LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3547

Alle Abg

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW

Düsseldorf, 26. Februar 2016

Antje Buck
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Mülheim
Hans-Böckler-Platz 5
45468 Mülheim
Tel. 0208-455 15 40
Antje.buck@stadt-mh.de

Daniela Franken
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Lippstadt
Ostwall 1
59555 Lippstadt
Tel. 02941-980-330
Daniela.Franken@Stadt-Lippstad.de

Doris Freer
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Duisburg
Burgplatz 19
47049 Duisburg
Tel. 0203-283 20 47
d.freer@stadt-duisburg.de

Renate Hopperdizel
Gleichstellungsbeauftragte
Märkischer Kreis
Heedfelder Str. 45
58509 Lüdenscheid
Tel. 02351-96 66 130
gleichstellungsbeauftragte@maerkischer-kreis.de

Monika Lüpke
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Löhne
Oeynhausener Str. 41
32584 Löhne
Tel. 05732-100 344
m.luepke@loehne.de

Monika Molkentin-Syring
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Kreuztal
Siegener Str. 5
57223 Kreuztal
Tel. 02732-51 310
m.molkentin@kreuztal.de

Gabriele Neuhöfer
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Niederkassel
Rathausstr. 19
53859 Niederkassel
Tel: 02208-946 61 29
g.neuhoefer@niederkassel.de

Silke Tamm-Kanj
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Würselen
Morlaisplatz 1
52146 Würselen
Tel. 02405- 67 217
silke.tamm-kanj@wuerselen.de

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW (LAG NRW) zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Stellungnahme der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich auf den Entwurf der Kerngesetze eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) vom 22.09.2015.

Die LAG NRW begrüßt den Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes hinsichtlich der Anpassung der rechtlichen Normen an die sich bisher veränderten und stetig im Wandel befindlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen indem die zentralen gleichstellungsrelevanten Themen Berücksichtigung finden.

Zum einen indem der systematischen Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe entgegen gewirkt wird und mit der Einführung der Zielquote die Karrierechancen von Frauen verbessert werden.

Frauenförderung erfolgt insbesondere im Rahmen von Personalentwicklung und dem normierten Anspruch Fortbildung.

Zum anderen richtet sich der Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentralem Thema der Reform.

Insgesamt sieht die LAG NRW durch das neue Gesetz eine positive Entwicklung für die berufliche Zukunft der Frauen im Öffentlichen Dienst.

Thema	§	Positive Aspekte	Kritische Aspekte
Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf	§ 64, Abs. 3 Maximale Beurlaubungsdauer oder unterhälftige Teilzeitbeschäftigung von 12 auf 15 Jahre erweitern	Die Verlängerung ermöglicht es, Familien- und Pflegezeiten wahrzunehmen, ohne den Anspruch auf den Arbeitsplatz zu verlieren.	Die Verlängerung der Beurlaubungsdauer. Es besteht die Gefahr, dass sich die Verlängerung nicht stabilisierend auf eine berufliche Entwicklung und somit auch nicht existenzsichernd, insbesondere hinsichtlich der späteren Rentenansprüche auswirkt.
	§ 64, Abs.4 Rechtsanspruch auf vorzeitige Rückkehr aus familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung.	Wird begrüßt, da diese ermöglicht, auf persönliche Erfordernisse und Veränderungen zeitnah reagieren zu können. Darüber hinaus wird hierdurch die eigenständige Erwerbssicherung gestärkt und gesichert.	
	§ 64 Abs. 2 Ausbildung in Teilzeit	Auch als Regelung mit dem Ermessensspielraum in Satz 1 ermöglicht insbesondere Frauen mit Kindern und alleinerziehenden Müttern eine Berufsausbildung im Öffentlich Dienst.	
	§ 65 Blockmodell	Die Möglichkeit der Jahresfreistellung verbessert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, insbesondere durch den Rechtsanspruch auf Rückkehr.	

	§ 67 Familienpflegezeit	Verbessert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	
Frauenförderung		**1)** Festschreibung der verfassungsrechtlichen Verpflichtung des Öffentlichen Dienstes für eine **gleichstellungsorientierte Personalpolitik**. **2)** **Prinzip der Bestenauslese –** Abkehr von „gleicher Qualifikation" hin zu einer „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung". **Auch im Rahmen der Bestenauslese ist das Staatsziel der Chancengleichheit des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG zu berücksichtigen!** Danach ist i.d.R. **nur** die Gesamtnote der aktuellen Beurteilung einschließlich der Beförderungseignung ohne weitere Ausdifferenzierung in den Blick zu nehmen. **3)** Durch **die Einführung der Zielquote** für Frauen in **Führungsfunktionen** sowie der **Sanktionierung bei Nichteinhaltung** wird die Förderung von Frauen in	

		Führungspositionen erheblich gestärkt und dient der Erreichung der Zielquote des 50 %iger Frauenanteils. **4)** bei der **Bildung von zwei Laufbahngruppen** ist die Anpassung an die allgemeine Hochschullandschaft sowie das Prinzip des lebenslangen Lernens durch Qualifikationen, Fortbildungen und dem berufberuflichen Kompetenzerwerb unabhängig von der Einstiegsqualifikation gerade für die Karrierebildung von Frauen positiv zu bewerten.	Bildung von nur 2 Laufbahngruppen. Durch die Zusammenlegung erhöht sich der Frauenanteil vor allem in der Laufbahngruppe 2, da der Frauenanteil im den Einstiegsämtern im bisherigen gehobenen Dienst wesentlich größer ist als im höheren Dienst. Somit weicht der Frauenanteil in den Einstiegsämtern eklatant von den zu besetzenden Beförderungsämtern ab.
Personalentwicklung und Fortbildung		Positiv: Die strategische Personalentwicklung wird für den Öffentlichen Dienst normiert. Dadurch wird eine persönliche berufliche Entwicklung ganz im Sinne des	

		lebenslangen Lernens ermöglicht. Dies ist insbesondere für Frauen positiv, da Erwerbsunterbrechungen überwiegend auf Grund von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen. Eltern- und Familienzeiten dürfen nicht das Ende der beruflichen Entwicklung bedeuten. Der normierte Anspruch auf Fortbildung unterstützt insbesondere Frauen. Bei Fortbildungsangeboten ist darauf zu achten, dass diese mit der familiären und persönlichen Situation zu vereinbaren sind.	
Familienzuschlag für Alleinerziehende		Für die Zahlung des Familienzuschlages ist künftig ausschließlich der Anspruch auf Kindergeld ausschlaggebend, unabhängig davon, ob und in welcher Höhe Kindesunterhalt gezahlt wird (Aufhebung der Eigenmittelgrenze). Dies bedeutet, dass der für Kinder bestehende Mehraufwand ausgeglichen wird und auf Grund dieser Stabilität, i.d.R. für die Frauen kalkulierbar ist.	