

10.10.1989

Antrag

der Fraktion der CDU

Entschließung

zu der

Beschlußempfehlung
des Ausschusses für Frauenpolitik

- Drucksache 10/4686 -

zu dem

Gesetzentwurf
der Landesregierung

- Drucksache 10/3849 -

- 2. Lesung -

Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im
öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG)

Frauenförderung: Chancen für eine gerechtere Gesellschaft

Die Förderung von Frauen wird in den kommenden Jahren auch für private und öffentliche Arbeitgeber zu einer zentralen Herausforderung werden. Dabei wird die Frauenförderung gleichzeitig eine Chance für die Personalpolitik, denn in Zukunft wird auf ausgebildete und berufserfahrene Frauen auch in Führungspositionen nicht mehr verzichtet werden können.

Im Vordergrund der Förderung müssen gerechte Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für Frauen stehen. Deshalb ist es eine zentrale Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Gerade die Frauen, die sich vorübergehend der Kindererziehung oder der Pflege behinderter oder kranker Familienangehöriger widmen, werden im beruflichen Leben benachteiligt. Eine familiengerechte Ausgestaltung des Arbeitslebens zu erreichen, ist Aufgabe der Politik, die hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen hat. Aber auch Sozialpartner und Verbände sind gefordert.

Datum des Originals: 04.10.1989/Ausgegeben: 12.10.1989

Die Veröffentlichungen des Landtags sind fortlaufend oder auch einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 4000 Düsseldorf 1, Postfach 1143, Telefon (0211) 8842439, zu beziehen.

Dabei ist darauf zu achten, daß keine neuen Ungerechtigkeiten entstehen, die dazu führen, daß die vorgesehenen Maßnahmen auf Widerstand stoßen. Nur eine breite Akzeptanz gewährleistet auch eine erfolgreiche Umsetzung. Der öffentliche Dienst als größter Arbeitsgeber hat eine Vorbildfunktion zu erfüllen und ist daher besonders gefordert; insbesondere auch deshalb, weil die Rahmenbedingungen durch politische Gremien vorgegeben werden können.

Im Vordergrund der Frauenförderung sollten deshalb stehen:

- Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung
- familiengerechte Ausgestaltung der Arbeitszeiten
- Berücksichtigung von Familienarbeit im öffentlichen Dienstrecht
- Bereitstellung von familienergänzenden Betreuungsangeboten,
- familiengerechte Ausgestaltung von Tarifverträgen

Der Landtag fordert daher die Landesregierung und alle sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf:

1. In den Dienststellungen des Landes, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, durch Einstellungen ihren Anteil laufend zu erhöhen. Dies bedeutet unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) eine besondere Berücksichtigung von Frauen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende vorrangige Gründe, vor allem schwerwiegende soziale Gesichtspunkte überwiegen.
2. Bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten den Anteil von Frauen laufend zu erhöhen, soweit in der Dienststelle im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn oder in der jeweiligen höheren Lohn- oder Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer sind. Dabei sind das Leistungsprinzip und soziale Gründe der Mitbewerber zu berücksichtigen.
3. Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung der persönlichen Qualifikation als Kriterien auch Kenntnisse und Erfahrungen, die bei der Erfüllung familiärer Verpflichtungen, besonders bei der Kinderbetreuung und häuslichen Pflege, und die Erfüllung gleichwertiger anderer Aufgaben, besonders im sozialen Bereich, angemessen zu berücksichtigen.
4. Bei Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist.
5. Bei Ausschreibungen besonders Frauen zur Abgabe einer Bewerbung aufzufordern, soweit in diesen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind.

6. In geeigneter Weise darüber Statistiken zu führen, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern und den neu eingestellten in den jeweiligen Bereichen der Dienststelle ist.
7. In den Personalauswahlgremien für eine angemessene Vertretung der Frauen zu sorgen.
8. Bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbern zu berücksichtigen und sie gezielt zur Teilnahme anzuregen.
9. In ausreichendem Umfang Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.
10. Die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit für die Mitarbeiter zu erleichtern, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind.
11. Längerfristig beurlaubten Bediensteten - soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird - die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und sie laufend über das Fortbildungsangebot zu informieren.
12. In geeigneten Fällen längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zu Urlaubs- und Krankheitsvertretungen heranzuziehen, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.
13. Das Angebot an Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung - auch für qualifizierte Arbeitsplätze und höherwertige Funktionen - zu erweitern und dazu geeignete Konzeptionen zu entwickeln.
14. Für Teilzeitbeschäftigte Aufstiegschancen zu gewährleisten, die unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips denen für Vollzeitbeschäftigte gleichstehen.
15. In jeder Dienststelle eine Frauenbeauftragte zu bestellen.
16. Dafür zu sorgen, daß in jeder Dienststelle ein Frauenförderplan unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und des Personalrates erarbeitet wird, der unter anderem auch zeitliche Zielvorgaben zur Erreichung bestimmter Mindestanteile von Frauen in den jeweiligen Bereichen vorsieht.
17. Dem Landtag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Landesverwaltung vorzulegen und dabei eventuelle Notwendigkeiten für weitere erforderliche Maßnahmen vorzuschlagen.

Dr. Worms
Ilse Oel
Hildegard Matthäus
Nagel

Marie-Luise Woldering
Anne-Hanne Siepenkothen
und Fraktion