



Die Präsidentin des Landesrechnungshofs Nordrhein-Westfalen

Die Präsidentin des LRH NW · Postfach 10 34 17 · 40025 Düsseldorf

Vorsitzende
des Ausschusses für Frauenpolitik
- Frau Gerda Kieninger MdL -
Landtag Nordrhein-Westfalen

40221 Düsseldorf



40210 Düsseldorf
Konrad-Adenauer-Platz 13
Telefax 02 11/3896392
Telefon 02 11/38960
Durchwahl 3896 226
Datum 05.08.1999
Aktenzeichen

Betr.: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze (Drucksache 12/3959)

hier: Öffentliche Expertenanhörung am 20.08.1999 im Landtag

Bezug: Ihr Schreiben vom 28.07.1999

Anl.: 20 Abdrucke

Sehr geehrte Frau Kieninger,

mit o. g. Schreiben haben Sie zur Vorbereitung der öffentlichen Expertenanhörung um Stellungnahme gebeten.

Die Zusammenfassung und gesetzliche Verankerung der bisher an unterschiedlichen Stellen getroffenen Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird von mir begrüßt.

Ein Gesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, wird nach den bisherigen Erfahrungen nur dann im gewünschten Maße zum Erfolg führen, wenn es auf eine möglichst breite Akzeptanz stößt. Kontraproduktiv sind daher insbesondere solche Bestimmungen, die

- a) möglicherweise einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten oder
- b) einander scheinbar zuwiderlaufen.

Ich rege an, folgende Punkte in die Diskussion einzubeziehen:

- **§ 9 Abs. 3 LGG und § 10 Abs. 1 S. 2 LGG**

Wie auch in der Begründung des Gesetzentwurfs zu §§ 9 und 10 ausgeführt wird, ist eine Ausforschung der privaten Situation der Bewerberin oder des Bewerbers nicht gerechtfertigt. Daher wird es im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs auch nicht möglich sein, die von der Bewerberin/dem Bewerber vorgetragene Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Familienarbeit als Qualifikationselement zu berücksichtigen, wenn sie nicht ausdrücklich auf diese Umstände hinweisen. Auch in diesem Zusammenhang muss der Grundsatz der Gleichbehandlung Beachtung finden.

Aber selbst ein ausdrücklicher und zutreffender Hinweis auf Erfahrungen und Fähigkeiten gibt letztendlich keine verlässlichen Aufschlüsse darüber, in welcher qualifizierten Art und Weise diese nun genau ausgestaltet sind. Das tatsächliche (und überprüfbare) Vorhandensein von Schlüsselqualifikationen wie sozialer Kompetenz, Teamfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Organisationsgeschick, Flexibilität etc. beweist sich bei der Arbeit am Arbeitsplatz; dem entspricht auch, dass die vorhandene Leistungsbeurteilung als reine Qualifizierung der Leistung und Befähigung am Arbeitsplatz ausgestaltet ist. Im übrigen wird im Rahmen der Leistungsbeurteilung der aktuelle Leistungsstand ohne Berücksichtigung individueller Vorleistungen außerhalb des Arbeitsplatzes zugrunde gelegt.

Damit keine Kriterien in eine Qualifikationsbeurteilung einfließen, deren Überprüfbarkeit - im Gegensatz zu denen am Arbeitsplatz - nicht gewährleistet ist, sollte im Interesse einer rein objektiven und damit unanfechtbaren Auswahlentscheidung daher meines Erachtens § 10 Abs. 1 S. 2 LGG gestrichen werden.

- **§ 10 Abs. 2 S. 1 und S. 2 LGG**

Es sollte im Gesetzestext zu Satz 1, so wie dies in der Begründung geschehen ist, klargestellt werden, dass eine nachteilige Beurteilung der Qualifikation auszuschließen ist. Denn die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt, d.h. evtl.

Benachteiligungen z. B. wegen Nichtanrechnung von "Familienzeiten" auf vorgeschriebene Wartezeiten bestehen weiterhin.

- **§ 10 Abs. 2 S. 3 LGG**

Hier wird festgeschrieben, dass Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen nicht als Auswahlkriterien berücksichtigt werden dürfen. Der Europäische Gerichtshof hat demgegenüber in seinem Urteil vom 11.11.1997 (C-409/95) darauf abgestellt, dass in jedem Einzelfall bei gleicher Qualifikation "die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden... Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben." Daraus ist zu folgern, dass nur solche Kriterien durch Gesetz von vornherein ausgeschlossen werden dürfen, die in jedem Fall eine diskriminierende Wirkung gegenüber den weiblichen Bewerbern haben werden.

Dies bedeutet, dass alle die Person der Bewerber (beiderlei Geschlechts) betreffenden Kriterien berücksichtigt werden müssen, damit eine objektive umfassende Einzelfallprüfung stattfinden kann. Dieser Anspruch des EuGH wird mit der Ausschluss-Klausel des Satz 3 nicht erfüllt.

Ich bin daher der Auffassung, dass der Satz 3 ohne den Zusatz einer Öffnungsklausel rechtlich angreifbar ist und zu befürchten ist, dass er in seiner jetzigen Ausgestaltung einer gerichtlicher Überprüfung nicht standhält. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass ein anhängiges jahrelanges Gerichtsverfahren der Durchführung eines Gesetzes nicht dienlich ist.

Weitere Ansätze für eine Diskussion könnten sein:

§ 9 Abs. 2 LGG bestimmt, dass die Gründe aktenkundig zu machen sind, wenn eine Auswahlkommission nicht zur Hälfte mit Frauen besetzt werden kann. Häufig haben aber der oder die für die Besetzung der Kommission Verantwortlichen tatsächlich gar

keine Möglichkeit, diese gesetzliche Vorgabe zu erfüllen, weil die Besetzung der Auswahlkommission größtenteils funktionsbedingt (z.B. Vertreter/Vertreterin des Personalrats/der Personalabteilung) ist und bei der Besetzung der Funktionen mit Frauen zur Zeit noch ein erheblicher Nachholbedarf besteht. Es könnte daher als unverhältnismäßig empfunden werden, dass in jedem Einzelfall die zwingenden Gründe aktenkundig gemacht werden müssen. Ich rege deshalb an zu überdenken, ob in den Fällen, in denen die gesetzliche Vorgabe nicht erfüllt werden kann, bereits die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Bildung der Auswahlkommission genügen würde.

Die nach **§ 12 LGG** vorgesehene geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien ist auch m. E. wünschenswert, setzt aber u. a. voraus, dass auch eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Frauen (und Männern) vorhanden ist. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, könnte sich die Regelung im Einzelfall für die berufliche Entwicklung einer qualifizierten Frau sogar nachteilig auswirken. Dies wäre dann der Fall, wenn sie mangels anderer qualifizierter Frauen für so viele Gremien benannt wird, dass sie ihre eigentliche Tätigkeit aus Zeitmangel vernachlässigen muss. Umgekehrt darf - nicht zuletzt im Interesse der Reputation aller weiblichen Beschäftigten - die Regelung auch nicht dazu führen, dass nicht spezifiziert Qualifizierte für eventuelle Fachgremien benannt werden, nur weil sonst die paritätische Besetzung nicht gegeben ist.

Hinsichtlich **§ 16 Abs. 2 S. 1 LGG** schlage ich vor, die Höhe der der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellenden Mittel ähnlich wie beim Personalrat zu regeln (vgl. § 40 Personalvertretungsgesetz NRW), um diesbezügliche Konflikte zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltung zu vermeiden.

Die Freistellungsregelung nach **§ 16 Abs. 2 S. 3 LGG** erfordert die Feststellung der Anzahl der Beschäftigten. Diese ändert sich in der Regel jedoch ständig. Zur

Verwaltungsvereinfachung könnte als maßgebliche Beschäftigungszahl diejenige festgeschrieben werden, die bei Aufstellung des Frauenförderplans zu einem Stichtag festgestellt wurde.

Hinsichtlich der **finanziellen Auswirkungen** des Gesetzes ist zu berücksichtigen, dass die nunmehr festgeschriebenen Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten aus den unterschiedlichsten Gründen bisher sicher nicht von allen Gleichstellungsbeauftragten in diesem erheblichen Umfang wahrgenommen wurden. Es ist daher künftig ein größerer Zeiteinsatz als bislang erforderlich. Wenn es dennoch keiner Stellenausweitung bedarf, ist daraus zu schließen, dass freie (Zeit-)Kapazitäten vorhanden sein müssen, durch die die zusätzlichen Arbeiten aufgefangen werden können. Sie hätten ohne das LGG abgebaut werden können und müssen, so dass - zumindest langfristig betrachtet - tatsächlich doch Mehrkosten in Form von nicht eingesparten Personalkosten anfallen.

Die anliegenden Abdrucke sind zur Unterrichtung der Mitglieder des Ausschusses für Frauenpolitik bestimmt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre



(Scholle)