbungen im Einzelfall ist den männlichen Kandidaten gerade nicht garantiert, vielmehr werden deren Bewerbungen nicht berücksichtigt, so daß insofern eine Ungleichbehandlung im Sinne des Art. 3 Abs. 2 GG erfolgt.

Aus diesem Grunde ist die Regelung ersatzlos zu streichen.

§ 8 Abs. 5:

Die dort vorgesehene zwingende Verpflichtung zur Ausschreibung aller Stellen einschließlich der Führungspositionen in Teilzeit stellt einen unzulässigen Eingriff in die Organisationshoheit der Wirtschaftsselbstverwaltung dar und ist zudem mit beträchtlichen Mehrkosten verbunden, die auf notwendige Änderungen für Organisationsmaßnahmen bei Teilzeittätigkeiten zurückzuführen ist.

Zudem steht die Verpflichtung zur Ausschreibung in Teilzeit bei den Führungspositionen im Widerspruch zu den Tätigkeitsbeschreibungen dieser Stellen, die auch eine gewisse Anzahl an Überstunden enthalten, wie sich aus § 17 Abs. 6 BAT ergibt. Die Ableistung von Überstunden steht jedoch konträr zu dem Ziel der Teilzeitarbeit, gerade eine verminderte Anzahl an Arbeitsstunden zu ermöglichen.

Anlaß zur Kritik gibt auch die geforderte besondere Begründung für den Fall der Ablehnung einer Arbeitsplatzteilung. Hier lediglich schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit des Verwaltungsablaufs zuzulassen, verkennt die tatsächliche Praxis.

Denn in vielen Fällen ist die Realisierung von Teilzeitstellen nur mit höherem Organisations-, Abstimmungs- und Kostenaufwand möglich.

Die Vorschrift sollte deshalb gestrichen werden. Stattdessen sollte es den betroffenen Kammern selbst überlassen bleiben, es unter Berücksichtigung ihrer ortsspezifischen Besonderheiten und der jeweiligen Personalstruktur festzulegen, in welchem Umfang es im Rahmen der bereits bestehenden gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten vertretbar ist, Teilzeitstellen zu besetzen.

Art. 1 § 9 (Vorstellungsgespräch)**§ 9 Abs. 1:**

Die Einladung von Frauen bei Unterrepräsentation entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbewerberanzahl ist kein objektives Beurteilungskriterium im Hinblick auf geeignete Bewerber. Denn die vom EuGH geforderte Abwägung aller die Person der Bewerber betreffenden Kriterien gilt nicht nur für die eigentliche Stellenbesetzung, sondern auch schon für das Vorauswahlverfahren, an dessen Ende die Einladung zum Vorstellungsgespräch für die Bewerberinnen und Bewerber steht. Die quotenbezogene Einladung von Frauen widerspricht damit dem EuGH-Urteil und ist zu streichen.

§ 9 Abs. 2:

Die Regelung paritätischer Besetzung von Auswahlkommissionen ist praxisfremd, da diese Kommissionen funktionsbezogen besetzt werden. D.h., Mitglieder sind in der Regel der Hauptgeschäftsführer, der Personalleiter, der Leiter der betreffenden Fachabteilung sowie ein Personalratsmitglied.

Sollten alle Mitglieder des Gremiums also Männer sein, würde dies im Ergebnis zu einer Aufblähung dieser Gremien führen, da vier weitere Frauen hinzugezogen werden müßten, um die Parität herbeizuführen.

Art. 1 § 10 (Auswahlkriterien)**§ 10 Abs. 1:**

Die in Satz 2 genannten Erfahrungen aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sind soziale Kompetenzen. Diese sind jedoch bei jeder zu besetzenden Position gefragt. Angesichts dieser Selbstverständlichkeit dürften die praktischen Auswirkungen dieser Festschreibung daher bedeutungslos sein. Wir halten diese Regelung deshalb für überflüssig.

§ 10 Abs. 2:

Vorhandene Berufserfahrung ist ein objektives Beurteilungskriterium. Nach dem bereits zitierten Urteil des EuGH vom 11.11.1997 muß es bei allen Bewerbungen in die Beurteilung miteinfließen. Die Regelung des § 10 Abs. 2 darf einer positiven Bewertung dieses Kriteriums bei Bewerbern, die einer Dauerbeschäftigung nachgegangen sind ohne auszusetzen, nicht entgegenstehen. Insofern ist hier eine entsprechende Klarstellung notwendig.

Art. 1 § 11 (Fortbildung)**§ 11 Abs. 1:**

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen an der Gesamtanzahl der Bewerbungen für Fortbildungsmaßnahmen ist ein sachfremdes Kriterium, welches nicht maßgeblich für die Förderung der Plätze für Fortbildungsmaßnahmen sein darf. Maßgeblich für den Bedarf an Fortbildungsmaßnahmen ist vielmehr das jeweilige Stellenprofil, nicht das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Regelung ist somit zu streichen.

§ 11 Abs. 2:

Die Bestimmung in Satz 1 ist praxisfremd, da sie nicht beachtet, daß Fortbildungen in der Regel von externen Einrichtungen durchgeführt werden. Diese legen die Termine in eigener Verantwortung fest und richten sich dabei nicht nach den Wünschen der Teilnehmer. Angesichts dessen ist die Bestimmung überflüssig und sollte gestrichen werden.

Die Aufbürdung der durch die Kinderbetreuung entstehenden Kosten auf die Arbeitgeber führt bei den Wirtschaftskammern dazu, daß sie diese Kosten wiederum auf ihre Mitgliedsbetriebe umlegen müssen. Auf diese Weise erleiden die Betriebe einen Wettbewerbsnachteil, der vom Gesetz nicht gewollt ist.

Hinzu kommt, daß die Fortbildungszeiten nach dem BAT als Arbeitszeiten gelten. Während der normalen Arbeitszeit erfolgt aber auch sonst keine Übernahme der während dieser Zeit angefallenen Kinderbetreuungskosten durch den Arbeitgeber.

Wir fordern daher die Streichung des § 11 Abs. 2 Satz 2 LGG.

Art. 1 § 12 (Gremien)**§ 12 Abs. 1:**

Die in Abs. 1 vorgesehene paritätische Besetzung von Kommissionen, Beiräten und sonstigen Gremien widerspricht in eklatanter Weise der verfassungsrechtlich garantierten Wahlfreiheit, die auch für den Bereich der Selbstverwaltungsträger Anwendung findet. Verletzt wird sowohl das aktive wie auch das passive Wahlrecht dadurch, daß der Einzelne nicht mehr frei unter allen Kandidaten wählen kann, da 50 % der Bewerber ein bestimmtes Geschlecht haben sollen. Zugleich wird durch die paritätische Festlegung auch das Recht des einzelnen Bewerbers, sich aufstellen und wählen zu lassen, beeinträchtigt, weil es nun von der paritätischen Anzahl an Bewerbern abhängig ist. Maßgeblich sind bei den Wahlen damit zu einem erheblichen Teil nicht mehr die von den Kandidaten vertretenen Interessen und Ansichten, sondern deren Geschlecht.

Auch wenn Abs. 1 als „Soll“-Vorschrift ausgestattet ist, widerspricht dies der Wahlfreiheit, da eine „Soll“-Vorschrift bedeutet, daß von diesem Grundsatz nur ausnahmsweise bei Vorliegen wichtiger Gründe abgewichen werden darf.

Nachdrücklich wird deshalb die Einhaltung der Wahlrechtsgrundsätze eingefordert. Ebenso wie in den Wahlgesetzen zu den Parlamenten und den Kommunalräten muß den vorschlagsberechtigten Parteien und Gruppierungen die Kandidatenauswahl und -aufstellung in eigener Verantwortung überlassen bleiben.

Hinzukommt, daß das Wahlverfahren für die Vollversammlung der Handwerkskammern bereits in der Anlage C zur Handwerksordnung festgelegt ist. Dabei handelt es sich um Bundesrecht. Die geplante paritätische Besetzung würde somit auch dem Bundesrecht zuwiderlaufen.

§ 12 Abs. 1 muß deshalb gestrichen werden.

§ 12 Abs. 2:

Die paritätische Benennung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien verletzt die Organisationshoheit der Wirtschaftskammern, da diese autonom regeln, wie sie Personalangelegenheiten handhaben. Im übrigen wäre eine solche Regelung auch nicht sachgerecht, da Gremien in der Regel funktionsbezogen arbeiten und deshalb auch entsprechend besetzt werden müssen.

Auch diese Bestimmung ist damit zu streichen.

Art. 1 § 13 (Arbeitszeit und Teilzeit)**§ 13 Abs. 1:**

Die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, wie sie bereits in anderen Gesetzen z.B. in § 15 b BAT getroffen sind, reichen vollkommen aus. Danach sind Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereits nach der gegenwärtigen Gesetzeslage möglich. Ebenso wird eine Rückkehr zur Vollzeit-Tätigkeit nach Ablauf der Teilzeit gewährleistet. Angesichts dieser bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit ist die Norm überflüssig und sollte gestrichen werden.

§ 13 Abs. 3:

Die zwingende Verpflichtung, Anträgen auf Teilzeit zu entsprechen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, verstößt gegen geltendes Tarifrecht, da die entsprechende Bestimmung des § 15 b BAT hier lediglich eine „Soll“-Vorschrift beinhaltet. Eingriffe in die Tarifautonomie sind jedoch nur dann zulässig, wenn sich der Gesetzgeber dabei auf schwerwiegende Gründe zur Rechtfertigung stützen kann. Diese sind nicht erkennbar noch der Begründung zu entnehmen.

§ 13 Abs. 5:

Die Verpflichtung für die Dienstherrn, Beschäftigte insbesondere auch auf die versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen, ist nicht sachgerecht. Das Versorgungs- und Rentenrecht ist inzwischen so kompliziert, daß in der Regel nur die Versorgungskassen und die Rentenversicherungsträger eine fundierte Auskunft über die Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung für die Versorgung im Alter erteilen können. Um haftungsrechtliche Ansprüche für falsche oder unvollständige Auskünfte seitens der Dienstherrn auszuschließen, muß eine reine Hinweispflicht genügen, daß die Teilzeitbeschäftigung Konsequenzen für die Altersversorgung haben kann und daß nähere Informationen hierzu bei den Versorgungskassen und Rentenversicherungsträgern erhältlich sind.

§ 13 Abs. 5 sollte dementsprechend korrigiert werden.

Gleiches gilt für die Regelung des § 14 Abs. 3, der auf den § 13 Abs. 5 verweist.

§ 13 Abs. 6:

Die Verpflichtung, für Teilzeitbeschäftigte einen personellen oder organisatorischen Ausgleich zu schaffen, stellt einen unzulässigen Eingriff in die Organisationshoheit der Wirtschaftskammern dar. Auf diese Weise wird z.B. verhindert, einen neuen Stellenzuschnitt zu schaffen oder auch Stellen befristet nicht mehr neu zu besetzen.

Diese Angelegenheiten obliegen den Kammern jedoch in eigener Verantwortung.

Die Regelung wird daher abgelehnt.

Gleiches gilt für die Schaffung eines Ausgleichs bei Beurlaubungen nach § 14 Abs. 4.

Auch diese Bestimmung wird abgelehnt.

§ 13 Abs. 7:

Die Verwendung des Kriteriums der Zumutbarkeit für die Änderung des Teilzeitarbeitsumfangs bzw. den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung ist insofern problembehaftet, als daß unklar ist, was dem Beschäftigten persönlich zumutbar ist. Darüber hinaus stellt sich die Frage, welche Zumutbarkeitsgesichtspunkte herangezogen werden sollen.

Aus Gründen der Rechtsklarheit schlagen wir daher folgende Formulierung vor:

„Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung kann auf Antrag zugelassen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Art. 1 § 14 (Beurlaubung)

§ 14 Abs. 1:

Eine „Muß“-Vorschrift in dem Sinne, daß Anträgen auf Beurlaubung stets zu entsprechen ist, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, wird abgelehnt. Wegen des Eingriffs in die Organisationshoheit wird die Umwandlung in eine „Soll“-Vorschrift gefordert. Zudem würde eine „Muß“-Vorschrift über bereits bestehende gesetzliche Regelungen z.B. nach dem BAT hinausgehen.

§ 14 Abs. 3 und 4: siehe oben

Die Regelungen des § 14 Abs. 5, 6 und 7 greifen als ausgestaltete „Muß“-Vorschriften in die Organisationshoheit der Kammern ein. Bei allen drei Vorschriften wird deshalb die Umwandlung in „Kann“-Vorschriften gefordert.

§ 14 Abs. 7:

Neben der Umwandlung in eine „Kann“-Bestimmung ist eine Streichung des 2. Halbsatzes unerlässlich. Die gemäß der Gesetzesbegründung bestehende Pflicht der Kammern zum Angebot von Fortbildungsmaßnahmen und zur Erstattung der entstehenden Auslagen für die Teilnahme daran wird abgelehnt.

Die Mitgliedsbetriebe würden aufgrund der Umlage dieser Kosten unnötig belastet werden.

Hinzukommt, daß erhebliche Mittel verschwendet würden, wenn während einer Beurlaubung oder eines Erziehungsurlaubs bereits Fortbildungen durchgeführt, die der Teilnehmer nach Ablauf der Beurlaubung inhaltlich nicht mehr nutzen kann, etwa weil sich das Stellenprofil geändert hat.

Art. 1 § 15 (Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten)**§ 15 Abs. 3:**

An dieser Stelle widerspricht sich das Gesetz selbst. Nachdem in § 1 Abs. 1 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nochmals festgeschrieben wurde, wird in § 15 Abs. 3 ausschließlich eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte vorgeschrieben. In der Begründung zum Gesetzentwurf sucht man vergeblich nach Begründungen, warum Männer diese Funktion bei gleicher Qualifikation nicht ebenso wahrnehmen können.

Dies gilt um so mehr als das Gesetz auch zur Gleichstellung von eventuell unterrepräsentierten Männern gilt.

Art. 1 § 16 (Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten)**§ 16 Abs. 2:**

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit den erforderlichen sachlichen und personellen Mitteln sowie einer nicht unerheblichen Freistellung im Rahmen der Arbeitszeit wird aus Kostengründen abgelehnt. Erfahrungs- und erwartungsgemäß belaufen sich die Kosten für eine halbtags-freigestellte Gleichstellungsbeauftragte auf eine Summe von 100.000,-DM pro Jahr, die über die Beiträge der Mitgliedsbetriebe finanziert werden müßte. Zumindest müßten die Freistellungsgrenzen für die Gleichstellungsbeauftragte in Anlehnung an die Regelung in § 42 LPVG dahingehend deutlich erhöht werden, daß eine Freistellung erst ab 300 Beschäftigten erfolgt, während in Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten lediglich eine Entlastung nach dem tatsächlichen Aufwand geschieht.

Art. 1 § 18 (Rechte der Gleichstellungsbeauftragten)**§ 18 Abs. 1:**

Das vorgesehene Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in alle Bewerbungsunterlagen einschließlich derjenigen der nicht vorausgewählten Bewerber ist sach- und praxisfremd. Aufgrund ihres Einsichtsrechts hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, andere als die nach der Vorauswahl ausgesuchten Bewerber vorzuschlagen. Praktisch könnte dies zu erheblichen Verzögerungen hinsichtlich der Bewerberauswahl führen, die zu Lasten der Kammern ginge.

Auch der in Abs. 1 Satz 2 enthaltene Verweis auf die Grundsätze des § 102 Abs. 3 LBG NW führt zu Mißverständnissen, da dort gerade kein eigenständiges Akteneinsichtsrecht gewährt wird.

Ein eigenständiges Akteneinsichtsrecht würde auch datenschutzrechtlichen Bedenken begegnen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielte ein Einsichtsrecht in alle Akten ohne Rücksicht darauf, ob eine Gleichstellungsrelevanz im Einzelfall überhaupt vorläge.

Die in der Gesetzesbegründung angegebene Beschränkung auf die entscheidungsrelevanten Teile der Akten ist praktisch kaum durchführbar, da ein nicht unbeträchtlicher Aufwand zur Unkenntlichmachung der übrigen Aktenteile betrieben werden müßte, insbesondere bei umfangreichen Akten. Darüber hinaus lassen sich die entscheidungsrelevanten von den nichtentscheidungsrelevanten Teilen nicht stets eindeutig trennen.

Zudem könnten die entscheidungsrelevanten Informationen auch ohne die unmittelbare Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden.

Deswegen sollte § 18 Abs. 1 dahingehend korrigiert werden, daß der Gleichstellungsbeauftragten ein Informationsrecht nur gewährt wird, soweit es nur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist und gegebenenfalls die Zustimmung betroffener Personen im Einzelfall vorliegt.

§ 18 Abs. 2, 3:

Bei beiden Absätzen ist der verwendete Begriff der „Maßnahme“ zu unbestimmt und bedarf der näheren Erläuterung.

Ohne eine Konkretisierung sind die Regelungen über die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten vollzugsunfähig und ziehen die Gefahr ständiger Konflikte nach sich.

Im Hinblick auf mögliche Sanktionen nach § 18 Abs. 3 besteht das Risiko, daß den Gleichstellungsbeauftragten vorsichtshalber auch eine große Zahl an „Maßnahmen“ zugeleitet wird, bei denen die Gleichstellungsrelevanz nicht unmittelbar erkennbar ist.

§ 18 Abs. 5:

Das in Satz 2 der Vorschrift verankerte eigenständige Recht der Gleichstellungsbeauftragten, sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte oder das Gleichstellungsministerium wenden zu können, wird strikt abgelehnt.

Dies konterkariert nicht nur die Letztverantwortlichkeit des Hauptgeschäftsführers, sondern auch den Grundsatz der Einheit der Verwaltung. Eine Lösung der Probleme auf örtlicher Ebene wäre mangels Beteiligung des Hauptgeschäftsführers gar nicht möglich.

Hinzukommt, daß das gesetzlich festgelegte Aufsichtsprinzip mit Fach- und Rechtsaufsicht umgangen würde, wäre es möglich, sich unmittelbar an das Gleichstellungsministerium zu wenden. Dieses hat hinsichtlich der Selbstverwaltungsträger weder eine Fach- noch die Rechtsaufsicht.

Ein derartiges Verständnis des Gleichstellungsministeriums als zusätzlicher Aufsichtsbehörde ist zurückzuweisen.

§ 18 Abs. 5 Satz 2 muß ersatzlos gestrichen werden.

Art. 1 § 19 (Widerspruchsrecht)

Die in beiden Absätzen normierte gestreckte Verfahrensdauer führt zu unverhältnismäßigen zeitlichen Verzögerungen, die mit beträchtlichem Kostenaufwand für die Kammern und ihre dahinter stehenden Mitglieder verbunden sind.

§ 19 Abs. 2:

Der hier verwandte Begriff der „übergeordneten Dienststelle“ ist in Bezug auf die Wirtschaftskammern als Selbstverwaltungsträger unverständlich, da diese keine übergeordneten Dienststellen haben. Für die Handwerkskammern besteht lediglich eine Rechtsaufsicht durch das Landeswirtschaftsministerium.

Insofern ist eine Klarstellung geboten.

Art. 1 § 20 (Anrufungsrecht der Beschäftigten)

Ebenso wie bei § 18 Abs. 5 wird auch ein eigenständiges Recht der Beschäftigten zur Anrufung des Gleichstellungsministeriums ohne Einhaltung des Dienstweges strikt abgelehnt. Das Verständnis des Gleichstellungsministeriums als einer besonderen Aufsichtsbehörde widerspricht deutlich den klaren gesetzlichen Vorgaben zur Fach- und Rechtsaufsicht. Deshalb wird die ersatzlose Streichung gefordert.

Art. 1 § 26 (Übergangsregelungen)

§ 26 Abs. 2:

Die Aussetzung von Personalmaßnahmen nach Abs. 2 Satz 3 als Sanktion auf die nicht fristgerecht erfolgte Aufstellung des Frauenförderplans ist problematisch. Denn der Dienstherr kann z.B. Höhergruppierungen nicht aussetzen, auf die nach den einschlägigen tarifrechtlichen Bestimmungen ein Rechtsanspruch besteht, wenn bestimmte Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind.

Die Norm muß daher dahin ergänzt werden, daß für Beförderungen und Höhergruppierungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, keine Aussetzung erfolgt.

§ 26 Abs. 3:

In Bezug auf vor dem Inkrafttreten des LGG bereits begonnene jedoch noch nicht abgeschlossene Personalmaßnahmen liegt ein Fall der unechten Rückwirkung vor.

Sie ist zwar grundsätzlich zulässig, kann aber im Einzelfall unzulässig sein, wenn das Vertrauen des Betroffenen auf die bisherige Rechtslage in einer Abwägung mit dem Zweck der Änderung überwiegt.

Nach bisheriger Rechtslage durfte der sich um eine Stelle bewerbende männliche Kandidat davon ausgehen, daß alle in seiner Person liegenden Gründe im Rahmen einer objektiven Beurteilung berücksichtigt wurden.

Auf der Basis dieses LGG würden dagegen nur noch schwerwiegende Gründe in seiner Person berücksichtigt werden dürfen, ansonsten würde eine Frau vorgezogen.

Damit verbunden ist eine deutliche Chancenverschlechterung in Bezug auf die Stellenbesetzung, die durch das Gesetzesziel, die Gleichstellung zu stärken, nicht gerechtfertigt werden kann, da sie zur Diskriminierung männlicher Bewerber führt.

Die Anwendung des LGG auf bereits begonnene Personalmaßnahmen nach § 26 Abs. 3 wird somit abgelehnt.