

Verena Mäckle-Schäfer
Gleichstellungsbeauftragte im Landschaftsverband Rheinland

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
10. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
10/ 2690

Gesetzentwurf der Landesregierung zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) Drucksache 10/3849

Auf dem Hintergrund meiner Erfahrungen als kommunale Gleichstellungsbeauftragte begrüße ich den Gesetzentwurf der Landesregierung zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst nachdrücklich.

Dies geschieht im Einklang mit meinen Kolleginnen in Nordrhein-Westfalen, insbesondere mit der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen.

Die Tatsache eines solchen Gesetzentwurfes bedeutet für das Anliegen der Frauenförderung eine dringend erforderliche öffentliche Aufwertung.

Die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsstellen erhält hierdurch einen deutlichen Rückhalt.

Viele kommunale Gleichstellungsstellen in Nordrhein-Westfalen erarbeiten derzeit Frauenförderpläne, die, ähnlich wie das Frauenförderungskonzept der Landesregierung für die Landesebene, an den vielfältigen Benachteiligungen der auf kommunaler Ebene beschäftigten Frauen ansetzen.

Zentraler Bestandteil dieser Frauenförderpläne ist die Übernahme bzw. Einbettung der von der Landesregierung im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zu Stellenbesetzungen, Beförderungen und zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Ich bin der Überzeugung, daß diese unverzichtbar sind und der geplanten gesetzlichen Grundlage bedürfen.

Zum einen wird durch eine gesetzliche Regelung eine bisher fehlende, aber dringend notwendige Verbindlichkeit geschaffen.

Appelle und Empfehlungen zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei Personalentscheidungen haben in den vergangenen 40 Jahren nicht zu einer Veränderung der hinlänglich bekannten die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben widerspiegelnden Beschäftigtenstruktur geführt. Die bisher üblichen ausschließlich gleichbehandelnden Regelungen haben diese nicht grundlegend verändert. Sie haben bestenfalls in Einzelfällen und ohne strukturverändernde Kraft einzelnen diskriminierten Frauen geholfen.

Zum anderen zeigen die auf juristischer Ebene geführten Diskussionen und getroffenen Entscheidungen, daß eine abgesicherte gesetzliche Grundlage der leistungsbezogenen Entscheidungsquote, wie sie der Gesetzentwurf vorsieht, geboten ist.

Häufig wird als Argument gegen den Gesetzentwurf angeführt, gesetzliche Vorgaben könnten mangelndes Bewußtsein in Hinblick auf die Notwendigkeit frauenfördernder Maßnahmen nicht ersetzen. Eine wichtige Erfahrung kommunaler Gleichstellungsstellen aus dem vergangenen Jahr ist aber, daß die Diskussion um den Gesetzentwurf und seine Umsetzung auf kommunaler Ebene bereits in hohem Maße bewußtseinsverändernd wirkt.

Im Vorgriff auf das in Aussicht stehende Gesetz werden Stellungnahmen von Gleichstellungsbeauftragten für qualifizierte Bewerberinnen schon jetzt ernster genommen.

Mitarbeiterinnen in den Dienststellen fühlen sich ermutigt, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben und sich ergebende Chancen zu nutzen.

Das Zustandekommen des Gesetzes und seine Umsetzung in die tägliche Praxis der Personalentscheidungen müssen nun die nächsten Schritte sein.

Zu drei Punkten, die sich aus dem Gesetzentwurf ergeben, ist es notwendig, detailliert Stellung zu nehmen.

1. Der Gesetzentwurf enthält als Bedingung für die vorrangige Berücksichtigung einer Bewerberin bzw. Mitarbeiterin bei Ernennung/Einstellung/Beförderung/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten das Erfordernis der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.
In diesem Zusammenhang begrüßenswert ist die in die Begründung des Gesetzentwurfes aufgenommene Erläuterung, daß diese gleiche Qualifikation dann vorliegt, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind, man also von einer eher "gleichwertigen" Qualifikation sprechen kann. Dies zu betonen und bei der Umsetzung zu beachten, ist ein zentraler Punkt.
2. Den Passus "sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen", betreffend, müßte deutlicher werden, daß diese in der Person eines Bewerbers liegenden Gründe besonders schwerwiegend sein und in der Abwägung mit den aus dem Grundgesetz abgeleiteten Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann überwiegen müssen.
Solche möglichen Gründe sollten klarer und enger umrissen werden. Sie müssen den Ausnahmefall beschreiben und dürfen nicht solche sein, die in der traditionellen Rollenverteilung zwischen Frau und Mann begründet sind (z.B. "Alleinverdiener für eine Familie" gegen die sogenannte "Doppelterdienerin").
Damit würde die Berufstätigkeit der Frau stets als nachrangig gewertet und ihr das Recht auf eigenständige Erwerbsarbeit abgesprochen.
Frauenförderung muß aber gerade den grundgesetzlichen Anspruch auf gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben durchsetzen.
Es muß darauf hingewiesen werden, daß auch die individuelle Situation der Frau im Entscheidungsfall mit einbezogen werden muß (z.B. Alleinerziehende).

3. Der Gesetzentwurf sieht bei der Ernennung bzw. Einstellung den Bezug der Unterrepräsentation auf Laufbahngruppen bzw. Arbeitnehmergruppen vor.

Sowohl für Beförderungen als auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wird als Bezugsgruppe die jeweilige Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe angegeben. Dies ist ergänzend aber auch dann erforderlich, wenn eine höherwertige Stelle innerhalb einer Laufbahn- oder Arbeitnehmergruppe mit einer externen Bewerberin besetzt werden soll.

Es kann nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß eine Laufbahn- oder Arbeitnehmergruppe von unten nach oben durchlaufen wird.

In zahlreichen Fällen wird in eine mittlere oder höhere Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe eingestellt (so z.B. auch bei Versetzungen von einer anderen Behörde oder Kommunalverwaltung).

Im Sinne einer wirksamen Frauenförderung kann auch hier als Bezugsgruppe nur die Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe genommen werden, in der eine Position zu besetzen ist.

Sonst könnten die in den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen überdurchschnittlich vertretenen Frauen, die die Struktur der Laufbahn- oder Arbeitnehmergruppe prägen, verhindern, daß bei externen Besetzungen einer höherwertigen Stelle innerhalb einer Laufbahn- oder Arbeitnehmergruppe das Frauenförderungsgesetz greift.

Neben diesen drei zentralen Punkten gibt es noch verschiedene offene Fragen den Gesetzentwurf betreffend.

So ist bisher nichts ausgesagt über Kontroll- und Sanktionsinstanzen und -möglichkeiten für den Fall, daß gegen das Gesetz verstoßen wird, also z.B.

- zur Rolle der Gleichstellungsstellen im Verfahren
- zur Klagemöglichkeit und Beweislast
- zum Schadensersatz für eine zu Unrecht nicht berücksichtigte Bewerberin/Mitarbeiterin.

RESOLUTION ZUM RECHT BEHINDERTER MENSCHEN AUF ARBEIT

Die zunehmende Arbeitslosigkeit von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen hat in den letzten Jahren erschreckende Ausmaße angenommen: Nach den zuletzt vorliegenden Zahlen lag die Quote der arbeitslosen Schwerbehinderten um nahe 5 % über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Fast ein Drittel der arbeitslosen Schwerbehinderten war 1988 länger als 2 Jahre arbeitslos (Nichtbehinderte: ein Sechstel); die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit stieg auf die bedrohliche Zahl von 22 Monaten. Dabei ist nicht berücksichtigt, daß Schwerbehinderte heute zunehmend zu Rentnern gemacht oder auf die Werkstätten für Behinderte verwiesen werden. Auch dies ist ein trauriges Spiegelbild der abnehmenden Bereitschaft privater und öffentlicher Arbeitgeber, ihre gesetzlichen Beschäftigungspflichten tatsächlich zu erfüllen. Wer als Arbeitsloser heute gesundheitlich beeinträchtigt oder behindert ist, hat weniger denn je eine Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen.

Wer den Ankündigungen der Bundesregierung geglaubt hat, die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes werde die Beschäftigungslage Schwerbehinderter verbessern, ist bitter enttäuscht worden. Die Bundesregierung hat ihre politischen Spielräume weder hier noch im Bereich der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik genutzt. Statt dessen hat sie mit der 9. Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz die finanzielle Ausstattung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erheblich reduziert. Sie hat damit eine Maßnahme zurückgenommen, die sich gerade in der Vermittlung Schwerbehinderter und gesundheitlich Beeinträchtigter als unverzichtbar erwiesen hat. Eine effiziente Beschäftigungspolitik ist die Bundesregierung bis heute schuldig geblieben.

Das existenzielle Problem der Langzeitarbeitslosigkeit ist lösbar. Schon vor Jahren haben Arbeitsmarktexperten, u.a. auch der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, brauchbare Vorschläge auf den Tisch gelegt. Der Staat muß sich deshalb endlich seiner Verantwortung stellen und die aufwendige Finanzierung der Arbeitslosigkeit durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik ersetzen.

Die BAG Hilfe für Behinderte fordert deshalb Bund und Länder auf, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in gesellschaftlich nützlichen Bereichen im Rahmen eines groß angelegten staatlichen Beschäftigungsprogramms zu fördern. Die Berechnungen der Experten haben gezeigt, daß die Kosten für ein solches Programm weitgehend aus den Einsparungen an Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe gedeckt werden können. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik ist deshalb nicht nur ein Gebot der Menschlichkeit, sondern auch der Wirtschaftlichkeit.

Düsseldorf, den 15. April 1980