



LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
10. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**10/ 1958**

Der Innenminister  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen

Der Innenminister NRW, Postfach 1103, 4000 Düsseldorf 1

Haroldstraße 5, Düsseldorf

Telex 08 58 27 49 inw d

Telefax (0211) 871 3355

Telefon (0211) 8711

Durchwahl 871

Datum 6. Dezember 1988

Aktenzeichen II A 1 - 1.03.02 - 71/88

(Bei Antwort bitte angeben)

An den  
Präsidenten des Landtags  
Nordrhein-Westfalen

4000 Düsseldorf

Betr.: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG)

Anlg.: 1 Heft (8-fach)

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 29.11.1988 die Einbringung eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) beschlossen. Gleichzeitig hat sie zu den in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigten Vorschlägen der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände Stellung genommen.

Der Deutsche Beamtenbund hat unter Hinweis auf § 106 Abs. 2 Satz 3 LBG gebeten, seine Stellungnahme dem Landtag mitzuteilen. Auf Grund des Kabinettsbeschlusses vom 29.11.1988 übersende ich anbei die Stellungnahme der Landesregierung und füge dieser die Stellungnahmen des Deutschen Beamtenbundes vom 9.5.1988, des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 10.5.1988, des Deutschen Richterbundes vom 10.5.1988 und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft vom 11.4.1988 bei.

In Vertretung

## Stellungnahme der Landesregierung

zu den nicht berücksichtigten Änderungs- und Ergänzungsvorschlägen folgender Gewerkschaften und Berufsverbände zum

### Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz-FFG)

#### I. Zur Stellungnahme des Deutschen Beamtensbundes, LB Nordrhein-Westfalen, vom 9.5.1988

Der DBB lehnt den Gesetzentwurf insgesamt als verfassungsrechtlich bedenklich und als für die Frauenförderung untaugliches Mittel ab und schlägt statt dessen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Frauenförderung auf anderen Gebieten vor. Diese Maßnahmen betreffen sowohl die Änderung von Rechtsvorschriften - solche, für die das Land keine Kompetenz hat (z.B. §§ 14 BeamtVG, 19 a BBesG) und solche, die in die Zuständigkeit des Landes fallen (z.B. LVO) - als auch bloße Verwaltungsmaßnahmen (Fortbildung, behördliche Kindergärten). Da es sich bei diesen Vorschlägen nicht um Änderungen und Ergänzungen des Gesetzentwurfs handelt, können diese im Rahmen der vorgelegten Gesetzesinitiative keine Berücksichtigung finden. Es muß vielmehr insoweit einer besonderen Prüfung überlassen werden, welche Vorschläge realisierungswürdig und realisierungsfähig erscheinen.

Zu den Bedenken gegen den Gesetzentwurf im einzelnen:

- 1.) Der DBB wünscht eine andere Bezeichnung des Gesetzentwurfs, nämlich statt "Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst" die Bezeichnung "Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst". Mit dieser Bezeichnung

des Gesetzes soll klargestellt werden, daß das Ziel des Gesetzes auch sein müsse, die in einigen Bereichen vorhandene Unterrepräsentanz von Männern (z.B. Lehrerbereich) abzubauen. Insofern müsse die Regelbevorzugung bei gleicher Qualifikation im Falle der Unterrepräsentanz auch für Männer gelten.

Dem Vorschlag kann nicht zugestimmt werden. Ziel des Gesetzes ist ausschließlich, die Unterrepräsentanz von Frauen schrittweise zu beseitigen. Männerförderung ist nicht beabsichtigt, da hierzu prinzipiell keine Veranlassung besteht. Das Gesetz sagt zwar, daß die Regelbevorzugung der Frau nur dann und nur solange erfolgen soll, bis ein Verhältnis der Geschlechter von 50 : 50 erreicht ist - spätestens dann liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor -, jedoch besagt das nicht, der Gesetzgeber verfolge das Ziel, in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes dieses Anteilsverhältnis herzustellen.

Überrepräsentanz von Frauen in einigen wenigen Bereichen soll nicht abgebaut werden.

- 2.) Der DBB äußert verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Einführung der leistungsbezogenen Quotenregelung.

Alle Rechtsbedenken, die der DBB geltend macht, sind unter Zugrundelegung des verfassungsrechtlichen Gutachtens von Prof. Benda eingehend geprüft und nicht als so schwerwiegend angesehen worden, daß sie dem Gesetzesvorhaben entgegenstünden. Insoweit wird auf die Begründung zum Gesetzentwurf verwiesen.

- 3.) Hinsichtlich der geplanten Beförderungsregelung des § 25 Abs. 5 LBG geht der DBB von der irrigen Annahme aus, der Gesetzentwurf habe zum Ziel, ab Inkrafttreten des Gesetzes die Hälfte der Beförderungsstellen Frauen zugutekommen zu lassen.

Das ist in dieser Form nicht zutreffend. Der Gesetzentwurf definiert lediglich den Begriff der Unterrepräsentanz unter Rückgriff auf die Quote 50 : 50. Die Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz besagen aber nicht, daß jeweils die Hälfte aller zur Verfügung stehenden Beförderungsstellen an Frauen zu vergeben ist.

- 4.) Der DBB äußert Bedenken gegen die sowohl in § 8 Abs. 4 als auch in § 25 Abs. 5 vorgesehene Formulierung "sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen" und meint, diese Regelung öffne die Möglichkeit des Mißbrauchs, insbesondere der Ämterpatronage.

Zunächst ist unverständlich, daß der DBB, der den ganzen Gesetzentwurf als zu weitgehend ablehnt, nicht wenigstens diese "Öffnungsklausel" grundsätzlich begrüßt. Angesichts der zwingend gebotenen Regelbevorzugung der Frau bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist diese "Öffnungsklausel" notwendig, damit die sogenannten Hilfskriterien, die nach der Rechtsprechung in Fällen gleicher Qualifikation mehrerer Bewerber im Rahmen der dann zu treffenden Ermessensentscheidung des Dienstherrn zulässigerweise zur Entscheidungsfindung herangezogen werden dürfen, nicht vollständig verdrängt werden. Sie sollen allerdings mit dem Entscheidungskriterium "Frauenförderung" nicht gleichen Rang haben, sondern nachrangig sein, d.h. sie sollen sich nur noch durchsetzen können, wenn sie gegenüber dem gruppenspezifischen Gesichtspunkt der Frauenförderung überwiegen. Selbstverständlich können und dürfen über diese Öffnungsklausel keine Kriterien in die Ermessensentscheidung Eingang finden, die den Grundsätzen über Ermessensentscheidungen zuwiderlaufen (§§ 40 VwVfG, 114 VwGO).

II. Zur Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes,  
LB Nordrhein-Westfalen, vom 10.5.1988

- 1.) Der DGB schlägt vor, die Regelungen über die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen nicht, wie im Entwurf geplant, in § 8 Abs. 4 (für Einstellungen) und in § 25 Abs. 5 LBG (für Beförderungen) vorzusehen, sondern zusammenzufassen und in einem neuen Abs. 2 des § 7 LBG auszubringen.

Dem Vorschlag kann nicht zugestimmt werden, da § 7 LBG nach seinem Wortlaut, seiner Stellung im Gesetz und seinem Sinnzusammenhang nur diejenigen "Bewerber" meint, die noch nicht in einem Beamtenverhältnis sind. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht für den nach Stellung im Gesetz und Wortlaut gleichlautenden § 8 BBG in seiner Entscheidung vom 16.10.1975 (DÖD 1976, S. 226) überzeugend dargelegt. Es wäre daher systemwidrig, in § 7 eine auch die Beförderungen betreffende Regelung vorzusehen. Der gewählte Ansatz, die Regelung für Einstellungen in § 8 Abs. 4 und die für Beförderungen in § 25 Abs. 5 vorzusehen, ist daher systemgerechter.

Im übrigen ist die Begründung, die der DGB für seinen Vorschlag vorträgt, insofern falsch, als er dem Gesetzesentwurf irrtümlich entnimmt, auch bei Ernennungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 und 3 LBG seien die Grundsätze über die Frauenförderung zu beachten. Nach dem eindeutigen Wortlaut gilt dies aber nur für Einstellungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 LBG).

- 2.) Der DGB schlägt für § 7 Abs. 3 LBG eine Regelung vor, wonach Stellen grundsätzlich für Männer und Frauen ausgeschrieben sind und bei einer Ausschreibung auf die Regelungen über die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen hinzuweisen ist.  
Eine gesetzliche Regelung dieses Inhalts erscheint über-

flüssig, da der "ungeteilte Anzeigenmarkt für Männer und Frauen" bereits durch Gem. RdErl. des Ministerpräsidenten und aller Landesminister vom 7. Juli 1980 (SMB1. NW. 203000) ausreichend geregelt ist, und zwar sowohl für extern auszuscheidende Eingangsstellen als auch für intern auszuscheidende Beförderungsstellen.

3.) Der DGB fordert einen Beschluß des Landtags zu § 23 SchVG.

Diese Forderung berührt nicht den jetzt vorgelegten Gesetzentwurf. Es sollte dem Kultusminister überlassen bleiben, ob er nach Erlaß des FFG die Verwaltungsvorschriften zum SchVG entsprechend ändert.

### III. Zur Stellungnahme des Deutschen Richterbundes, LV Nordrhein-Westfalen, vom 10.5.1988

Der DRB bezweifelt für den richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich entsprechenden Handlungsbedarf und sieht in der beabsichtigten Regelung eine unvermeidbare Benachteiligung männlicher Bewerber sowie einen Verstoß gegen den Grundsatz der Chancengleichheit bei der Verleihung von Richter- und Staatsanwaltsämtern an Männer und Frauen.

Wenn auch der Anteil der Frauen im Richterdienst des Landes seit Jahren stetig zunimmt, so kann jedoch nicht verkant werden, daß Frauen auch im Justizbereich, insbesondere in den Beförderungsämtern, deutlich unterrepräsentiert sind. Die rechtlichen Bedenken gegen den Gesetzentwurf teilt die Landesregierung nicht und verweist insoweit auf den allgemeinen Teil der Gesetzesbegründung.

### IV. Zur Stellungnahme der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, LV Nordrhein-Westfalen, vom 11.5.1988

Insgesamt wird der Gesetzentwurf von der DAG begrüßt. Bei den vorgetragenen Anregungen und Bedenken fällt auf, daß

keine Ausführungen zu dem die DAG besonders betreffenden Artikel II des Gesetzentwurfs gemacht werden. Die DAG, die nicht zu den nach § 106 LBG anzuhörenden Gewerkschaften und Berufsverbänden gehört, ist in diesem Fall aber nur wegen des Artikels II des Gesetzentwurfs gemäß § 78 GGO beteiligt worden.

Zu den Anregungen und Bedenken im einzelnen:

- 1.) Die Auffassung der DAG, der Gesetzentwurf lasse eine Zusammenfassung aller Ämter einer Behörde mit der Folge zu, daß Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich durch Überrepräsentanz in anderen Bereichen ausgeglichen werden könne, ist unzutreffend. Sie verkennt die Bedeutung des laufbahnrechtlichen Ansatzes, der dem Gesetzentwurf zugrundeliegt.
- 2.) Die gewünschte Ersetzung des Wortes "gleiche" (sc. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) durch das Wort "gleichwertige" ist keine Verbesserung, sondern gibt zu Mißverständnissen Anlaß, weil in Parallelregelungen in anderen Rechtsvorschriften (z.B. Schwerbehindertenerlaß) auch von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Rede ist, ohne daß dies übrigens je zu Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung geführt hätte.
- 3.) Der Ersetzung der vorgesehenen Öffnungsklausel "soweit nicht ....." durch die Formulierung "Ausnahmen von der Regel aus gewichtigen Gründen sind prinzipiell möglich, soweit hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht" kann nicht zugestimmt werden. Abgesehen davon, daß die vorgeschlagene Formulierung gesetzessprachlich nicht akzeptabel ist, geht sie auch zu Unrecht davon aus, nur Gründe, die ihrerseits eine entsprechende gesetzliche Grundlage haben, könnten die vorgeschriebene Regelbevorzugung der Frauen im Einzelfall außer Kraft setzen.

Eine so weit gehende Regelung ist jedenfalls nicht beabsichtigt und sollte auch nicht in Erwägung gezogen werden. Die DAG irrt, wenn sie als Beispiel das Schwerbehindertengesetz erwähnt. Der sogenannte Schwerbehindertenerlaß geht mit seiner Forderung nach bevorzugter Einstellung und Beförderung bzw. Höhergruppierung von Schwerbehinderten in Fällen gleicher Eignung über die Anforderungen des Schwerbehindertengesetzes hinaus, d.h. die Erlaßregelung hat keine gesetzliche Grundlage. Im Übrigen wird hinsichtlich der Bedeutung der vorgesehenen Öffnungsklausel auf die Ausführungen zu Ziff. I 4 verwiesen.

- 4.) Der Forderung, im Gesetz zu regeln, daß Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht nachteilig gewertet werden dürfen, kann nicht entsprochen werden.

Die Begriffe "Eignung", "Befähigung" und "fachliche Leistung" entziehen sich einer abschließenden Definition und bestimmen sich jeweils nach den Anforderungen der jeweils zu besetzenden Stelle. Es sind Fälle denkbar, in denen Kindererziehungszeiten die Qualifikation einer Bewerberin verbessern können, z.B. bei der Besetzung einer Stelle als Leiterin eines städt. Kindergartens. In der Mehrzahl aller Fälle werden aber Kindererziehungszeiten die berufliche Erfahrung anderer Bewerber bei der Bewertung der erforderlichen Qualifikation nicht ersetzen können. Eine andere Frage, die aber mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht im Zusammenhang steht, betrifft die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten im Laufbahnrecht und in den Fällen, in denen sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht haben, in der sich die Bewerbung einer Frau um Einstellung nur infolge der Geburt eines Kindes verzögert hat (Lösung hier: geplanter § 125 b BRRG im im Bundestag anhängigen Dienstrechtsänderungsgesetz).



- 5.) Sanktionsregelungen erscheinen für den öffentlichen Dienst nicht erforderlich, da Klagemöglichkeiten und - zumindest bei zu Unrecht unterbliebenen Beförderungen - Schadensersatzansprüche wegen Verletzung der Fürsorgepflicht bestehen.
- 6.) Der vorgeschlagene, alle zwei Jahre zu erstellende Bericht sollte nicht durch Gesetz, sondern ggf. durch Verwaltungsvorschriften (z.B. im Frauenförderungskonzept) geregelt werden.

## Deutscher Beamtenbund

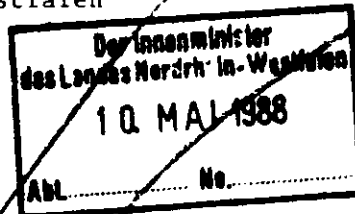
Landesbund Nordrhein-Westfalen

DBB

Deutscher Beamtenbund, Postfach 32 12 46, 4000 Düsseldorf 1

An den  
Innenminister des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
Postfach 11 03

4000 Düsseldorf 1



9. Mai 1988

4/rt

*IA2 u. IA2  
haben Klage  
erhalten 5/16/5*

Betr.: Frauenförderungsgesetz

Bezug: Ihr Schreiben vom 15. März 1988  
- II A 1 - 1.03.02 - 71/86 -

*Handwritten note:*  
Vorsorglich  
10/11/5

/ Beigefügt übersenden wir Ihnen unsere Stellungnahme gemäß § 106 Abs. 2 Satz 1 LBG zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG).

Wir behalten uns vor, diese Stellungnahme in einem Erörterungstermin, um dessen Anberaumung wir Sie gemäß § 106 Abs. 2 Satz 2 LBG bitten, zu ergänzen und zu erläutern.

Vorsorglich bitten wir Sie, unsere Stellungnahme dem Landtag zuzuleiten, wenn unsere Änderungswünsche keine Berücksichtigung finden (vgl. § 106 Abs. 2 Satz 3 LBG).

*Handwritten signature:*  
Steffen  
Vorsitzender

STELLUNGNAHME  
\*\*\*\*\*

zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen  
im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG)

Der Deutsche Beamtenbund, Landesbund Nordrhein-Westfalen würdigt die Bemühungen der Landesregierung, die beruflichen Möglichkeiten von Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern und damit dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz Rechnung zu tragen. Der Versuch, dieses Anliegen durch den vorgelegten Gesetzentwurf zu erreichen, begegnet allerdings vielfältigen Bedenken.

Zunächst richten sich unsere Bedenken gegen den Namen des Gesetzentwurfs. Dieser müßte lauten: "Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst". Dem Motiv des Gesetzes, eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst herzustellen, kann vernünftigerweise nur entsprochen werden, wenn nicht ausschließlich die Benachteiligung von Frauen, sondern auch die von Männern ausgeglichen werden. Es gibt bekanntlich Verwaltungsbereiche, in denen weitaus mehr Frauen als Männer beschäftigt werden.

Kernstück des vorgelegten Gesetzentwurfes ist die Einführung von Quoten für Frauen und Männer bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst und bei Beförderungen von Beamten/innen bzw. Höhergruppierungen von Arbeitnehmer/innen.

Wir lehnen die Einführung von demografisch begründeten Quoten ab, da sie die im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen bestehenden Realitäten nicht hinreichend berücksichtigen und im Ergebnis neue Ungerechtigkeiten zur Folge haben. Zudem bestehen erhebliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der vorgesehenen Regelungen.

Soweit die Landesregierung der Auffassung ist, daß der vorgelegte Gesetzentwurf kostenneutral zu verwirklichen ist, verkennt sie, daß Maßnahmen zur Erreichung von mehr Gleichberechtigung nicht ohne finanzielle Aufwendungen durchgeführt werden können. Wir sind der Meinung, daß die Gleichberechtigung nicht an den erforderlichen Kosten scheitern darf.

Unsere Grundsatzposition wird nachfolgend im einzelnen dargestellt:

I. Der zahlenmäßige Anteil von Männern und Frauen in der Landesverwaltung und ihre Ursachen

Der Anteil der Frauen in der öffentlichen Verwaltung hat sich kontinuierlich in den letzten Jahrzehnten gesteigert und entspricht in etwa dem in der freier Wirtschaft.

Nach dem Ersten Bericht zum Frauenförderungskonzept (Information der Landesregierung NW vom 11.6.1987) sind von den 380 000 Beschäftigten im Landesdienst 44 % Frauen. Im Beamtenbereich, der 70 % der Landesbediensteten ausmacht, beträgt der Frauenanteil 37 %, während im Angestelltenbereich, in dem 26 % der Landesbediensteten beschäftigt sind, der Anteil bei 61 % liegt. Der Frauenanteil im Arbeiterbereich macht 44 % aus. Verbeamtete Frauen sind vor allem im gehobenen Dienst, angestellte Frauen im mittleren Dienst als Schreib- und Bürokräfte und die Arbeiterinnen als Reinigungskräfte tätig.

Die gegenwärtige personelle Situation in den einzelnen Ressorts der Landesverwaltung ist recht unterschiedlich. Dies gilt insbesondere für die Ressorts, die einen hohen Anteil an technischem Personal haben, sowie für den gesamten Lehrerbereich.

Seit 1985 haben sich die Einstellungsentscheidungen in der Mehrzahl der Bereiche für die Frauen positiv ausgewirkt. Ein wesentlicher Grund ist dabei sicherlich das am 30. April 1985 beschlossene Frauenförderungskonzept. Dies gilt auch für die meisten Bereiche im öffentlichen Schuldienst, der sich seit jeher durch seinen hohen Anteil an Frauen auszeichnet. Hier hat es von 1975 bis 1985 folgende Entwicklung gegeben (aus Landtagsdrucksache 10/2009):

Schulformen	1975	1985
Grundschule	77,5	81,3
Hauptschule	48,9	53,2
Realschule	56,1	58,7
Gymnasium	37,0	38,8
Gesamtschule	49,0	47,9
Sonderschulen	66,8	67,1
Allgemeinbildende Schulen zusammen	58,5	58,6
Berufsbildende Schulen und Kollegschaften	36,7	30,7
Insgesamt	56,2	54,9

Der Anteil der Frauen an Gymnasien, der unter den allgemeinbildenden Schulen als niedrig zu bezeichnen ist, ist von 1985 bis heute auf 39,3 % gestiegen.

Dieser personellen Entwicklung liegen verschiedene Faktoren zugrunde. Wesentliche Ursachen für das Verhältnis der Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie das Mißverhältnis gerade im höheren Dienst ist das geänderte Rollenverhalten der Frauen, das eine wesentliche Veränderung erfahren hat. Während bis in die sechziger Jahre viele Frauen nach dem Schulbesuch häufig direkt heirateten, durchläuft heute fast jede Frau eine Ausbildung und ist - zumindest zunächst - berufstätig. Die Geburt von Kindern führt allenfalls zu einer Unterbrechung des Arbeitslebens. Weiterhin ist der erreichte Schul- und Ausbildungsabschluß heute regelmäßig "höherwertiger".

Des weiteren ist festzustellen, daß die bisherige recht trennscharfe Abgrenzung zwischen Frauen- und Männerberufen langsam aufgrund des allgemeinen Bewußtseinswandels "Aufweichungen" erfährt.

Festzuhalten bleibt, daß die Frauen im höheren Dienst und in den Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

## II. Möglichkeiten der Frauenförderung

Die vorgeschlagene Quotenregelung kann die zuvor beschriebenen Unterschiedlichkeiten der Lebenssachverhalte und ihre Ursachen nicht ausgleichen.

Dies ist evident, wenn man die technischen Verwaltungsbereiche betrachtet. Wie schon die Studentenzahlen der Universitäten und Fachhochschulen in den Ingenieurwissenschaften hinreichend zeigen, liegt der Anteil der Studentinnen um ein Vielfaches unter denen der Studenten. Damit stehen auch weit weniger qualifizierte weibliche Bewerber zur Verfügung. Wendet man die vorgesehene Quote nun bei den Einstellungen und Beförderungen an, so wird dem hinter dem Gesetzentwurf stehenden Grundgedanken, die geschlechterbedingte Ungleichbehandlung auszugleichen, in keiner Weise entsprochen. Selbst unter Berücksichtigung von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung läuft diese Regelung darauf hinaus, daß alleine die Tatsache, Frau zu sein, eine sichere Garantie ist, eingestellt bzw. befördert zu werden. Dies geht eindeutig zu Lasten der männlichen Kollegen, die dafür auch kein Verständnis aufbringen werden. Eine Gefährdung des sozialen Friedens ist damit nicht auszuschließen.

Es sollte daher nach umfassenderen Lösungen gesucht werden, um die sicherlich noch unbefriedigende Situation der Frau im Berufsleben zu verbessern. Bei der Frage, wie die Förderung von Frauen aussehen könnte, müßte z. B. nach folgenden Gruppen unterschieden werden:

1.- Junge Frauen in der Anfangsphase des Berufs:

Der Gesetzentwurf stellt nicht auf die Beseitigung individueller Nachteile ab. Nach dem Entwurf kann vielmehr eine nichtbenachteiligte Frau gegenüber einem tatsächlich benachteiligten männlichen Bewerber - Wehrdienst, Zivildienst - ständig weiter bevorzugt werden. In Bereichen mit Masseneinstellungen zu festen Zeitpunkten - mittlerer und gehobener Dienst - kann es dazu kommen, daß eine Vielzahl von Beamten mit gleichem Dienstalder und gleicher Beurteilungsnote zur Beförderung heransteht. Will man dem Gesetz Rechnung tragen, so müßten ausschließlich Frauen befördert werden, bis in dem betreffenden Beförderungsamte eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorhanden ist. Diese Situation dürfte kaum dem Betriebsfrieden dienen.

2.- Frauen, die infolge eines während der Berufsausübung erfolgten familiären Ereignisses gezwungen sind, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen (Unterbrechungen der Berufslaufbahnen):

Hier bietet sich an, die für diese Frauengruppe negativen gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen angemessen zu novellieren.

Die Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen gemäß § 85 a Landesbeamtengesetz hat beispielsweise folgende Auswirkungen:

Gemäß § 14 Beamtenversorgungsgesetz ist ein Versorgungsabschlag hinzunehmen. Die Zeiten des Urlaubs werden nicht bzw. nur zum Teil berücksichtigt bei der Probezeit (keine Berücksichtigung), bei Beförderungen oder beim Aufstieg (ggf. bis zu einem Jahr, § 11 Abs. 2 und 3 Laufbahnverordnung), bei der Jubiläumsdienstzeit (keine Berücksichtigung), beim Besoldungsdienstalder (zur Hälfte), bei den Absenkungszeiten nach § 19 a BBesG (keine Berücksichtigung), bei der Wartezeit für den Erwerb des Ruhegehaltsanspruches gemäß § 4 Beamtenversorgungsgesetz (keine Berücksichtigung), allenfalls die Zeit einer Kindererziehung

bis zum 6. Lebensmonat des Kindes), bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (keine Berücksichtigung, außer Zeiten einer Kindererziehung bis zum 6. Lebensmonat des Kindes).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen wird diese nur anteilig berücksichtigt bei der Probezeit, der Wartezeit für den Erwerb des Ruhegehaltsanspruches sowie der ruhegehaltfähigen Dienstzeit.

Hier hat es der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber in der Hand, Benachteiligungen durch Verbesserung der gesetzlichen und sonstigen Vorschriften auszugleichen. So hat er beispielsweise dafür zu sorgen, daß Kindererziehungszeiten im Laufbahnrecht wie Grundwehr- oder zivile Ersatzdienstzeiten angerechnet werden. Soweit Bundesgesetze berührt sind, müßte die Landesregierung über den Bundesrat versuchen, Änderungen zu erreichen.

Weiterhin müßte die Landesregierung geeignete Wiedereingliederungsmaßnahmen für beurlaubte Frauen anbieten. Wiedereingliederung bedeutet nicht nur Ausgleich laufbahnmäßiger Nachteile, sondern vor allem eine umfassende Einführung in den erforderlichen aktuellen Wissensstand nach langjähriger Beurlaubung. Dies ist besonders wichtig, da die Erfahrung gezeigt hat, daß Frauen nach ihrem Wiedereintritt ins Berufsleben häufig in de facto weniger qualifizierten Arbeitsgebieten eingesetzt werden. Dadurch werden sie - selbst wenn ein laufbahnmäßiger Ausgleich erfolgen würde - weiterhin in ihrem beruflichen Werdegang benachteiligt. Es sind daher angemessene fachspezifische Eingliederungslehrgänge, die familiengerecht zu gestalten sind, dezentral anzubieten. So sind in der Steuerverwaltung in einem sehr bescheidenen Rahmen Anfänge hierzu gemacht worden, indem Lehrgänge durchgeführt werden, bei denen Frauen ihre Kinder in die Bildungsstätten mitbringen können. Gleichzeitig ist für ausreichende Einweisungs- und Einarbeitungszeiten am Arbeitsplatz zu sorgen. Die mit solchen Maßnahmen verbundenen erheblichen finanziellen Aufwendungen dürfen dabei kein Hindernis sein. Hier kann die Landesregierung beweisen, ob es ihr ein ernstliches Anliegen ist, die Benachteiligung von Frauen zumindest teilweise zu beseitigen.

3.- Frauen, die einer Altersgruppe angehören, der es aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich war, einen angemessenen Schulabschluß zu erreichen oder eine Berufsausbildung durchzuführen (Berufsphase älterer Frauen):

Es handelt sich bei dieser Gruppe meist um lebensältere Frauen. Für diesen Personenkreis, der sich in der Regel nicht mit den Berufsabschlüssen der Männer messen kann, sollten besondere Maßnahmen durchgeführt werden. Durch eine verstärkte berufsqualifizierende Fortbildung muß eine gezielte Förderung erfolgen. Derartige berufsqualifizierende Maßnahmen sind allerdings nicht nur für lebensältere Frauen, sondern grundsätzlich überall dort anzubieten, wo zur Zeit noch keine Qualifizierungen nach dem Berufsbildungsgesetz (z. B. "Verwaltungsfachangestellter") möglich sind.

Wir fordern im übrigen, daß sich die Landesregierung dafür einsetzt, daß das Lebensumfeld umgestaltet und damit den Frauen ermöglicht wird, die gleiche Leistung und damit die gleiche Förderung wie Männer zu erreichen. Die Benachteiligung der Frauen im Beruf hat regelmäßig seine Grundlage in dem den Frauen abgeforderten gesellschaftspolitischen Engagement (Familie, Pflege von Angehörigen). Sind Kinder vorhanden, die den Kindergarten oder die Schule besuchen, sind häufig Probleme dergestalt gegeben, daß die Kindergartenöffnungszeiten bzw. die Stundenpläne in den Schulen sich nicht nach den Öffnungszeiten der Dienststellen richten. Frauen sind deshalb besonders auf eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit angewiesen. Die Arbeitszeitverordnung läßt dies aber nicht zu. Sie ist deshalb zu ändern.

### III. Beförderung von Frauen

Der Gesetzentwurf setzt mit der aus dem angestrebten Idealzustand abgeleiteten Quotierung Maßstäbe, die in der Verwaltungswirklichkeit von heute nicht zu realisieren sind. Will man nämlich übergangslos ab Inkrafttreten des Gesetzes die Hälfte der Beförderungsstellen Frauen zugute kommen lassen, so kann dieses Ziel nur erreicht werden, wenn eine massive Diskriminierung der männlichen Kollegen in Kauf genommen wird. Durch die Verpflichtung der Dienststellen, alljährlich darüber zu berichten, inwieweit ihre Bemühungen um Frauenförderung erfolgreich gewesen sind, werden die Dienststellen, soweit es sich eben verantworten läßt, Paritäten herstellen, da sie ansonsten ggf. in Rechtfertigungsschwierigkeiten kommen. Diesem Erfordernis können sie nur



unter anderem dadurch Rechnung tragen, daß sie schon in den Formalkriterien - Beurteilungen - die Verhältnisse so steuern, daß die Berichterstattung zufriedenstellend ausfällt.

Im übrigen wird eine solche Regelung überwiegend von den Kolleginnen, die sich ihrer dienstlichen Leistungsfähigkeit bewußt sind, nicht für erforderlich gehalten. Sie halten sich für befähigt und leistungsstark genug, in der Konkurrenz um Beförderungsstellen bestehen zu können, wenn die Entscheidungen vorurteilsfrei und aus sachlichen Gründen getroffen werden. Sie möchten den Makel vermieden wissen, aus "Quote" befördert worden zu sein, da sie die gesetzliche Quotierungsregelung als "positive Diskriminierung" ansehen.

Deshalb sind wir der Auffassung, daß das derzeitige Frauenförderungskonzept der Landesregierung vom 30. April 1985 sachgerechtere Lösungen vorsieht: Danach ist darauf zu achten, daß Frauen bei entsprechender Qualifikation mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen in die Auswahl einbezogen werden. Bei der Besetzung von höherwertigen Stellen sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie männliche Bewerber so berücksichtigt werden, daß sie in einem angemessenen Zeitraum in allen Ämtern der Besoldungs- bzw. vergleichbaren Vergütungsgruppen entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Laufbahngruppe (bei Angestellten vergleichbare Vergütungsgruppen) vertreten sind. Zu der Berichtspflicht sollte eine umfassende Begründungspflicht eingeführt werden. Zudem wäre zu erwägen, eine Umkehr der Beweislast für Rügen von Benachteiligungen einzuführen.

#### IV. Rechtliche Bedenken

##### 1. zum Verfassungsrecht

Nicht nur tatsächliche, sondern auch rechtliche Kriterien sprechen gegen das Frauenförderungsgesetz.

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz besagt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Weiterhin legt Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz fest, daß niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Diese beiden Vorschriften finden ihre Grundlage in der Würde des Menschen, wie sie in Art. 1 Grundgesetz geschützt ist. Nach der grundgesetzlichen Regelung dürfen die geschlechtsspezifischen Merkmale solange nicht rechtserheblich sein, bis ihre Ignorierung ihrerseits - also ein Festhalten an der Gleichheit vor dem Gesetz - willkürlich wäre (MAUNZ/DÜRIG, Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 RdNr. 2). Dies ist immer dann der Fall, wenn unvergleichbare biologische Unterschiede der Geschlechter und daraus zwingend abzuleitende

funktionale Unterschiede ignoriert würden (MAUNZ/DÜRIG, Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 RdNr. 47). Damit ist nach Absatz 2 und 3 eine unterschiedliche Behandlung von Frau und Mann vor dem Gesetz nur möglich, wenn dies durch die biologisch-geschlechtlichen oder funktional-arbeitsteiligen Unterschiede geboten ist. Der vorgelegte Entwurf des Frauenförderungsgesetzes bezieht sich auf einen Bereich, der nicht an diesen Unterschieden anknüpft. Einstellungen und Beförderungen betreffen Frau und Mann gleichermaßen unabhängig von ihrem Geschlecht. Selbst wenn das Sozialstaatsprinzip den Gesetzgeber auffordert, aktiv zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen einzutreten, darf der Kernbereich des Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz nicht eingeschränkt werden. Da das Frauenförderungsgesetz eine Bevorzugung der Frauen vorsieht, ist der Kernbereich des Grundrechtes tangiert. Zudem zeigt auch die Entstehungsgeschichte der Vorschrift, daß es dem Staat verboten sein soll, die Beziehungen der Geschlechter so zu regeln, daß der weibliche oder männliche Partner von Rechts wegen bessergestellt wird als der jeweils andere (MAUNZ/DÜRIG, Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 RdNr. 3).

Es ist auch bedenklich, daß das Gesetz keine positiven Regelungen für den Mann, bezogen auf Verwaltungsbereiche, vorsieht, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Insoweit wird eine nicht begründbare Ungleichbehandlung vorgenommen.

Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen auch hinsichtlich der Vereinbarkeit des Gesetzes mit Selbstverwaltungsgarantien zugunsten von Gemeinden und Nichtgebietskörperschaften. Denn zum Kernbereich der Selbstverwaltung gehört die Personalhoheit und damit die Befugnis zu entscheiden, welche Beamten oder Arbeitnehmer einzustellen oder zu befördern/höherzugruppieren sind.

Schließlich sind wir der Auffassung, daß der Gesetzentwurf verfassungsrechtliche Bedenken aufweist, als der Landesgesetzgeber für den Erlaß eines solchen Gesetzes nicht zuständig ist. Nach Art. 75 Ziffer 1 Grundgesetz hat der Bund das Recht, Rahmenvorschriften über die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen zu erlassen. Davon hat der Bund durch den Erlaß des Beamtenrechtsrahmengesetzes Gebrauch gemacht. In § 7 BRRG hat er geregelt, daß Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf das Geschlecht vorzunehmen sind. Diese Vorschrift stellt eine Vollregelung dar mit der Folge, daß die Länder nicht gemäß Art. 70 Abs. 1 Grundgesetz berechtigt sind, Gesetze der in Rede stehenden Art zu erlassen. Diese Ausführungen gelten entsprechend für die vorgesehenen Regelungen zum Arbeitnehmerbereich.

## 2. zum Tarif- bzw. bürgerlichen Recht

Weiterhin wird, wie bereits aus den Erläuterungen zum Gesetzentwurf hervorgeht, durch das Gesetzesvorhaben in die bestehende Tarifautonomie in massiver Weise eingegriffen. Für die geltenden Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Einstellung und Höhergruppierung ein selbstverständliches Regelungsprinzip, das keiner zusätzlichen Konkretisierung bedarf.

Auch § 611 a BGB bestimmt, daß ein Arbeitgeber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg einen Arbeitnehmer nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen darf. Dies gilt nur dann nicht, soweit eine Vereinbarung oder Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Einstellung und Höhergruppierung sind im öffentlichen Dienst aber nicht geschlechtsabhängig.

## 3. zum Personalvertretungs- bzw. Betriebsverfassungsrecht

Der Entwurf des Frauenförderungsgesetzes führt zu einer Kollision mit den gesetzlichen Aufgaben der Personal- bzw. Betriebsräte. Nach §§ 62 LPVG NW, 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz haben Personalräte und Betriebsräte darüber zu wachen, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

## V. Bedenken gegen die Regelung einer Ausnahme von der Ausnahme

Im übrigen begegnet die Formulierung in § 85 Abs. 5 des Entwurfs erheblichen Bedenken, soweit es darin heißt: "... sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen." Diese Art der Ausnahme von der Bevorzugung in der Beförderung ist zu unbestimmt und öffnet die Möglichkeit des Mißbrauches, insbesondere der Ämterpatronage. Es kann eine Vielzahl von Begründungen geliefert und damit der mit dem Gesetz verfolgte Zweck vereitelt werden.

## VI. Schlußfolgerungen

Insgesamt gesehen ist der vorliegende Gesetzentwurf ein untaugliches Mittel, das von der Landesregierung angestrebte Ziel zu erreichen, zumal er in seinem Kern verfassungsrechtlich bedenklich erscheint.

Vordringlich ist in den Bereichen, in denen die faktische Gleichstellung von Frau und Mann nicht erreicht ist, durch Aufklärung und Beratung über die Rechte, Möglichkeiten und Verfahren eine Verbesserung der Situation Zug um Zug herbeizuführen.

Des weiteren ist bei Wahrung des Grundsatzes der Bundeseinheitlichkeit auf eine Verbesserung der gesetzlichen und sonstigen Vorschriften hinzuwirken, die bei einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen zu Benachteiligungen führen.

Düsseldorf, den 9. Mai 1988

DEUTSCHER RICHTERBUND

Bund der Richter und Staatsanwälte  
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Martin-Luther-Straße 11  
- Der Vorsitzende -

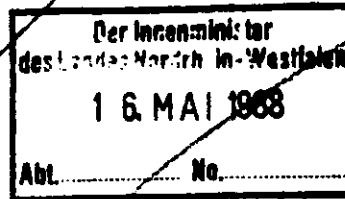
21  
MMV 10 / 1958

4700 Hamm, den 10.05.1988

Tel.: (02381) 29814

An den  
Innenminister des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
Haroldstraße 5

4000 Düsseldorf



*IA2 u. IIA2 haben  
Ablichtung erhalten  
29/5*

Betr.: Frauenförderungsgesetz

Bezug: Ihr Schreiben vom 15.3.1988

- II A 1 - 1.03.02 - 71/88 -

Sehr geehrter Herr Minister!

Der Deutsche Richterbund sieht für den richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich keinen Handlungsbedarf, eine gesetzliche Regelung zur besonderen Förderung der Frauen zu treffen.

Allein die konsequente Anwendung des Leistungsprinzips bedeutet für Frau und Mann gleiche Chancen bei Einstellung und Beförderung. Im übrigen ist der Anteil der Frauen an der Bevölkerung kein geeigneter Maßstab für eine Auswahl von Bewerbern. Es ist vielmehr auf den Anteil der Frauen an den Examina und Bewerbungen abzustellen.

Das derzeit in den Beförderungsamtern bestehende auffällige Mißverhältnis ist in erster Linie auf die vorhandene Altersstruktur der Richterschaft und der Staatsanwaltschaft zurückzuführen.

Eine gesetzliche Regelung der vorgeschlagenen Art würde zu einer

unvertretbaren Benachteiligung männlicher Bewerber führen, weil eine Einstellung und Beförderung von Frauen bis zum Erreichen ihres Anteils an der Bevölkerung auf Jahre hinaus gleich befähigte Männer von Einstellungen und Beförderungen ausschließen würde.

Eine Verwirklichung des vorgelegten Gesetzentwurfs der Landesregierung würde dem, auch vom Deutschen Richterbund unterstützten, Anliegen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bei der Verleihung von Richter- und Staatsanwaltsämtern zuwiderlaufen.

Mit vorzüglicher Hochachtung



( Treese )

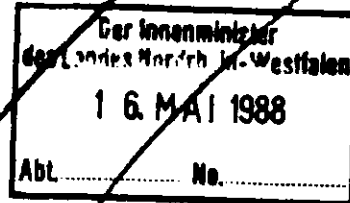
**MMV 10 / 1958**

DGB Landesbezirk Nordrhein-Westfalen  
Postfach 26 02 · 4000 Düsseldorf 1

Postfach 26 02  
Friedrich-Ebert-Straße 34-38  
4000 Düsseldorf 1  
(02 11) 36 83-0

Abteilung:  
Beamte/öffentl. Dienst

An den  
Innenminister des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Haroldstr. 5  
  
4000 Düsseldorf 1



*IA 2 u. IA 2 haben  
Wichtigkeit erhalten 5/15*

Ihre Zeichen      Ihre Nachricht vom      Fernsprech-Durchwahl      Unsere Zeichen      Datum  
(02 11) 36 83- 152      Bo/Lo-501      10. Mai 1988

Betrifft: Ihre Zeichen: II A 1 - 1.03.02 - 71/88

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG)

Sehr geehrter Herr Minister,

zu dem Entwurf eines Frauenförderungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen nehmen wir wie folgt Stellung:

Der DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen begrüßt das Vorhaben der Landesregierung, die beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst durch eine gesetzliche Regelung zu verbessern.

Nach Auffassung des DGB Nordrhein-Westfalen muß die Normsetzung im Landesbeamten-gesetz möglichst konkret erfolgen, um denkbare rechtliche Angriffe oder Auslegungen von vornherein zu erschweren oder ihre Erfolgsaussichten zu mindern.

Zu Artikel I Nr. 1:

1. Die vorgesehene Ergänzung des § 8 durch Anfügung eines Absatz 4 entfällt.

Dafür wird im § 7 folgender Absatz 2 eingefügt:

"(2) Soweit Laufbahnen weniger Frauen als Männer angehören, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellungen, Beförderungen und bei Maßnahmen nach § 8 Abs. 1 Nr. 4 und 5 vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde; Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 1 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung."

2. Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

3. Absatz 4 (neu) wird um folgende Sätze ergänzt:

"Stellen werden grundsätzlich für Frauen und Männer ausgeschrieben. Werden Stellen ausgeschrieben, ist ggf. auf die erforderliche Beachtung des Abs. 2 hinzuweisen."

Begründung zu Nr. 1 bis 3:

Die bei § 8 vorgesehene Ergänzung gehört zum § 7 LBG. Die gewollte Frauenförderungsregelung darf nicht erst bei der Ernennung (nach § 8) oder Beförderung (nach § 25) einsetzen, sondern muß in unmittelbarem Zusammenhang mit der Grundsatzregelung des § 7 Abs. 1 im LBG verankert werden. Die Frauenförderungsregelung ist eine grundrechtlich begründete Ergänzung des Grundsatzes aus Artikel 33 Abs. 2 GG und gehört somit auch rechtssystematisch zu § 7 LBG.

*ist auch auch nicht gesetzlich, sondern nur für Einstellungen*  
 So ist es z. B. einfach überflüssig, für Ernennungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Frauenförderungsregelungen aufzustellen, da die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art (Nr. 2) oder die erste Verleihung eines Amtes - Anstellung (Nr. 3) regelmäßig aus Rechtsgründen zwangsläufig erforderlich wird und einer besonderen Entscheidung im Sinne der Frauenförderungsregelung nicht zugänglich ist.

Die vorgeschlagene Ergänzung des Abs. 4 (alt Abs. 3) korrespondiert mit § 611 b BGB. Der Grundsatz des Abs. 2 sollte bereits bei der Stellenausschreibung einsetzen, auf die erforderliche Anwendung dieser Bestimmung sollte bereits in der Stellenausschreibung hingewiesen werden.

4. Probleme der Umsetzung der gesetzlich normierten Verbesserung der beruflichen Chancen der Frauen im öffentlichen Dienst wird es angesichts der bisherigen Handhabung des Vorschlagsrechts der Schulträger gem. § 23 Schulverwaltungsgesetz (SchVG) bei bestimmten beamtenrechtlichen Maßnahmen geben.

Der DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen fordert in Absprache mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband NRW, im Zusammenhang mit dieser Novellierung des § 7 LBG durch Beschluß des Landtags für die Handhabung dieses Vorschlagsrechts festzulegen:

Die für die personelle Maßnahme zuständige Dienstbehörde unterrichtet rechtzeitig den beteiligten Schulträger über die beabsichtigte Maßnahme und fragt nach ergänzenden Vorstellungen des Schulträgers.

Die zuständige Dienstbehörde schreibt die freie und besetzbare Stelle aus - unter Hinweis auf ein bestehendes Vorschlagsrecht des Schulträgers und zu beachtender Frauenförderungsregelungen - und gibt dem Schulträger alle eingehenden Bewerbungen nach Bewerbungsschluß weiter; zugleich trägt sie dafür Sorge, daß der Schulträger sein Vorschlagsrecht sachgerecht ausüben kann, z. B. durch die notwendige schulaufsichtliche Beratung.



Begründung:

Die bisher übliche Stellenausschreibung durch Schulträger bei sog. G-Stellen wird rechtlichen Grundsätzen des Beamten- und Haushaltsrechts nicht gerecht. Schulträger haben grundsätzlich keine freien Planstellen zu besetzen; sie können auch keine Festlegungen hinsichtlich der geforderten Eignung und Befähigung (Qualifikation) treffen; sie sind für die beamtenrechtliche Auswahlentscheidung und deren Vollzug nicht zuständig.

Die Stellenausschreibung durch Schulträger hat bereits nach bisher geltendem Recht den Gleichbehandlungsgrundsatz aller Bewerber stark strapaziert, da die erforderlichen schulaufsichtlichen Beratungen wegen der Unkenntnis der vorliegenden Bewerbungen nicht immer zeitgerecht erfolgen konnten.

Nach Einführung der Frauenförderungsregelung wird es wegen der zusätzlichen Feststellungen für die Stellenausschreibung noch dringender, zu einem einwandfreien Besetzungsverfahren unter Wahrung der Vorschlagsrechte der Schulträger zu kommen.

Freie und besetzbare Stellen kann grundsätzlich nur die Dienstbehörde ausschreiben, die über solche Stellen verfügt, für die Besetzung im beamtenrechtlichen Sinne zuständig ist.

Nur eine einheitliche Verfahrensweise bei der Ausschreibung freier und besetzbarer Stellen durch die hierfür zuständige Dienstbehörde kann sicherstellen, daß eine Chancengleichheit allgemein und im Sinne der Frauenförderungsregelung im besonderen zumindest formal gewährleistet wird.

Zu Artikel I Nr. 2:

Kann entfallen, da inhaltlich durch den Vorschlag zu § 7 Abs. 2 erfaßt.

Zu Artikel II:

1. Es sollte folgender Absatz 3 angefügt werden:

"(3) Stellen werden grundsätzlich für Frauen und Männer ausgeschrieben (§ 611 b BGB). Werden Stellen ausgeschrieben, ist ggf. auf die erforderliche Beachtung der Absätze 1 und 2 hinzuweisen."

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
LANDESBEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

Der Landesbezirksvorsitzende

  
Dieter Mahlberg

Abt. Beamte/öffentl. Dienst

  
Kurt Bodewig



DEUTSCHE ANGESTELLTEN - GEWERKSCHAFT

OAG NRW, Bastionstraße 18, Postfach 20 02 40, 4000 Düsseldorf 1

An den  
Innenminister NRW  
Postfach 1103  
4000 Düsseldorf 1

*VF*  
Der Innenminister  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
17. MAI 1988  
Abt. No.

LANDESVERBAND  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
- Öffentlicher Dienst -

*IA2 und IA2  
haben Abklärung erhalten  
18/15*

Ihre Zeichen II A 1-1.03.02-71/88 Ihre Nachricht vom 15.03.88 (0211) 1300 2-0 Durchwahl 1300 2-63 Unsere Zeichen 63 mk/ho Tag 11.Mai 1988

*Kunz*  
Frauenförderungsgesetz (FFG)

Sehr geehrter Herr Minister,

die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft begrüßt die Initiative eines Gesetzesentwurfs zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst.

Dies ist ein weiterer Schritt zur Aufhebung der Benachteiligung der Frau im Berufsleben; damit wird eine langjährige Forderung der DAG - zuletzt auf dem Bundeskongreß 1987 in Hannover erhoben - eingelöst (s. Anlage: Antrag 3.6.315).

Zum Gesetzentwurf im einzelnen:

Zur Kontrolle der Wirksamkeit des neuen § 8.4 Landesbeamtengesetz erscheinen uns die Zuständigkeitsbereiche 1. der Ernennungsbehörde, 2. der obersten Landesbehörde zu wenig eingegrenzt zu sein. Zur Verdeutlichung ein Beispiel: im Bereich des Regierungspräsidenten sind Frauen in den Gewerbeaufsichtsämtern fast nur im mittleren Dienst vertreten, in den Veterinärämtern, hygienisch-bakteriologischen - und chemischen Untersuchungsämtern auch im gehobenen und höheren Dienst. Für den Gesamtbereich des Regierungspräsidenten kann durch Zusammenfassung dieser Ämter eine Nivellierung eintreten; es ist scheinbar so, daß Frauen auch im gehobenen/höheren Dienst ausreichend vertreten sind. Um aber eine zahlenmäßig gleiche Repräsentanz zu erreichen, muß die Bestandsaufnahme in der jeweiligen Dienststelle erfolgen. Ausgangspunkt sollte der

*so kommt auf die Landbahn an*

Bereich sein, in dem jeweils eine Personalvertretung gebildet wird.

Nur eine Bestandsaufnahme auf dieser jeweiligen Ebene würde deutlich machen, in welchen Bereichen Frauen über- bzw. unterrepräsentiert sind und wie ihre Verteilung auf die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen aussieht.

In unserem genannten Beispiel nützt es den Frauen in den Gewerbeaufsichtsämtern wenig, wenn sie sich auf ein FFG berufen können, die personalführende Stelle (hier der RP) jedoch auf "Sollerfüllung" im gesamten Bereich verweisen kann.

Wir gehen davon aus, daß das Landesbeamtengesetz NRW nicht nur von juristisch vor- bzw. ausgebildeten Personen, sondern auch von Laien gelesen und benutzt wird. In diesem Zusammenhang erscheint uns der Begriff "gleiche Qualifikation" problematisch zu sein. Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet "gleich" "identisch". Dieses kann - bezogen auf die Qualifikation - nie der Fall sein; Eignung, Befähigung und fachliche Leistung können nur gleichwertig bzw. vergleichbar sein. Besonders beim Bewertungsmerkmal "Eignung" ergibt sich ein großer Spielraum für subjektive Beurteilungen seitens der zuständigen Personalverantwortlichen in den Behörden. Begriffe wie "Belastbarkeit", "Lernfähigkeit", "Führungseigenschaft" sind oft an persönlichen Erfahrungen der Beurteilenden und nicht an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes orientiert.

Vergessen werden darf hier auch nicht, daß es keinesfalls einer Diskriminierungsabsicht bedarf, "wenn Personalentscheidern regelmäßig ein Mann vor Augen steht, wenn sie einen anspruchsvolleren Arbeitsplatz zu besetzen haben. Ihre 'Maßstäbe' haben sich an Männern gebildet, die bisher derartige Arbeitsplätze besetzten und sie in spezifischer Weise ausfüllten." (Heide Pfarr, zweiwochendienst, Nr. 19, Köln 1988, S. 14)

Aus diesen Gründen halten wir es für notwendig und erforderlich, das Wort "gleiche" durch "gleichwertige" zu ersetzen.

Um sicherzustellen, daß Frauen auch dort, wo sie bisher unterrepräsentiert sind (bei Ernennungen, Beförderungen, Einstellungen und Obertragung höherwertiger Tätigkeiten) tatsächlich bevorzugt berücksichtigt werden, schlagen wir anstelle der Formulierung "... sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen", folgendes vor:

"Ausnahmen von der Regel aus gewichtigen Gründen sind prinzipiell möglich, soweit hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht."

Beispiele sind das Schwerbehindertengesetz, das Gesetz zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes etc.

Es muß klar sein, daß die Gesichtspunkte sozialer Art besonders schwerwiegend und nicht im traditionellen Rollenmuster begründet sein müssen.

So kann nicht als sozialer - geschweige denn als schwerwiegend sozialer - Grund im Sinne eines Frauenförderungsgesetzes geltend gemacht werden, daß ein Mann der Alleinverdiener und Unterhaltspflichtiger einer vielköpfigen Familie ist, während die Bewerberin keine Unterhaltsverpflichtungen hat oder diese mit einer anderen Person teilt. Einzelfallgerechtigkeit ist auch immer noch durch das Mitbestimmungsverfahren nach dem LPVG NRW gewährleistet. Hier ist die zuständige Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Wir befürchten, daß mit der Formulierung im Gesetzentwurf der Bevorzugung von Männern doch wieder eine Hintertür geöffnet bleibt. Das kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein.

Darüberhinaus ist es u.E. dringend erforderlich, daß Kindererziehungszeiten bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht nachteilig gewertet werden. Dieser Passus sollte im Gesetz verankert werden.

Gerade unter dem Aspekt des Angebots zur Erweiterung von Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst darf eine Inanspruchnahme für die betreffende Bewerberin bzw. für den betreffenden Bewerber keine nachteiligen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang haben. Die Verzögerung in der "Karriere" durch Geburt bzw. Erziehung von Kindern muß ausgeglichen werden.

*Das ist  
im  
Gesetz  
T...*

Die Erfahrungen mit dem § 611a BGB haben gezeigt, daß Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen zwingend erforderlich sind. Denkbar ist z.B., daß Frauen Schadenersatzansprüche von mindestens sechs Monatsgehältern/-bezügen zustehen, wenn sie bei Einstellung oder Höhergruppierung/Beförderung diskriminiert werden. Die Beweislast ist von der jeweils zuständigen Behörde zu tragen, d.h., die Dienststelle hat nachzuweisen, daß sie die Maßnahme in derselben Weise getroffen hätte, wenn die benachteiligte Person anderen Geschlechts gewesen wäre.

Zur Ermittlung des Beschäftigungsanteils von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen hat jede Dienststelle alle zwei Jahre einen Bericht zu erstellen und der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellungnahme zu diesem Bericht abzugeben. Diese Stellungnahme ist mit dem Bericht der jeweiligen Dienststelle der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Darüberhinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, ihren Bericht/ihre Stellungnahme alle zwei Jahre zu veröffentlichen (Kriterien zum Bericht vgl. Frauenförderungskonzept NRW).

*berichten  
müssen  
den  
Regeln  
durch  
gesetz*

Wir halten eine Integration des z.Zt. gültigen Frauenförderungskonzeptes NRW (RdEr1. des Min. für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 08.05.1985 - LF 1 - 6504.1) - teilweise in veränderter Form - für dringend notwendig.  
(Im Rahmen dieser Stellungnahme können wir nicht auf Einzelheiten eingehen.)

Weiterhin schlagen wir vor, das Landesbeamtengesetz NRW hinsichtlich der Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachformen zu überarbeiten.

Wir hoffen, daß unsere Änderungs- bzw. Ergänzungsvorschläge berücksichtigt werden und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

*Werner Fischer*  
Werner Fischer  
- Landesverbandsleiter -

*Anna Gipperich*  
Anna Gipperich  
- Landesfrauenreferentin -

3.6.315  
Antragsteller:  
Bundesfrauenkonferenz  
18

Frauenförderpläne  
Der Bundeskongress möge beschließen

Die DAG setzt sich für Frauenförderpläne in den Betrieben und Dienststellen ein.

Sie fordert die Gesetzgeber und zuständigen Stellen auf, gesetzliche Grundlagen dafür zu schaffen und insbesondere in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes im Sinne der Frauenförderung tätig zu werden.

Die Frauenförderpläne müssen insbesondere folgende Kriterien beinhalten:

- Ziel der Frauenförderung muß es sein, daß Frauen an allen Aufstellungspositionen und Gehaltsstufen der betrieblichen Hierarchie im gleichen Umfang wie Männer beteiligt sind.

- In den Betrieben, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, muß ihr Anteil an allen betrieblichen Positionen ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechen.

In Betrieben und Dienststellen, in denen Frauen in der Minderzahl sind, ist ein zeitlicher Stufenplan zu entwickeln, innerhalb dessen durch gezielte Ausbildung weiblicher Nachwuchskräfte der Anteil der Frauen an den Aufstellungs- und Leitungspositionen ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung anzupassen ist.

Das gleiche gilt für die Ausbildungsplätze.

- Die Personalabteilungen in den Betrieben und Dienststellen sind zu verpflichten, betriebsbezogene Daten als Grundlage für die Erstellung eines Frauenförderplans zusammenzusetzen:

- Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten

- Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Lohn- und Gehaltsgruppen.

- Anteil der weiblichen Beschäftigten an Aufstellungs- und Leitungspositionen.

- Geschlechterverteilung bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

Die Betriebs- und Personalräte werden aufgefordert, die entsprechenden Unterlagen anzufordern.

- Alle Lehrlinge müssen für Frauen offen sein.

- Weiterbildungsmöglichkeiten müssen sich auch richten an Beschäftigte während des Erziehungsaufbaus, an solche, die vorübergehend die Beschäftigung wegen Kindererziehung unterbrechen haben, an Mitarbeiterinnen, die nach Zeiten der Unterbrechung die Beschäftigung wieder aufnehmen.

- Qualifikationskriterien, die Frauen direkt oder indirekt benachteiligen (Beispiel: „ununterbrochene Betriebszugehörigkeit“), sind zu beseitigen.

- Betriebskennzeichnende Schulungsmöglichkeiten sind so anzudeckeln, daß sie auch für Beschäftigte in Frage kommen, die Kinder zu versorgen haben.

Begründung:

- Das Thema „Situation der Frauen im Betrieb“ ist in allen Schulungs- und Weiterbildungslehrgänge aufzunehmen.

- Es sind verbesserte Möglichkeiten der Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung zu schaffen.

- Die Geschäfts-/Dienststellenleitung ist zu verpflichten, jährlich einen Bericht über Stand und ergriffene Maßnahmen zur Frauenförderung zu berichten.

Trotz anhaltender Appelle an Arbeitgeber, Gesetzgeber und andere zuständige Stellen hat sich grundlegend an der Situation der Frauen in der Arbeitswelt wenig geändert.

Dies zeigt, daß ohne zielgerichtetes planmäßiges Vorgehen Gleichberechtigung nicht erreicht werden kann.

Mit diesen Forderungen an Frauenförderung soll deutlich gemacht werden, daß Schritte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der einseitigen Doppelbelastung der Frauen Veränderungen auf der betrieblichen Seite mit einschließen.