



Gewerkschaft  
Öffentliche Dienste  
Transport  
und Verkehr  
Nordrhein-Westfalen

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
12. WAHLPERIODE  
**ZUSCHRIFT**  
**12/ 3195**  
*alle Anz.*

Vorsitzender:  
Heinz Schürbeck

ÖTV-Bezirksverwaltung, Postfach 102552, 40016 Düsseldorf

An den  
Präsidenten des  
Landtages Nordrhein-Westfalen  
z. Hd. Frau Hoppstein-Menne  
Referat II.1.D.2  
Platz des Landtags 2  
40221 Düsseldorf

Ihre Zeichen  
Unsere Zeichen  
Durchwahl  
Datum  
fe/fr  
132  
18. Aug. 1999

**Stellungnahme der Gewerkschaft ÖTV - Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW und zur Änderung anderer Gesetze (Drucksache 12/3959)**

Sehr geehrte Frau Hoppstein-Menn,

beigefügt übermitteln wir Ihnen als Anlage die Stellungnahme der Gewerkschaft ÖTV zur Anhörung am 20. August 1999.

Mit freundlichen Grüßen

*Hannelise Feldkamp*

Hannelise Feldkamp  
NW I

Martina Peil  
NW II

Anlagen:  
Stellungnahme der Gewerkschaft ÖTV  
Eckpunkte der Gewerkschaft ÖTV  
Teilnahmeerklärung - Anhörung am 20.08.1999

ÖTV-Bezirksverwaltung  
Nordrhein-Westfalen I  
Wilk-Becker-Allee 10  
40227 Düsseldorf  
Telefon 02 11/72 09-  
Telefax 02 11/727 01  
eMail bu.nw-eins@oetv-  
Internet www.oetv-nw

BfG-Bank AG Düsseldorf  
Konto 1 650 208 200  
BLZ 30010111

Wir sind mit Bus und  
dem Düsseldorf-  
Ausgang Oberbilk, Be-  
Sutner-Platz, zu erreichen

Wir bitten, Zuschriften  
ausschließlich an die  
zuständige ÖTV-Verwaltung und  
nicht an Einzelpersonen  
zu richten und unsere Zeichen  
anzugeben.

**Stellungnahme der Gewerkschaft ÖTV NW I und II zum Gesetzentwurf  
des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land  
Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze  
(Landesgleichstellungsgesetz - LGG)  
Drucksache 12/3959**

## **1. Vorbemerkungen**

Die Gewerkschaft ÖTV begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf für ein Landesgleichstellungsgesetz (LGG), der bereits 1995 in den Koalitionsvereinbarungen zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen in Aussicht gestellt wurde.

Durch das Frauenförderungsgesetz - FFG vom 31. Oktober 1989 und das Frauenförderungskonzept (FFK), welches seit dem 8. Mai 1985 besteht und am 9. November 1993 novelliert wurde, sind zwar formal grundlegende Verbesserungen für Frauen im öffentlichen Dienst erzielt worden, aber gerade für beschäftigte Frauen aus dem einfachen und mittleren Dienst sowie Arbeiterinnen hat sich die Situation nicht verbessert, sondern teilweise noch verschlechtert. So wurden in den Landesdienststellen die Reinigungsaufgaben extern vergeben, Mischarbeitsplätze im Schreibdienst zwar befürwortet, aber so gestaltet, dass die damit verbundenen höherwertigen Tätigkeiten teilweise weder mit Anerkennung noch mit Höhergruppierungen verbunden wurden. Die betroffenen Kolleginnen arbeiten meist 20 Jahre und länger ohne jegliche Aufstiegschancen.

Im Gesetzentwurf vermisst die Gewerkschaft ÖTV daher Maßnahmen, die gerade auf diese Beschäftigtengruppen abzielen und hier deutliche Verbesserungen schaffen würden.

Die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung gehört ebenso in ein Gleichstellungsgesetz wie die Chancenförderung von Frauen in typischen Frauenberufen bzw. -tätigkeiten.

Stattdessen wird die Problemlage unter A nur für Frauen, die „auch bei gleichwertiger Qualifikation in leitenden Positionen stark unterrepräsentiert sind“, dargelegt und ursächlich für die Erstellung des LGG angegeben. Wir begrüßen die Behebung von Unterrepräsentanz von Frauen und halten die vorgeschlagenen Quotierungsregelungen mit den konkreten Zielvorgaben zwar für unbedingt notwendig, sehen aber neben diesem Schwerpunkt und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Notwendigkeit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen zu erreichen, die in mehrheitlich mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen tätig sind. Dies könnte z. B. durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, die Schaffung bzw. Sicherung sozialer Einrichtungen, Fortbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel, höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können u. a. erreicht werden. Arbeitsplätze sichern, auch dieses Thema sollte ausdrücklich im Gleichstellungsgesetz aufgegriffen werden, denn der öffentliche Dienst ist zugleich größter Arbeitgeber von Frauen.

Die Gewerkschaft ÖTV vermisst Maßnahmen, die zum Erhalt oder zur Erneuerung der vorwiegend von Frauen (z. B. Angestellte in Bibliotheken und Schreibdiensten, Reinigungsdiensten) ausgeübten Tätigkeiten führen sowie den Aufbau und die Nutzung von Chancen für Frauen im Zuge der Verwaltungsmodernisierung (z. B. Schaffung neuer Betätigungsfelder für Frauen im Interesse der BürgerInnen, verbesserte Partizipationsmöglichkeiten für alle Frauen bei der Neugestaltung der Verwaltung). Der Gesetzentwurf zielt u. E. zu sehr auf eine Institutionalisierung von Gleichberechtigung durch die Verwaltung und bietet zu wenig echte Veränderungschancen: z. B. haben die Quotierungen ohne ausreichende Sanktionsmaßnahmen keine Durchsetzungskraft.

Bei genauerer Betrachtung des Gesetzentwurfes scheint dieser sich weitgehend auf die Erfahrungen der frauenpolitischen Arbeit in Ministerien und Landesbehörden zu beziehen. So sieht der Entwurf nur eine eingeschränkte Wirkung in kommunalen Verwaltungen, unzureichenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Hochschulfrauenbeauftragten sowie nur eine Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Die Gewerkschaft ÖTV vertritt die Auffassung, dass zur Stärkung und Heraushebung des Amtes der Frauenvertreterin als Sachwalterin der weiblichen Beschäftigten, zur Schaffung eines eigenständigen Kontrollorgans im Hinblick auf die Dienststelle und zur größeren Transparenz mit demokratisierten Verfahrensweisen ein Wahlverfahren für Gleichstellungsbeauftragte legitim ist und fordert die politische Umsetzung.

## 2. Zu den Gesetzesbestimmungen im Einzelnen

Artikel 1, Abschnitt I § 1 (3) ergänzen:  
„... und hat daher Beurteilungsrelevanz“

§ 2 (2) und § 4 :

Die Gewerkschaft ÖTV fordert hier, eine stärkere Verpflichtung in den Entwurf aufzunehmen; das bedeutet „soll“ und „sollen“ sind durch „muß“ bzw. „müssen“ zu ersetzen.

Abschnitt II § 5 (1) folgende Ergänzung schlagen wir vor:

„Grundsätzlich sollen Frauenförderpläne jedoch dezentral in den jeweiligen Dienststellen aufgestellt werden“.

Begründung:

Die Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) muß in der jeweiligen Dienststelle erfolgen, da schon die exakte Erfassung der Daten eine Hilfe im Bewußtseinsprozess der jeweiligen Dienststelle und ihren Beschäftigten darstellen. So wird deutlich, in welchen Stellen und auf welchen Ebenen Frauen über- bzw. unterrepräsentiert sind und wie ihre Verteilung auf die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen aussieht. Hier

könnten besser im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung wesentliche Problembe-  
reiche ausfindig gemacht und somit eine bessere Grundlage für die Entwicklung  
frauenfördernder Maßnahmen gestaltet werden.

Zu § 6 (4):

Statt „... die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen.“

Einfügen: „nicht nur die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen, sondern  
die Arbeitsbedingungen vor allem bei typischen Frauentätigkeitsbereichen (z. B.  
Schreibkraft, Reinigungskraft) so gestaltet werden können, dass sie zu mehr Ar-  
beitszufriedenheit führen. Dazu sind die Betroffenen in geeigneter Form einzubezie-  
hen und zu beteiligen.“

Ergänzung zu § 6 Neuer Abschnitt (7):

Sanktionen:

- bei nicht fristgerechter Erstellung des Frauenförderplanes werden keine Personala-  
entscheidungen getroffen;
- bei Nichterfüllung der Zielvorgaben (jährliches Controlling) können Personalent-  
scheidungen nur mit Genehmigung der aufsichtsführenden Dienststelle vorge-  
nommen werden;
- ist der Frauenförderplan aufgestellt, aber noch nicht in Kraft getreten, dürfen keine  
dem Frauenförderplan widersprechenden Personalentscheidungen getroffen wer-  
den.

Zu § 8 (2):

„... ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwin-  
gend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich ...“.

Die ÖTV schlägt folgende Änderung vor:

„... ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwin-  
gend vorgeschrieben, wird die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt.“

Zu § 9 (3):

Die Gewerkschaft ÖTV empfiehlt, folgenden Inhalt aufzunehmen: „Es ist zu gewähr-  
leisten, dass Personalfragebögen, Auswahlverfahren u. a. keine diskriminierenden  
Fragestellungen enthalten.“

§ 11 (2):

Folgende Änderung schlagen wir vor:

„Die Fortbildungsmaßnahmen müssen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten,  
die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbe-  
schäftigten die Teilnahme möglich ist. Fortbildungsangebote sind so zu gestalten,  
dass Frauen verstärkt zur Teilnahme motiviert werden, arbeitsplatznahe Fortbil-  
dungsveranstaltungen sind hierbei eine Möglichkeit. Kinderbetreuung wird grund-  
sätzlich angeboten. Die Teilnehmerinnen können ihre Anmeldung mit einem Wunsch  
auf Kinderbetreuung am Ort der Fortbildungsveranstaltung verbinden. Dem Wunsch  
wird entsprochen, soweit die Kinderbetreuung durchführbar ist und nicht ein unver-

hältnismäßiger Aufwand entsteht. Die Schulferienzeit ist bei der Seminarplanung zu berücksichtigen. Die Belange von Alleinerziehenden sind besonders zu berücksichtigen.

Werden teilzeitbeschäftigte Beamtinnen, Angestellte oder Arbeiterinnen durch eine Fortbildungsveranstaltung über ihren Durchschnittszeitrahmen in Anspruch genommen, so muß ein zeitlicher Ausgleich erfolgen.

Zusätzlich fordern wir, dass folgender Inhalt mit aufgenommen wird:

„Es sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, durch die die berufliche Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen nach Beendigung der Beurlaubung unterstützt werden.“

#### § 12 (1 und 2):

Die Gewerkschaft ÖTV schlägt vor, hier ebenfalls die Soll-Formulierung durch eine Muss-Formulierung zu ersetzen.

#### Abschnitt III

##### Anmerkungen zu § 13:

Die Gewerkschaft ÖTV vertritt die Auffassung, dass Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließlich eine Halbtagsbeschäftigung sein muss. Es bedarf dazu natürlich verschiedener normativer Veränderungen. Es werden bisher unter der regelmäßigen Arbeitszeit verschiedene Modelle angewendet, aber die tägliche regelmäßige Mindestarbeitszeit sollte 4 Stunden vorsehen. Für die arbeitsvertragliche Arbeitszeit sollte Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflicht bestehen. Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze sind auszuschließen.

Die Dienststelle muß detailliert begründen, wenn Teilzeitarbeit an einem bestimmten Arbeitsplatz ihrer Meinung nach nicht möglich ist. Außerdem sollte die Dienststelle verpflichtet werden, Frauen, die mitgeteilt haben, dass sie schwanger sind, über die verschiedenen Möglichkeiten der Gestaltung von Beurlaubung und Teilzeitarbeit zu informieren. Die Dienststelle muß aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ohnehin entsprechende Auskünfte auf Anfragen der Frauen erteilen. Um Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen und Männer zu erreichen, sollte die Arbeitszeit (Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeitmodelle) so gestaltet sein, dass Frauen und Männer neben ihrer Tätigkeit im Arbeitsleben auch ihren Familienpflichten nachkommen können. Daher ist es notwendig, dass Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen angeboten wird.

Für § 13 (2) Satz 1 schlagen wir folgende Formulierung vor:

„Die Dienststellen informieren ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung.“

#### § 13 (7):

Statt: „... zur Vollzeitbeschäftigung soll zugelassen werden“

Änderung: „... zur Vollzeitbeschäftigung muss zugelassen werden...“

**§ 14 (7):**

Wir schlagen vor: „... auf Wunsch“ ersatzlos zu streichen.

**Abschnitt IV****§ 15 (1):**

Wir schlagen vor, den ersten Satz wie folgt zu ändern:

„Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten wählt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Diese sind anschließend von der Dienststellenleitung zu bestellen.“

**Begründung:**

Die Gewerkschaft ÖTV vertritt die Auffassung, dass das Handlungsfeld der Frauenbeauftragten mit ihren Aufgaben durch eine Wahl von Frauen gestärkt und deutlicher in ihrem Amt hervorgehoben wird.

**§ 16 (2):**

Die Gewerkschaft ÖTV schlägt folgende Ergänzung als b) vor:

„Den Dienststellen mit mehr als 800 Beschäftigten ist eine zusätzliche Mitarbeiterin, ab 1.000 Beschäftigte zwei zusätzliche Mitarbeiterinnen mit voller Regelarbeitszeit und für jede angefangene weitere 1.000 Beschäftigte eine weitere Stelle zuzuteilen.“

c) Für die Freistellung von Hochschulfrauenbeauftragten muss auch die Zahl der Studentinnen einfließen.

Zusätzlich sollten folgende Kriterien bei der Feststellung der Freistellung berücksichtigt werden:

Größe der Geschäfts- bzw. Betreuungsbereiche sowie der nachgeordneten Bereiche, wieviel Dienststellen in welchen räumlichen Zusammenhängen ergeben einen Arbeitsbereich, welche strukturellen Besonderheiten ergeben sich (Haupt- und Nebenbetriebe, unterschiedliche Wirtschaftsbereiche etc. )

Ebenso ist die sachliche Ausstattung wie auch die Planung von Einsatzmöglichkeiten bei nicht voller Freistellung zur Verhinderung von Arbeitsstress und Interessenskollision zu gewährleisten und eine Vertretungsregelung gegebenenfalls mit zeitlicher Festlegung zu schaffen.

**§ 16 (3):**

Wir schlagen vor, einen zweiten Satz einzufügen:

Die für die Personalräte nach dem LPVG/NW geltenden Benachteiligungsverbote gelten analog für die Gleichstellungsbeauftragten.

**§ 17 (1):**

Folgende Änderung bzw. Ergänzungen zum Abschnitt 1

Ab Punkt 2 schlagen wir vor:

- die Aufstellung, Änderung, Umsetzung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes;
- Ermittlung des Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarfs sowie deren Inhalte und der Teilnehmerinnenauswahl;

- Veränderungen von Arbeitsbedingungen, Umstrukturierungen und Organisationsveränderungen

§ 18:

Folgender Änderungsvorschlag für den ersten Satz:

„Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, Vorlage von erforderlichen Unterlagen und mündliche bzw. schriftliche Unterrichtung für Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist. Sie hat auch das Recht, an Besprechungen teilzunehmen.“

§ 18 (2):

Im ersten Satz ist „frühzeitig“ durch „rechtzeitig und umfassend“ zu ersetzen.

Die Gewerkschaft ÖTV schlägt vor, den § 18 mit folgenden Inhalten zu ergänzen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Vernehmen mit der Dienststelle Versammlungen einberufen und sollte mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der Personalversammlungen in der Dienststelle einen Bericht über ihre Arbeit abgeben.
- Ausbildungsplätze sind im Frauenförderplan zu berücksichtigen. Bei Unterrepräsentanz werden Maßnahmen getroffen, um den Anteil von Frauen auf 50 % zu erhöhen. Dies gilt auch bei der Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Fortbildung, sie ist unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich sind.

§ 19 (2)

Der letzte Satz: „Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt der Senat Stellung“ ist nach Auffassung der Gewerkschaft ÖTV zu streichen. Eine Gleichstellungskommission hat die Interessen aller Mitglieder und Beschäftigtengruppen der Hochschule zu vertreten, also auch die Belange der Nichtwissenschaftlerinnen, denn der Senat ist für Interessen in Gleichstellungsfragen, die nicht Angelegenheit von Forschung, Kunst, Lehre und Studium sind, nicht zuständig. Wir fürchten daher, dass bestimmte Interessengruppen an den Hochschulen unberücksichtigt bleiben. Deshalb fordern wir, eine Hochschulkommission für Gleichstellungsfragen einzusetzen. Dieses Gremium sollte paritätisch aus Wissenschaftlerinnen, Nichtwissenschaftlerinnen und Studentinnen bestehen.

Abschnitt V

§ 22:

Wir schlagen vor, diesen Paragraphen mit folgendem zweiten Satz zu ergänzen: „Der Bericht enthält auch die Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten, sofern solche vorliegen.“

§ 24:

Zu § 24 schlägt die Gewerkschaft ÖTV vor, das LPVG in folgenden Paragraphen zu novellieren:

§ 14 (7) LPVG/NW: Die Personalräte sind entsprechend dem Frauenanteil an den Beschäftigten zu quotieren.

§ 72 (1) LPVG/NW: Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte sind so zu erweitern, dass der Frauenförderplan der Mitbestimmung unterliegt und dass Personalmaßnahmen, die dem Gesetz oder dem Frauenförderplan widersprechen, abgelehnt werden können.

§ 26 (1):

Die Gewerkschaft ÖTV schlägt vor, folgende Formulierung aus dem Gesetzentwurf: „... nach Vorliegen der Voraussetzung des § 15 zu bestellen“ durch die Formulierung „... nach Vorliegen der Voraussetzung des § 15 zu wählen“.

Artikel 3 Punkt 3:

Hier schließen wir uns den Ausführungen der „Stellungnahme der Landesfrauenkonferenz der Frauenbeauftragten an den Berufsschulen in NRW zum Referentenentwurf für ein Hochschulgesetz NRW“ zum § 23 Gleichstellungsbeauftragte an.

### 3. Zusammenfassung

Insgesamt ist festzustellen, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht dem beschriebenen Reformanspruch entspricht und vor allem aus gewerkschaftlicher Sicht eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen an betrieblicher Gleichstellungspolitik gänzlich ausspart, wobei doch alle Erfahrungen es immer wieder bestätigen, dass erfolgreiche Veränderungen nur mit den Beschäftigten und deren Akzeptanz umsetzbar sind.

Wir halten den vorliegenden Gesetzentwurf zwar für beratungs- und weiterentwicklungsfähig, aber gegenwärtig nicht für verabschiedungswürdig.

Die Gewerkschaft ÖTV fordert eine grundlegende Überarbeitung der Drucksache 12/3959.

Düsseldorf/Bochum  
17. August 1999

Anlage:

Eckpunktepapier der Gewerkschaft ÖTV in der Fassung vom 13. Mai 1998  
als Arbeitsmaterial zu dieser Stellungnahme

## **Eckpunkte der ÖTV zum geplanten Landesgleichstellungsgesetz NW**

Die Bezirksfrauenausschüsse NW I und NW II der Gewerkschaft ÖTV sind der Auffassung, daß das geplante Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen folgende Mindestanforderungen erfüllen sollte:

1. Das Gesetz soll in allen Dienststellen des Landes einschließlich der Gemeinden und der Gemeindeverbände, Einrichtungen des öffentlichen Rechts, Eigenbetriebe, Gerichte, Hochschulen und den WDR gelten.

Bei Privatisierungen ist im Wege einer Überleitungsregelung die Geltung des Gesetzes zu vereinbaren. Ebenso bei Neugründungen durch eine der Gebietskörperschaften. Haben Gebietskörperschaften Anteile, sollen ihre Vertreter/innen auf die Durchsetzung der Gesetzesziele hinwirken.

### **2. Ziele des Gesetzes sind**

- \* die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung beider Geschlechter entsprechend dem Verfassungsauftrag (Artikel 3 GG),
- \* Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter verbessern.

### **3. Maßnahmen zur Durchführung der Gesetzesziele sind**

- \* Frauenförderpläne, deren Fortschreibung und Kontrolle ihrer Einhaltung,
- \* Quotenregelungen für Ausbildungsplätze, Neueinstellungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen in den Bereichen weiblicher Unterrepräsentanz,
- \* Regelungen zur
  - Stellenausschreibung (externe Ausschreibung, wenn sich intern keine Frau beworben hat),
  - Vorauswahl und Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern (Auswahlkommissionen für Bewerbungen müssen quotiert sein),
  - Gestaltung und Quotierung von Fortbildungsmaßnahmen (Anspruch auf Weiterbildung, insbesondere für Frauen, die in unterrepräsentierte Bereiche aufsteigen),
  - Quotierung von Gremien (auch interne),
  - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Teilzeit, familiengerechte Arbeitszeiten,
- \* Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten,

- \* Regelungen über deren Rechtsstellung als Teil der Verwaltung und mit einer wirksamen Ausgestaltung ihrer Aufgaben, Rechte, und Pflichten, (Weisungsfreiheit und Schutz),
- \* wirksame Sanktionen,
- \* Sonderrregelungen für Hochschulen, Rundfunk und Gebietskörperschaften nur soweit erforderlich (Rundfunkfreiheit, Wissenschaftsfreiheit und kommunale Selbstverwaltung sind keine Argumente gegen Frauenförderung),
- \* Berichtspflicht gegenüber dem Landtag,
- \* Quotierung der Personalräte,
- \* Erweiterung der Mitbestimmung der Personalräte,
- \* Auftragsvergabe an Unternehmen, die Frauenförderung umsetzen.

#### 4. Zu den Frauenförderplänen

Es ist festzulegen, innerhalb welcher Frist die Frauenförderpläne zu erstellen sind (1 Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes). Die Pflicht hierzu hat die Dienststelle, die für die Personalentscheidung zuständig ist und mindestens 20 Beschäftigte hat. Sie hat dabei die zuständige Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zu beteiligen und mit ihr Einvernehmen herzustellen.

Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ist ihr die Erstellung des Frauenförderplans federführend unter frühzeitiger Mitwirkung der Dienststelle zu übertragen.

Die nächsthöhere Dienststelle genehmigt den Frauenförderplan (bei Körperschaften des öffentlichen Rechtes genehmigen die zur Rechtsaufsicht berechtigten Stellen).

Der Frauenförderplan umfaßt einen Zeitraum von 3 Jahren.

Der Frauenförderplan ist jährlich zu überprüfen und fortzuschreiben. Der Frauenförderplan sowie die Fortschreibungen sind dienststellenintern zu veröffentlichen.

Der Frauenförderplan umfaßt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Abschätzung der freiwerdenden Stellen und der Höhergruppierungs- und Beförderungsmöglichkeiten, sowie verbindliche zahlenmäßig konkrete Zielvorgaben für Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen, sowie Funktionsübertragungen, die so dimensioniert sein müssen, daß die Gesetzesziele erreicht werden.

Es ist aufzuzeigen, mit welchen Maßnahmen und in welcher zeitlichen Abfolge diese Zielvorgaben erreicht werden sollen (insbesondere Maßnahmen der Personalentwicklung) und wie bei einem absehbaren Stellenabbau verhindert werden kann, daß Frauenanteile sinken.

Gegebenenfalls ist durch eine Verwaltungsanordnung des Frauenministeriums der Umfang der Bestandsaufnahme und Struktur der Beschäftigten zu regeln, um die Frauenförderpläne untereinander vergleichbar zu machen.

Ferner sind in den Frauenförderplänen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf festzulegen, ebenso soziale und organisatorische Maßnahmen.

Der Frauenförderplan enthält u. a. auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie einen personellen Ausgleich für Teilzeitbeschäftigte, die Eröffnung vorzeitiger Stundenaufstockung bei Teilzeitbeschäftigten, die Teilbarkeit von Führungspositionen, vorzeitige Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz bei Erziehungsurlaub und Kostenübernahme von Kinderbetreuung bei Schulungsmaßnahmen. Außerdem enthält der Frauenförderplan Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wie die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen im Schreibdienst, mehr Arbeitszeitsouveränität sowie die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes.

Sanktionen sind festzulegen:

- \* bei nicht fristgerechter Erstellung des Frauenförderplans keine Personalentscheidungen,
- \* bei nicht den Anforderungen genügenden Frauenförderplänen keine Genehmigung des Frauenförderplans und damit keine Personalentscheidung,
- \* bei Nichterfüllung der Zielvorgaben (Feststellung bei jährlichen Überprüfungen): Personalentscheidungen nur mit Genehmigung der aufsichtführenden Dienststelle.
- \* Ist der Frauenförderplan aufgestellt, aber noch nicht in Kraft, dürfen keine dem Plan widersprechenden Personalentscheidungen getroffen werden.

## 5. Zur Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den weiblichen Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereiches zu wählen und anschließend von der Dienststellenleitung zu bestellen.

Kommunale Gebietskörperschaften können die Aufgabe der internen Gleichstellungsbeauftragten den kommunalen Frauenbüros gemäß GO NW, KrO NW, LverbO NW bzw. nach dem Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet übertragen. In diesem Fall entfällt die Wahl. Das kommunale Frauenbüro ist ent-

## Eckpunkte der ÖTV zum geplanten Landesgleichstellungsgesetz NW

sprechend personell aufzustocken. In der GO und den entsprechenden Regelungen für kommunale Gebietskörperschaften sind die Kompetenzen für kommunale Frauenbeauftragte zu stärken.

Die interne Gleichstellungsbeauftragte ist trotz Wahl durch den Beststellungsakt Teil der Verwaltung, sie ist aber nicht in die Hierarchie eingebunden, sondern der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist ein weisungsfreies, dienststelleninternes Kontrollorgan (um ihr die Beteiligung im Planungsstadium zu eröffnen). Mit der Wahl durch die weiblichen Beschäftigten soll verhindert werden, daß die Dienststelle nicht eine ihr bequeme Gleichstellungsbeauftragte auswählt und die Unabhängigkeit und damit eine wirksame Controllingfunktion der Gleichstellungsbeauftragten einengt. Das Wahlverfahren ist durch eine Wahlordnung näher zu regeln. Im Wahlausschreiben sind die Anforderungen und die Tätigkeit konkret zu beschreiben und eine Besoldungs-/Vergütungsgruppe festzulegen, die ggfs. - wie auch bei anderen Wahlämtern üblich - durch eine tätigkeitsabhängige vorübergehende Zulage erreicht wird. Aufgrund des Benachteiligungsverbots erleidet eine bisher höher bezahlte Gleichstellungsbeauftragte keine Einkommensverluste.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auf alle Personalmaßnahmen, unabhängig vom Einverständnis der Betroffenen, und nicht nur auf Maßnahmen für die weiblichen Beschäftigten. Dies gilt auch mit Blick auf das Gesetzesziel "Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter".

Als Teil der Verwaltung ist sie datenschutzrechtlich Personalsachbearbeitern gleichgestellt, das heißt, ihr ist Einsicht in die Personalakte bei diesen Personalmaßnahmen zu gewähren. Dies sollte im Gesetz ausdrücklich bestimmt werden. Die Mitwirkung bei organisatorischen Maßnahmen umfaßt auch Umstrukturierungen, Zusammenlegung von Dienststellen etc., da diese Personalentscheidungen zur Folge haben (können).

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert in der Dienststelle die Durchsetzung der Gesetzesziele und überwacht die Einhaltung des Gesetzes, des Frauenförderplans sowie anderer Gesetze, die Auswirkungen auf die Gleichstellung, die Frauenförderung oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.

Sie ist sachgerecht auszustatten und freizustellen (ggfs. durch Verwaltungsanordnung zu regeln: bei Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mit mehr als 500 Beschäftigten ganztags freizustellen. In Dienststellen mit mehr als 750 Beschäftigten ist ihr für Mitarbeiterinnen eine halbe Stelle zusätzlich, bei mehr als 1000 Beschäftigten eine weitere Vollzeitstelle und je angefangene 1000 eine weitere Stelle zuzuteilen. Konflikte über den Freistellungsumfang könnte eine Schlichtungsstelle wie in Baden-Württemberg entscheiden.)

Sie ist wie ein PR-Mitglied zu schützen und darf weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

Sie hat Anspruch auf Rechtsauskunft von außerhalb ihrer Dienststelle, das Recht, sich an das Frauenministerium zu wenden und Belange der Frauenförderung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Eine regionale und überregionale Vernetzung ist vorzusehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Fortbildung. Sie hat den Datenschutz zu wahren. Eine Ausübung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und eine Personalratstätigkeit schließen sich aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und umfassend zu unterrichten. Sie erhält ausreichend Zeit zur Mitwirkung (10 Arbeitstage). Eine evtl. schriftliche Stellungnahme ist dem Vorgang beizufügen, auch wenn eine höhere Dienststelle entscheidet. Fehlt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, kann eine Maßnahme nicht vollzogen werden. Die Dienststelle hat die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Entscheidung mit einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung sowie das Recht, an allen maßgeblichen Besprechungen - auch der Leitung - teilzunehmen. Dazu gehören auch Besprechungen mit dem Personalrat. Treffen Auswahlgremien Entscheidungen, hat sie dort Stimmrecht.

Sie hat ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung. Hierzu hat sie Frist von 10 Arbeitstagen. Widerspricht sie gegenüber der Dienststellenleitung, weil sie in der Maßnahme einen Verstoß gegen gesetzliche Regelungen und Vorschriften zur Gleichstellung oder gegen den Frauenförderplan sieht, kann die Dienststelle diese Maßnahme nicht vollziehen. Schließt sich die Dienststellenleitung ihrer Auffassung nicht an, kann die Frauenbeauftragte verlangen, daß die höhere Dienststelle (die Dienststelle, die den Frauenförderplan genehmigt) entscheidet. Bis dahin ist die Maßnahme auszusetzen. Der Personalrat wird erst nach Abschluß des Widerspruchsverfahrens beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Versammlungen einzuberufen und die Pflicht, einmal im Jahr auf Personalversammlungen über ihre Arbeit zu berichten (Rechenschaftspflicht). Insofern ist das LPVG-NW zu ergänzen.

## 6. Sonderregelungen

Für den WDR, Fachhochschulen und Hochschulen, Gebietskörperschaften sind nur soweit erforderlich Sonderregelungen zu treffen, die den besonderen Strukturen Rechnung tragen bzw. festlegen, wer den Frauenförderplan zu genehmigen hat und im Widerspruchsverfahren entscheidet.

## 7. Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet gegenüber dem Landtag über die Umsetzung des Gesetzes alle 4 Jahre. Der Bericht enthält auch die Widersprüche der Gleichstel-

12/3195

lungsbeauftragten. Die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes sind verpflichtet, dem zuständigen Ministerium die notwendigen Auskünfte zu erteilen.

#### 8. Personalvertretungsrecht

Personalräte sind entsprechend dem Frauenanteil an den Beschäftigten zu quotieren. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte sind so zu erweitern, daß der Frauenförderplan der Mitbestimmung unterliegt und daß Personalmaßnahmen, die dem Gesetz oder dem Frauenförderplan widersprechen, abgelehnt werden können.

#### 9. Auftragsvergabe

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ab 10.000,- DM an Unternehmen ist in den Vertrag die Verpflichtung des Auftraggebers aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung in seinem Unternehmen durchzuführen. Das Nähere ist durch Rechtsverordnung zu regeln. In einer solchen Verordnung sind als frauen- und familienfördernde Maßnahmen insbesondere vorzusehen:

- \* verbindliche Zielvorgaben für Einstellung und Beförderung,
- \* Ausbildungsplätze je zur Hälfte für Frauen und Männer,
- \* bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Ausbildung,
- \* Angebot spezieller Bildungsmaßnahmen für Frauen,
- \* familienfreundliche Arbeitszeiten,
- \* Ausschluß geringfügiger Beschäftigung etc.

Düsseldorf/Bochum  
13. Mai 1998