

Düsseldorf, 21. April 2016

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW (LAG NRW) begrüßt die Absicht der Landesregierung, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nach der fast 17-jährigen Praxisphase zu überprüfen, zu modernisieren und die Umsetzungsdefizite zu beseitigen.

In einem umfangreichen Befragungs- und Abstimmungsprozess haben die 375 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen Probleme identifiziert und Vorschläge erarbeitet, wie die interne Gleichstellungsarbeit in den Städten, Gemeinden, Kreisen und Verbänden effektiver gestaltet werden kann.

Bei unseren Ausführungen beziehen wir uns auf den Entwurf des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 08.03.2016. Viele der im Laufe der vergangenen Jahre von Gleichstellungsbeauftragten immer wieder benannten Forderungen zu Nachbesserungen des Gesetzes sind aufgrund des guten Austausches mit dem zuständigen Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW überprüft und in den vorliegenden Gesetzentwurf aufgenommen worden.

Die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen und die damit verbundenen Erfordernisse zur Nachbesserung wurden durch die zwischenzeitlich getroffene Rechtsprechung und die Ergebnisse der gutachterlichen Expertisen in vielen Punkten bestätigt und haben in ihrem Zusammenspiel die Ausgestaltung der Novellierung des LGG geprägt. Ein weiterer wichtiger Aspekt, die Entgeltgleichheit im Öffentlichen Dienst, steht noch aus und sollte zeitgleich mit dem LGG umgesetzt werden.

Den Forderungen der LAG NRW zur Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, zur Verbesserung von Karrierechancen von Frauen und zum Abbau bestehender Benachteiligungen wurde in dem Gesetzentwurf in vielen Neuregelungen Rechnung getragen.

Obwohl die Modernisierung und Flexibilisierung einzelner Instrumente die strategische Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und wir die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten begrüßen, besteht aufgrund der Erfahrungen aus der praktischen Arbeit weiterhin Ergänzungsbedarf.

Dieser Ergänzungsbedarf, der in Beratungen und Gesprächen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in NRW entwickelt wurde, wird mit den entsprechenden Erläuterungen in der Anlage aufgeführt.

...

Aufgrund der Komplexität der gesetzlichen Neuerungen und deren weitreichende Auswirkungen in der Praxis, insbesondere im Hinblick auf die Paragraphen, die die Zielquoten tangieren, beantragt die LAG NRW eine Verpflichtung zur Fortbildung der personalentscheidenden Gremien.

Für die Ausgestaltung und Anwendung des geänderten Landesgleichstellungsgesetzes NRW werden nach § 23 Verwaltungsvorschriften (Handlungsempfehlungen) durch das zuständige Ministerium verfasst.

Für die praktische Umsetzung des Gesetzes bitten wir um die zeitnahe Erstellung dieser Handlungsempfehlungen mit der Angabe möglichst konkreter Beispiele, die den unterschiedlichen Anforderungen in Landesbehörden und in kommunalen Verwaltungen Rechnung trägt.

Darüber hinaus erachten wir es als erforderlich, entsprechende Fortbildungen für kommunale Gleichstellungsbeauftragte anzubieten.

Wir danken dem zuständigen Ministerium für die umsichtige Gesetzesvorlage und bitten um die Aufnahme der aufgeführten Ergänzungen in das Gesetz.

Forderungen der LAG NRW

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Wir beantragen folgende Ergänzung:

„Der Gleichstellungsplan ist Bedingung für die Genehmigungsfähigkeit des Haushalts durch die Kommunalaufsicht. Ebenso ist bei allen Genehmigungsverfahren durch die Landesbehörde die Einhaltung des Gleichstellungsplans wesentlicher Bestandteil der Prüfung, besonders im Hinblick auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen. Die Einhaltung des Gleichstellungsplans ist Voraussetzung für die Genehmigung von Landesgeldern.“

Für die Einhaltung von Gesetzen und damit für deren nachhaltige Wirksamkeit sind ein Controlling sowie eine Sanktionierung bei Nichteinhaltung erforderlich. Wir halten es daher für unumgänglich, zu der Verpflichtung der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes durch die Dienststellenleitung auch die Sanktion bei Nichterfüllung aufzunehmen.

§ 8 Ausschreibung

Wir beantragen § 8 Abs. 7, Ziffer 3 zu streichen, da hiermit die Möglichkeit von gelenkten Personalmaßnahmen besteht.

§ 9 Vorstellungsgespräche

Wir beantragen, einen Absatz 4 einzufügen mit dem Inhalt, dass alle Auswahlverfahren und Praxistests geschlechtergerecht auszugestalten und durchzuführen sind.

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

Wir beantragen eine neue Überschrift „Arbeitszeitmodelle und reduzierte Arbeitszeit“, da diese Begrifflichkeit neutral ist.

§ 13 Abs. 3

Wir beantragen dringend, den bisherigen Satz 3 beizubehalten: „Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen“.

Der TVöD sieht eine Befristung der Teilzeitbeschäftigung nur auf Antrag vor. Wird diese nicht beantragt, entfällt die Befristung der reduzierten Arbeitszeit und es besteht kein Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeit.

§ 14 Abs. 4 Beurlaubung – Ergänzungssatz (4. Satz)

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Es sind ein Rückkehrkonzept und Kontakthalteprogramm zu empfehlen, mit dem Ziel, Status und Qualifikation zu erhalten.“

Ein wichtiger Regelungstatbestand ist die angemessene personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen sowie ihre Beteiligung gemäß Aufgabenbeschreibung.

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Wir beantragen, dass § 15 analog für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten soll. Dementsprechend ist § 21 abzuändern.

§ 15 Abs. 2, Satz 2

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Die fachliche Qualifikation **muss** den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. Das Nähere regelt eine Ausführungsbestimmung, die ein Qualifikationsprofil beschreibt. Die Qualifikation muss in den Kommunen der Größenklassen 5 und 6 dem gehobenen Dienst, ab Größenklasse 4 dem höheren Dienst und für die Kreise bei den Größenklassen 2 und 3 dem gehobenen Dienst, ab Größenklasse 1 dem höheren Dienst mindestens entsprechen.“ (vgl. KGSt-Gutachten 1/2009 „Stellenplan – Stellenbewertung“)

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Die in § 16 Abs. 2 Satz 3 für die Landesverwaltungen gültige personelle Mindestausstattung wird in den Kommunen und Kreisen regelmäßig unterschritten, obwohl die kommunale Gleichstellungsbeauftragte neben den Aufgaben nach dem LGG auch die umfassenden Aufgaben nach der Gemeindeordnung NRW (GO) zu erfüllen hat. Der Gesetzgeber verzichtet ausdrücklich auf eine Normierung der personellen Mindestausstattung zur Wahrung der kommunalen Gestaltungsfreiheit. Nach unserer Auffassung kann nicht länger hingenommen werden, dass Kommunen in steigender Zahl die Ziele des LGG und die Bestimmungen der GO dadurch konterkarieren, dass sie die Gleichstellungsbeauftragten nicht in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichenden Maß personell und sächlich ausstatten. Das muss durch das novellierte LGG verhindert werden.

Wir beantragen, dass § 16 analog für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten soll.

Auch in diesem Fall wäre eine Gleichstellung mit den Gleichstellungsbeauftragten des Landes erforderlich, indem § 21 entsprechend abgeändert wird.

§ 16 Abs. 1, Satz 3

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht gleichzeitig im **Personalbereich** beschäftigt sein oder dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltsrat angehören.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht zu beurteilen. Auf Wunsch hat eine Nachzeichnung zu erfolgen.“

Die regelmäßige Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend dem jeweiligen Beurteilungssystem könnte zu einem Maßregelungsinstrument werden und die fachliche Weisungsfreiheit dadurch relativiert werden.

§ 17 Nr. 1, Satz 2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleich- und **stimm**berechtigtes Mitglied im gesamten Auswahlverfahren und in der Stellenbewer-
tungskommission.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht an allen Vorstandssitzungen ihrer Verwaltung teilzunehmen.

§ 18 Abs.1 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig, **d.h. bereits im Planungsstadium**, über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.“

§ 19 Abs. 1, Satz 4 Widerspruchsrecht

Wir beantragen folgende Ergänzung: „Die Entscheidung über den Widerspruch **ist zu begründen** und ergeht schriftlich.“

§ 19 a Rechtsschutz

Wir beantragen, das Klagerecht entsprechend den Bestimmungen des Widerspruchsrechts nach § 19 auszuweiten.