



DBB NRW
Beamtenbund
und Tarifunion

Nordrhein-Westfalen

DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Ernst-Gnoß-Str.24 40219 Düsseldorf

An den
Präsidenten
des Landtages Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4

A07, A03

28. August 2017

AZ:
10_15_03_0013_3200 / 4
Bei Antwort bitte angeben.

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften

Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und FDP
Drucksache 17/78

Ihr Schreiben vom 24. Juli 2017

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

der DBB NRW bedankt sich für die Einladung zur o.g. Anhörung und die Übersendung der Unterlagen. Gerne nehmen wir an der Anhörung am 05.09.2017 als Sachverständige teil und nehmen zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und FDP, Drucksache 17/78, wie folgt Stellung:

Der DBB NRW begrüßt zunächst die mit diesem Gesetzentwurf verbundene einstweilige Rückkehr zum Wortlaut des § 19 Absatz 6 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW vor Inkrafttreten des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes zum 01.07.2016 bzw. des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vor der Reformierung durch das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 06.12.2016. Hierbei gehen wir davon aus, dass die Formulierung im Gesetzentwurf zur Änderung des § 7 Abs. 3 LGG noch weiter überarbeitet wird. Denn bei der dortigen Bezugnahme auf nicht mehr existente bzw. nicht mehr aktuelle Tarifverträge (BAT, MTArb, BMT-G II) und Vergütungs- und Lohngruppen anstatt Entgeltgruppen dürfte es sich um ein (handwerkliches) Versehen handeln.

Der DBB NRW wertet das Gesetzesvorhaben jedoch lediglich als ersten Schritt, dem zwingend weitere folgen müssen.

Stadtparkasse Düsseldorf
IBAN:
DE253005011000100022580
BIC:
DUSSDEDDXXX

Es wäre für den DBB NRW nicht akzeptabel, wenn dieser Gesetzentwurf als einziges Instrument erachtet würde, die derzeit bestehende Situation im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit bei Beförderungen und Höhergruppierungen und im Hinblick auf Chancengerechtigkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu regeln.

Mit der Dienstrechtsreform zum 01.07.2016 ist aus unserer Sicht ohnehin die Chance vertan worden, eine grundlegende Verbesserung familienfreundlicher Rahmenbedingungen zu schaffen. Daher fordert der DBB NRW (weiterhin) eine Dienstrechtsreform 2.0.

1.

Zur Notwendigkeit, die derzeit bestehende Rechtslage zu ändern und ggf. nicht erst eine Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs NRW abzuwarten, nehmen wir Bezug auf unsere bisherigen Ausführungen und Stellungnahmen, die wir bereits sowohl zum Gesetzgebungsverfahren zur Dienstrechtsmodernisierung und zum Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts als auch zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU (als Oppositionsfraktion) in der 16. Legislaturperiode zur Änderung des § 19 Abs. 6 S. 2 ff. LBG NRW (Drucksache 16/13532, unsere Stellungnahme hierzu vom 16.01.2017) abgegeben haben.

Der DBB NRW hat in diesen Verfahren stets die Bedeutung und Wichtigkeit der Themen der Frauenförderung, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie sowie die Notwendigkeit betont, sinnvolle und wirkungsvolle Maßnahmen zu ergreifen. Die in diesen Gesetzesvorhaben enthaltenen Initiativen, die einen Fortschritt versprochen, hat der nordrhein-westfälische Landesbund gelobt, aber andererseits massiv auf die negativen Konsequenzen hingewiesen, welche die Schaffung der jetzigen Regelung des § 19 Abs. 6 LBG NRW unweigerlich mit sich gebracht hat. Der DBB NRW hat dabei nicht nur verfassungsrechtliche Bedenken sondern insbesondere die Folgen benannt, die diese Regelung in der Praxis haben würde. Leider haben sich diese Prognosen unmittelbar als zutreffend erwiesen.

Richtigerweise wird im Gesetzentwurf geschildert, dass die zum 01.07.2016 in Kraft getretene Neuregelung des § 19 Abs. 6 LBG sofort zu einer Vielzahl von Klagen und verwaltungsgerichtlichen Eilverfahren betroffener männlicher Beamten geführt hat. Nachdem vier Verwaltungsgerichte – Düsseldorf, Arnsberg, Aachen und Gelsenkirchen – in erstinstanzlichen Beschlüssen unisono entschieden haben, dass gegen diese Regelung erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken bestehen und Beförderungsentscheidungen auf Grundlage der jetzigen Regelung rechtswidrig seien, hat sodann auch das Oberverwaltungsgericht (OVG) NRW unter dem 21.02.2017 in den in der Begründung zum Gesetzentwurf genannten Verfahren die Auffassung bestätigt, dass die Regelung des § 19 Abs. 6 Satz 3 gegen das verfassungsrechtlich verankerte Gebot der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) verstößt und insgesamt verfassungswidrig ist. Bekanntlich ist derzeit noch ein „Normenbestätigungsverfahren“ beim Verfas-

sungsgerichtshof NRW auf Antrag der seinerzeitigen rot-grünen Landesregierung anhängig.

Nach derzeitigem Sachstand hat sich also die vom DBB NRW prognostizierte Befürchtung bewahrheitet, dass die Vorgaben des § 19 Abs. 6 LBG rechtsunsicher sind, Klagen provozieren und Beförderungen von sowohl Beamtinnen als auch Beamten auf zunächst unabsehbare Zeit blockiert werden. Die derzeitige Regelung hat die fatale Konsequenz, dass die richtigen und wichtigen Ziele der Frauenförderung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht nur nicht erreicht sondern in das Gegenteil verkehrt werden.

Zudem gilt weiterhin der immer vom DBB NRW vorgebrachte Aspekt, dass die Regelung ressortübergreifend zu erheblicher Unruhe und Frustration sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beamtinnen und Beamten geführt und den Betriebsfrieden nachhaltig gestört hat. Wenngleich im Problemaufriss zum Gesetzentwurf geschildert wird, dass in einigen Ressorts eine erhöhte Anzahl an Beförderungen ermöglicht wurde, ist dies zwar für die Kolleginnen und Kollegen zum einen zu begrüßen und zum anderen ohnehin verdient, ändert dies jedoch – auf kurze, mittelfristige und lange Sicht - nichts an dem Grundproblem.

Da nach Auffassung des DBB NRW eine kurzfristige Lösung des Problems Vorrang vor einem etwaig langwierigen Abwarten einer endgültigen rechtlichen Klärung unter Umständen gar durch den Europäischen Gerichtshof hat, kann die Initiative zur Neufassung der jetzigen Regelung des § 19 Abs. 6 S. 2 ff. LBG NRW begrüßt werden, um die derzeit bestehende Situation der Rechtsunsicherheit zu beseitigen.

2.

Dies steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Landesregierung und die regierungstragenden Fraktionen die Installierung der neuen/alten Regelungen nur als allerersten Schritt sehen, weitere wirkungsvolle Schritte zur wirklichen Frauenförderung sowie zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen in der Karriereentwicklung und bei Beförderungen umzusetzen. Denn durch den jetzigen Gesetzesentwurf ist bezüglich dieser Themen zunächst nicht viel gewonnen. Trotz der beispielsweise bereits in der alten Fassung enthaltenen und jetzt wieder vorgesehenen (Quoten-) Regelung des § 19 Abs. 6 LBG NRW-Entwurf zur Bevorzugung von Frauen (unter Wahrung des Gebots der Bestenauslese) bleibt weiterhin eine Benachteiligung der Frauen unzweifelhaft festzustellen.

Der DBB NRW wertet den Gesetzentwurf als Versprechen der Landesregierung und der regierungstragenden Fraktionen, die genannten Aufgaben mit der gebotenen Geschwindigkeit, dem notwendigen Nachdruck und der erforderlichen Wirksamkeit anzugehen. Dieses Versprechen ist nun einzulösen.

Dass es sich bei dem Gesetzentwurf nur um einen Zwischenschritt handele und weitere Maßnahmen geplant seien, kommt in der Dokumentation des Gesetzentwurfs durchaus – wenn auch kurz – zum Ausdruck, sofern durch die Neurege-

lung lediglich „einstweilen“ der ursprüngliche Rechtszustand wieder hergestellt werden soll und eine kurzfristige Evaluation der Personalbeurteilungsrichtlinien angekündigt wird, um – auf dieser Evaluation basierend – ein Konzept für eine sachgerechte Frauen- und Familienförderung zu verwirklichen.

Der Gesetzentwurf greift hierbei einen Aspekt auf, der im Zusammenhang mit der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie bereits von Anfang an vom DBB NRW als sinnvoll und notwendig dargestellt wurde, nämlich eine Anknüpfung an die dienstlichen Beurteilungen und an das Beurteilungssystem. Der DBB NRW hat in den bereits genannten Gesetzgebungsverfahren immer die Auffassung vertreten, die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie bei Beförderungentscheidungen auch unmittelbar in den rechtlichen Rahmenvorgaben zu dienstlichen Beurteilungen und somit im Beurteilungssystem zu verankern.

Beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 16.01.2017 hat der DBB NRW zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU zur Änderung des § 19 Abs. 6 LBG (Drucksache 16/13532) eine Überarbeitung des Beurteilungssystems gefordert. Damals wie heute sehen wir die Notwendigkeit einer Implementierung und Festschreibung von Kontrollmechanismen zur Überprüfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie etc. zum Beispiel in der Laufbahnverordnung oder in den Beurteilungsrichtlinien und -verfahren.

Diesem Thema widmet sich der DBB NRW in besonderer Weise und wird hierzu auch weitere Erkenntnisse veröffentlichen.

3.

Im Ergebnis ist es aus Sicht des DBB NRW geboten, zunächst die mit der jetzigen Fassung des § 19 Abs. 6 LBG NRW und des § 7 LGG verbundenen Probleme umgehend zu beseitigen. Unerlässlich ist es aber, wirklich sinnvolle und wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und zur Förderung der Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere zu installieren. Eine Dienstrechtsreform 2.0 bleibt notwendig. Wir werden diesen Prozess aufmerksam verfolgen und begleiten.

Zudem wird der DBB NRW zu gegebener Zeit eigene Vorschläge zur Realisierung der Ziele unterbreiten.

Mit freundlichen Grüßen



Roland Staude
1. Vorsitzender