Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Gleichstellungsstelle

Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 48133 Münster

Besuche: Freiherr-vom-Stein-Platz 1
Sprechzeiten, Telefonate: Mo-Do 8.30 - 12.30 Uhr, 14.00 - 15.30 Uhr
Fr 8.30 - 12.30

Präsident des Landtags NRW
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldor

Landtag
Nordrhein-Westfalen
12. Wahlperiode

Neudruck
Zuschrift 12/3114
alle Abg.

Auskunft erteilt:
Hannelore Weidemann

Tel.: (02 51) 5 91 - 35 98
Fax: (02 51) 5 91 - 55 28

Münster, 30.07.1999

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

Stellungnahme

Es ist sinnvoll, dass das Land Nordrhein-Westfalen ein Landesgleichstellungsgesetz schaffen will, um die bisher in verschiedenen Normkomplexen enthaltenen gleichstellungsrelevanten Regelungen in ein einheitliches Gesetzeswerk zusammenzufassen.

Besonders befürworten wir die Verbindlichkeit der Aufstellung eines Frauenförderplans und dessen Fortschreibung spätestens alle drei Jahre durch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Dies und die Verpflichtung zur Festlegung konkreter Zielvorgaben zum Zwecke der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird dazu beitragen, daß gezielte Frauenförderung noch mehr als bisher als wichtiges Erfordernis der Gestaltung des Arbeitslebens durch die öffentlich- rechtlichen Arbeitgeber wahrgenommen wird.

LWL
Der kommunale Verband
für Westfalen-Lippe

Briefadresse: 48133 Münster
Lieferadresse: Freiherr-vom-Stein-Platz 1, 48147 Münster
Telefon: (02 51) 5 91 - 01

Konto der Hauptkasse
des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe:
Westdeutsche Landesbank Münster
BLZ 400 500 00, Konto-Nr. 60 129

Folgende Anmerkungen zu den einzelnen Vorschriften des Gesetzes:

§ 2 - Geltungsbereich:

Die Erstreckung des Geltungsbereiches dieses Gesetzes u. a. auf die Gemeinden und Gemeindeverbände, die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes sowie die verbindliche Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag bei Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband wird ausdrücklich begrüßt.

§ 4 - Sprache

Der Vorschrift sollte zur Klarstellung angefügt werden:

"Nicht zulässig ist der Hinweis, dass aus Gründen der Lesbarkeit durchgängig die männliche Form gewählt würde, aber Frauen immer mitgemeint seien."

§ 6 - Frauenförderplan

Im Landesgleichstellungsgesetz sollten Mindestvorgaben für den Frauenförderplan gemacht werden, wie sie in anderen Landesgleichstellungsgesetzen auch vorgesehen sind. Deshalb sollte als § 6 Abs. 3 Satz 2 folgende Formulierung aufgenommen werden:

"In den Zielvorgaben ist vorzusehen, dass bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen der Frauenanteil mindestens demjenigen in der nächst niedrigeren Besoldungs- und Vergütungsgruppe entspricht."

Außerdem sollte nach Abs. 4 als neuer Abs. 5 eingefügt werden:

"Der Frauenförderplan muß die Vorgabe enthalten, dass im Falle der Schaffung von Leistungsanreizsystemen sowie bei Gewährung von Leistungszulagen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil in den jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu berücksichtigen sind".

§ 7 - Vergabe von Ausbildungsplätzen

Um die Bedeutung von Ausbildung zu betonen, sollte eine entsprechende Formulierung für die Vergabe von Ausbildungsplätzen in § 7 enthalten sein. Der Formulierungsvorschlag lautet:

"In Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens 50 % der zu besetzenden Ausbildungsstellen für weiblichen Nachwuchs vorzusehen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen."

§ 8 - Ausschreibungen

Nach § 8 Abs.2 soll eine öffentliche Ausschreibung durch die jeweilige Dienststelle erst dann erfolgen, wenn eine interne Ausschreibung in allen Dienststellen nicht zu einer Bewerbung geeigneter Frauen geführt hat.

U.E. ist es wünschenswert, die Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung zu erweitern, um von vornherein geeignete Bewerberinnen zu erreichen. Da eine generelle Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung unter Kostengesichtspunkten bedenklich ist, sollte in Bereichen, in denen der Frauenanteil nach Maßgabe des § 7 unter 20 % liegt, von Anfang an extern ausgeschrieben werden, wobei haushaltsrechtliche Bestimmungen, die eine interne Besetzung zwingend vorschreiben, nicht anwendbar ist.

§ 9 - Vorstellungsgespräch

Frauen sollen nur dann entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie in den jeweiligen Berufen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind. Dies sollte generell der Fall sein, um eine Verschlechterung des Status quo zu vermeiden. Aus diesem Grunde schlagen wir folgende Formulierung vor:

"Bei entsprechender Qualifikation werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen."

§ 10 - Auswahlkriterien

Das Landesgleichstellungsgesetz macht in § 10 Abs. 2 Aussagen hinsichtlich der Nichtberücksichtigung des Familienstandes, der Einkommensverhältnisse sowie die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen. Erfahrungsgemäß wird häufig darüber hinaus auf das Dienst- bzw. Lebensalter der Mitbewerber abgestellt. Das Land Nordrhein-Westfalen hat als Beklagte im sogenannten Marshall-Verfahren vor dem EuGH exakt diese Kriterien als mittelbar diskriminierende Kriterien aufgeführt. Im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes sollten sie deshalb neben den anderen drei Kriterien ebenfalls aufgeführt werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich nicht um qualifikationssteigernde Kriterien handelt. Wäre dies der Fall, so würde sich dies in den dienstlichen Beurteilungen wiederspiegeln.

§ 11 - Fortbildung

Nach § 11 Abs. 3 sollte folgender Absatz eingefügt werden:

"Für Frauen werden spezielle Seminare zur Vorbereitung auf und Übernahme von Führungsaufgaben und Führungsfunktionen angeboten, sowie generell gilt, dass ein Teil der Seminare ausschließlich für Frauen ausgeschrieben wird."

In § 11 Abs. 4 sollte eine paritätische Auswahl der Referentinnen und Referenten entsprechend § 12 Abs. 1 erfolgen. Folgender Formulierungsvorschlag:

"Bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten wird ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern angestrebt. Handelt es sich um Seminare, in denen überwiegend gleichstellungsrelevante Probleme behandelt werden, wird das Seminar nach Möglichkeit von einer Referentin geleitet."

§ 12 - Gremien

Wir begrüßen nachdrücklich die Einführung der Geschlechterparität in den unterschiedlichen Gremien.

§ 13 - Arbeitszeit und Teilzeit

Die in § 13 Abs. 1 festgelegte Altersbegrenzung eines Kindes unter 18 Jahren erscheint im Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit sehr hoch. Hier sollte die Altersbegrenzung bei 14 Jahren liegen, da in diesem Alter regelmäßig eine große Selbständigkeit der Kinder erreicht ist. Ausnahmen könnten sich bei anders begabten bzw. behinderten Kindern ergeben.

Die in § 13 Abs. 3 vorgesehene Befristung der Teilzeitbeschäftigung bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung sollte auf 3 Jahre abgesenkt werden.

Dies entspricht der Beurlaubungsdauer in § 14 Abs. 1 von 3 Jahren und sollte vor dem Hintergrund erfolgen, dass es schwierig ist bei einer Reduzierung der Arbeitszeit diese vor Ablauf der Befristung wieder aufzustocken, was unserer Erfahrung nach dem Wunsch entspricht, wenn sich die familiäre Situation beispielsweise bei Trennung, Scheidung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners / der Partnerin verändert. Jede Dienststelle wird selbstverständlich in diesen sozialen Härtefällen versuchen, der Aufstockung der Arbeitszeit nachzukommen, aber aus haushaltsrechtlichen Gründen wird dies häufig nicht möglich sein. In diesen Fällen ist dann die Zeit der Arbeitszeitbefristung wesentlich kürzer und die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeitreduzierung wäre weiterhin gegeben.

Darüber hinaus fehlt eine Bestimmung, dass Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Grundsatz nach nur in sozialversicherungspflichtigem Umfang gewährt werden soll, um die Einbindung insbesondere der Arbeitnehmerinnen in die sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten.

Nach § 13 Abs.3 sollte daher folgender Abs. 4 eingefügt werden:

"Der Umfang der Teilzeitarbeit muß grundsätzlich mindestens im Rahmen der vollen Sozialversicherungspflicht liegen".

Für § 13 Abs. 7 wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

"Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach einer Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde."

"Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners / der Partnerin) soll entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden."

§ 15 - Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Klarstellung des Abs. 3 ist angesichts der jüngsten Rechtssprechung begrüßenswert.

§ 18 - Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Es wird nicht hinreichend deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung in allen Fragen ihres Aufgabengebietes an der Bildung der Verwaltungsmeinung von vornherein mitwirken soll und das Verwaltungshandeln entscheidend mitprägt. Die Formulierungen, dass sie Akteneinsicht erhält und über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören ist, veranschaulicht diesen Grundsatz nicht.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist einschränkungslos bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen zu beteiligen. Dies sollte nur bei Gleichstellungsrelevanz erfolgen und in diesem Falle sollte sie als Teil der Verwaltung bereits zur Entscheidungsfindung einbezogen und nicht erst zeitgleich mit der Personalvertretung unterrichtet werden.

§ 21 - Geltungsbereich

Die Überschrift des § 21 entspricht der Überschrift des § 2. Tatsächlich handelt es sich hier um eine Einschränkung des Geltungsbereiches für kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Für eine wirkungsvolle Frauenförderung auch auf kommunaler Ebene sollten deshalb die §§ 16 und 19 gleichermaßen für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände gelten.

§ 25 - Rechte der Schwerbehinderten

Die Untersuchung des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahre 1997 zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen in NRW hat gezeigt, dass diese doppelt behindert sind: Zum einen als Behinderte gegenüber Nichtbehinderten. Zum anderen als behinderte Frauen gegenüber behinderten Männern. Um behinderte Frauen zumindest zum Teil sichtbar werden zu lassen, sollte § 25 lauten:

"§ 25 - Rechte der schwerbehinderten Frauen und Männer

Die Rechte der schwerbehinderten Frauen und Männer bleiben unberührt."

Eine solche sinngemäße Formulierung sollte ebenfalls in den Stellenausschreibungen erfolgen.

Allgemeines:

Zusätzlich zu diesen konkreten Änderungsvorschlägen zum Gesetzestext wird angeregt, zum einen noch Vorschriften aufzunehmen, die eine Vergabe **öffentlicher Aufträge an Frauenförderungsmaßnahmen** in den zu beauftragenden Unternehmen **knüpfen**, um so zumindest mittelbar auch Gleichstellungsmaßnahmen in der privaten Wirtschaft zu begünstigen. In den Gleichstellungsgesetzen einiger anderer Bundesländer sind derartige Regelungen bereits vorhanden (z.B. § 13 des Gleichstellungsgesetzes des Landes Berlin, §§ 14, 15 des Gleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg).

Überdies halten wir es für sinnvoll, Anforderungen **an die berufliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten** zu formulieren.

I. A.

Weidemann

Hannelore Weidemann

Landschaftsverband
Westfalen-Lippe

Der Direktor
des Landschaftsverbandes

Herrn
Ulrich Schmidt MdL
Präsident des Landtags NW
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

Münster, 30.07.1999

Entwurf eines "Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen ... (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)", LT-Drucks. 12/3959

hier: Ihr Schreiben vom 25.06.1999;
Antwort der Gleichstellungsstelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe vom 30.07.1999

Sehr geehrter Herr Schmidt,

der Ausschuß für Frauenpolitik des Landtags Nordrhein-Westfalen wird am 20.08.1999 eine öffentliche Anhörung zum o. g. Gesetzentwurf durchführen. Zu diesem Gesetzentwurf und zu der Anhörung ist die Gleichstellungsbeautragte des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) um schriftliche, ggfls. mündliche Stellungnahme gebeten worden.

Ich darf in aller Höflichkeit darauf hinweisen, daß die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung des LWL ist. Im Verhältnis zu außenstehenden Dritten hat sie daher grundsätzlich auch die innerhalb der Verwaltung bzw. mit der Behördenleitung abgestimmten Positionen zu vertreten. Insofern erscheint es mir bedenklich, daß im vorliegenden Fall offenkundig die Gleichstellungsbeauftragte des LWL, nicht aber der LWL als Kommunalverband um Stellungnahme gebeten worden ist.

Um dem ausdrücklichen Wunsch des Ausschusses für Frauenpolitik des Landtags NRW zu entsprechen, habe ich diese Bedenken hintangestellt. Ich betone aber, daß die Ihnen vorliegende Stellungnahme der Gleichstellungsstelle des LWL nicht innerhalb der Verwaltung abgestimmt worden ist und auch nicht in allen Punkten meine Auffassung zum Gesetzentwurf widerspiegelt. So halte ich etwa den Vorschlag der Gleichstellungsstelle zu § 6 (Quotierung bei Leistungsanreizsystemen) für rechtlich bedenklich, da hier ein Verstoß gegen das Leistungsprinzip vorliegen könnte. Hinsichtlich der Einführung der Geschlechterparität in Gremien (§ 12 LGG-E) teile ich die daran mit Schreiben vom 10.09.1998 (Seite 24) formulierte Kritik des Land-

kreistages NW. Ebenfalls bin ich nicht der zu § 21 geäußerten Auffassung der Gleichstellungsstelle, wonach auch die Geltung der §§ 16 und 19 LGG-E für kommunale Gleichstellungsbeauftragte zwingend Anwendung finden sollten. Vielmehr sehe auch ich - ebenso wie der Landkreistag NW - die Gefahr, daß durch die Regelungen des LGG-E die kommunale Organisationshoheit über Gebühr eingeschränkt wird. Schließlich vermag ich mich auch nicht dem Vorschlag anzuschließen, eine Vergabe öffentlicher Aufträge an Frauenförderungsmaßnahmen in den zu beauftragenden Unternehmen zu knüpfen (Seite 6 der Stellungnahme), solange die Frage der Vereinbarkeit mit EU-Recht nicht rechtssicher geklärt ist.

Zusammenfassend darf ich nochmals unterstreichen, daß die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten des LWL lediglich deren - gewiß legitime - Sicht wiedergibt und nicht als Stellungnahme des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe zu werten ist.

Ich bitte Sie, dieses Schreiben auch der Vorsitzenden des Ausschusses für Frauenpolitik, Frau Gerda Kieninger MdL, zur Kenntnis zu geben.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Schäfer