

LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND

Der regionale Kommunalverband der
rheinischen Städte und Kreise



Briefanschrift:

Landschaftsverband Rheinland · OE 05 · 50663 Köln



DER DIREKTOR
DES LANDSCHAFTSVERBANDES

GLEICHSTELLUNGSSTELLE

Datum

29. Juli 1999

Auskunft erteilt

Frau Mäcke-Schäfer

Gebäude-/Zi.-Nr.

(02 21) 8 09-

Fax (02 21) 8 09-

Zeichen - bei allen Schreiben bitte angeben

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz- LGG NW) Gesetzentwurf der Landesregierung vom 27.05.1999, Drucksache 12/3959

Öffentliche Expertenanhörung am 20.08.1999

Stellungnahme

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass das LGG NW die bisher in NRW an unterschiedlichen Stellen getroffenen Regelungen zusammenfasst, Gleichstellung und Frauenförderung somit in Zukunft übersichtlich in einem Gesetz geregelt sein werden.

Für die Gleichstellungsbeauftragten in den Ministerien und nachgeordneten Behörden und alle weiteren nicht-kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die lediglich im Innenverhältnis zuständig sind, bringt es sicherlich Fortschritte.

Für die Gleichstellungsbeauftragten/Gleichstellungsstellen der Kommunen, der Kreise und Landschaftsverbände, die ihren Aufgabenbereich, ihre Kompetenzen, ihre Rechte in der Kommunalverfassung, in Hauptsatzungen, Dienstanweisungen u.ä. in unterschiedlicher Qualität geregelt haben, und deren Tätigkeit über das Innenverhältnis hinausgeht, bringt es nur wenig Neues bzw. schreibt bereits Erreichtes nicht fest.

-2-

Paketanschrift: Ottoplatz 2 · 50679 Köln

Dienstgebäude in Köln-Deutz

1 = Landeshaus · Kennedy-Ufer 2

2 = Haus des Landschaftsverbandes · Ottoplatz 2

3 = Rheinlandhaus · Mindener Straße 2

4 = Theodor-Bablon-Straße 3

5 = Riewoldt-Haus · Karlstraße 34 - 44

6 = Hermann-Pünder-Straße 1

LVR im Internet: <http://www.lvr.de>

Fax Zentrale (02 21) 8 09-22 00

Fax Zentrale (02 21) 8 09-34 25

Fax Zentrale (02 21) 8 09-21 57

Fax Zentrale (02 21) 8 09-20 11

Fax Zentrale (02 21) 8 09-35 39

Fax Zentrale (02 21) 8 09-60 94

Telefon Vermittlung (02 21) 8 09-0

Besuchszeit

Wir haben gleitende Arbeitszeit.

Anrufe und Besuche daher bitte möglichst in der Zeit von 9.00 - 11.30 Uhr und 13.30 - 15.00 Uhr oder nach Vereinbarung

Banken

Westdeutsche Landesbank Köln 60 061 (BLZ 370 500 00)

Landeszentralbank Köln 370 017 10 (BLZ 370 000 00)

Postbank Niederlassung Köln 5 64-5 01 (BLZ 370 100 50)



Linie 1, 7, 8 und 9 (Deutzer Freiheit)



Haltestelle Deutzer Bahnhof



Bahnhof Köln-Deutz

Parkmöglichkeiten bestehen im öffentlichen Parkhaus in unserem Verwaltungsgebäude Hermann-Pünder-Straße.

Artikel 1

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich unter anderem auf die Gemeinden und Gemeindeverbände und ggf. auch deren Eigenbetriebe und Krankenhäuser. (§ 2). Dies ist zu begrüßen.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Frauenförderung

Hier wird die Verpflichtung festgeschrieben, in Dienststellen Frauenförderpläne aufzustellen, die durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen sind, Berichte über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und den Frauenförderplan entsprechend fortzuschreiben; die explizite Benennung der Personalentwicklung als Schwerpunkt der Frauenförderung ist unbedingt zu begrüßen. (§ 5, Abs. 7)

Unter § 6 Inhalt des Frauenförderplanes wird von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen ausgegangen. (§ 6, Abs. 2). Eine solche Prognose dürfte sicherlich nur sehr lückenhaft und ungenau bleiben.

Darüber hinaus besteht eine gewisse Diskrepanz im § 6 zwischen den Absätzen 3:

"Der Frauenförderplan enthält jeweils für drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen."

und Absatz 4:

"... Ist absehbar, daß aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern."

Einerseits ist es außerordentlich schwierig, konkrete Zielvorgaben in bezug auf Prozentsätze zu machen, dieses setzt Fluktuationen voraus und geht auch von der Voraussetzung aus, daß grundsätzlich geeignete weibliche Bewerbungen vorhanden sind. Beides stellt sich in der Praxis gelegentlich als schwierig dar. Absatz 4 formuliert im Gegensatz hierzu nur noch das Festhalten am Status quo, ein Ziel, das selbst unter sehr restriktiven Rahmenbedingungen sehr zurückhaltend und niedrig angesetzt ist.

Positiv zu bewerten sind die **Absätze 5 und 6**, die, für den Fall, dass Fortschritte im Sinne des jeweiligen Frauenförderplanes ganz offensichtlich nicht erreicht werden, ergänzende Maßnahmen und besondere Begründungen für Abweichungen vorsehen.

§ 8 sieht die grundsätzliche Ausschreibung zu besetzender Stellen vor, unter bestimmten Voraussetzungen auch die öffentliche Ausschreibung; die Formulierung enthält die Einschränkung des Nicht-Vorhandenseins haushaltsrechtlicher Bestimmungen, die, wie wir alle wissen, fast überall vorherrschen.

Zusammenfassend zum Abschnitt II:

Den Regelungen des Abschnittes II wird grundsätzlich zugestimmt.

Aus dem Blickwinkel des Anliegens "Gleichstellung und Frauenförderung" ist es aber bedauerlich, dass bei zahlreichen vorgesehenen Maßnahmen die Einschränkung enthalten ist, dass keine personalwirtschaftlichen Regelungen/ haushaltsrechtlichen Bestimmungen mit dem Ziel der Einsparung vorgesehen sind. Dies ist auf der kommunalen Ebene zur Zeit fast überall der Fall, was verschiedenen Vorschriften, und zwar genau denjenigen, die über das, was gängige Frauenförderpläne enthalten, hinausgehen, natürlich den entscheidenden Biß nimmt.

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der explizite Anspruch auf die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit ist lediglich für ArbeitnehmerInnen genannt, dies mit der Einschränkung, daß dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. (**§ 13 Abs. 3**)

Hier wird faktisch hinter entsprechendes Tarifrecht und viele Frauenförderpläne zurückgegangen.

Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. (**§ 13 Abs. 4**)

Diese Regelung ist unverständlich. Auf sie sollte verzichtet werden.

§ 13 Abs. 6 sieht bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen einen personellen Ausgleich vor, auch dies eine Regelung, die zwar zu begrüßen ist, mit dem Hinweis auf haushaltsrechtliche und personalwirtschaftliche Restriktionen kaum greifen dürfte (siehe auch die zusammenfassenden Anmerkungen zu Abschnitt II).

Auch die Regelung, daß eine Änderung des Umfanges der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung nur(?) dann zugelassen werden soll, wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, geht hinter geltendes Tarifrecht und z.B. den Frauenförderplan des LVR zurück. (§ 13 Abs. 7).

Eine grundsätzliche Befristung von Teilzeitbeschäftigung ist der Regelung des LGG hier auf jeden Fall vorzuziehen.

Gleiches gilt für die analogen Regelungen für Beurlaubungen (§ 14) .

Abschnitt IV **Gleichstellungsbeauftragte**

In diesem Abschnitt wird sehr auf ein "Beauftragtenwesen" analog zum Personalvertretungsrecht hin formuliert.

Die "Rechte der Gleichstellungsbeauftragten" orientieren sich zu wenig an Zielsetzungen, sondern gleichen einer Auflistung der Rechte der Personalvertretungen.

Der Rolle der Gleichstellungsstelle als Teil der (kommunalen) Verwaltung, der in allen Fragen des Aufgabengebietes an der Bildung der Verwaltungsmeinung von vorneherein mitwirkt und Verwaltungshandeln mitprägt, wird damit nicht adäquat entsprochen.

So definiert § 17 als Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten richtigerweise:

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,

sieht aber auch vor:

die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen,

welche ja nicht per se gleichstellungsrelevant sind, sondern lediglich dann, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich in diesem Zusammenhang geschlechtsspezifisch diskriminiert sieht; außerdem wieder nachvollziehbarerweise:

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie die Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes.

Dies setzt sich in § 18 fort, der die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten regelt, darunter die Fristen, die ihr zu ihrer Beteiligung und zu Stellungnahmen einzuräumen sind.

Hier finden sich in § 18 Abs.2 die entsprechenden Fristsetzungen bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen; diese sind ebensowenig per se gleichstellungsrelevant wie Beurteilungsbesprechungen, können es im Einzelfall natürlich aber sein.

Es fehlt eine Klarstellung, dass soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen gleichstellungsrelevant sein können, es aber keineswegs in jedem Einzelfall sind.

Es sollte ein Verfahren gewählt werden, das die Möglichkeit einräumt, dies von seiten der Gleichstellungsbeauftragten einzugrenzen, da sie sonst einen großen Teil ihrer Arbeitszeit damit verbringt, gleichstellungsspezifisch völlig unproblematische Vorgänge mitzuzeichnen.

Die vorgesehene zeitgleiche Information wie die des Personalrates ist ebenfalls ungünstig; schließlich ist die Gleichstellungsstelle Teil der Verwaltung.

Ansonsten wird, was die Rechte und Pflichten kommunaler Gleichstellungsbeauftragter betrifft, numehr auf die Regelungen der Gemeinde- Kreis- und Landschaftsverbandsordnung und der entsprechenden Hauptsatzungen hingewiesen, d.h. die zum Teil sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen kommunaler Frauenbeauftragter werden hierdurch nicht berührt, was aus Sicht einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu bedauern ist.