



31.08.2016

**Stellungnahme
zum**

Gesetzentwurf der Landesregierung zur Neuregelung des Landesgleichstellungsgesetzes

LT-Drs. 16/1236



Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz hat sich seit seinem Inkrafttreten im Jahr 1999 als Instrument zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst in vielen Bereichen bewährt. Es zeigt sich jedoch auch, dass eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter in NRW nach wie vor noch nicht erreicht wurde.

Gleichwohl sind aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei einige in der Gesetzesvorlage neu eingeführte Punkte kritisch zu sehen. Insbesondere erscheint es fraglich, ob die Weiterentwicklung der bestehenden Quotenregelung für Beförderungen und Höhergruppierungen geeignet ist, die beruflichen Weiterentwicklungschancen von Frauen zu verbessern.

Richtig ist es, die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Die GdP unterstützt die Festlegung der Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Recht von dieser auf Hinzuziehung externen Sachverständigen. Problematisch sehen wir jedoch die Ausgestaltung des Klagerechts, welches der Gleichstellungsbeauftragten künftig die Möglichkeit einer verwaltungsrechtlichen Klage einräumt, wenn diese sich nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens durch die Dienststelle in ihren organschaftlichen Beteiligungs- und Kontrollrechten verletzt sieht.

Im Einzelnen:

Kritische Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf

1. Zu § 5 LGG-E – Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Insgesamt wurde die Vorschrift im Vergleich zu der vorherigen Gesetzesfassung flexibler ausgestaltet und entschlackt. Gem. § 5 Abs. 7 sind die durch den Gleichstellungsplan erreichten Ziele nach einem Zeitraum von spätestens zwei Jahren zu überprüfen.

Seitens der GdP ist es sinnvoll, zunächst die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, diese einige Zeit anzuwenden und sodann zu überprüfen. Wird in diesem Zuge erkennbar, dass aufgestellte Ziele nicht erreicht wurden, können entsprechende Maßnahmen im Gleichstellungsplan angepasst bzw. ergänzt werden.

Problematisch ist demgegenüber die in Abs. 8 getroffene Regelung, wonach Einstellungen,



Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen sind, solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind nur Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

Aus Sicht der GdP hindert eine solche Regelung den reibungslosen Ablauf innerhalb einer Dienststelle der öffentlichen Verwaltung. Wenn auf politischer Ebene hinsichtlich des Gleichstellungsplans keine Einigung erzielt wird und kein gültiger Plan in Kraft ist, können höherwertige Tätigkeiten nicht übertragen und somit die anstehenden Aufgaben nicht unmittelbar ausgeführt werden. Die Sanktion für einen nicht vorhandenen Gleichstellungsplan trifft damit nicht die dafür verantwortliche Behördenleitung, sondern die Beschäftigten, die auf Höhergruppierungen verzichten müssen, ohne sich dagegen wehren zu können.

2. Zu § 6a LGG-E – Experimentierklausel

Die Gewerkschaft der Polizei findet die Einführung einer Experimentierklausel sinnvoll. Durch diese besteht die Möglichkeit, anstelle des Gleichstellungsplans auch alternative Instrumente für die beabsichtigte Zielerreichung einzusetzen.

Mit Blick auf die Aufwertung des Gleichstellungsplanes zu einer zwingenden formalen Voraussetzung für Personalentscheidungen stellt sich aber die Frage, wie solche Instrumente ausgestaltet sein müssen, damit sie als Alternative zum Gleichstellungsplan zulässig sind und auch die gleichen Wirkungen entfalten können. Der Gesetzentwurf lässt diese Frage offen.

Die Gesetzesnovelle begibt sich daher in einen kaum aufzulösenden Widerspruch, indem er in § 5 Abs. 8 den Gleichstellungsplan zu einer zwingenden Formvorschrift für Personalentscheidungen aufwertet und andererseits in § 6a eine Öffnung für alternative Instrumente erlaubt. Aus Sicht der GdP ist dieser Widerspruch zugunsten der in § 6a geregelten Experimentierklausel aufzulösen.

3. Zu § 7 LGG-E – Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Die Weiterentwicklung der bestehenden leistungsbezogenen Quotenregelung für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen einschließlich der Tarifbeschäftigten ist an den im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierungsreform neu gefassten § 19 Abs. 6 LBG NRW angelehnt. Dazu hat sich die GdP in ihrer Stellungnahme zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz bereits kritisch geäußert.



Nach ersten Erfahrungswerten hinsichtlich der Umsetzung der Frauenförderung im Rahmen der Dienstrechtsmodernisierung bleibt die Gewerkschaft der Polizei ausdrücklich bei ihren vorgebrachten Kritikpunkten. Durch das Inkrafttreten des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes am 01.07.2016 stellt sich die Lage in den Polizeibehörden so dar, wie die Gewerkschaft der Polizei es befürchtet hat. Nach § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. werden im Zuge der Frauenförderung regelmäßig zwar im Gesamtergebnis gleich, jedoch in der Gesamtsumme der Merkmale schlechter beurteilte Frauen den männlichen Konkurrenten vorgezogen, was eine enorme Klagewelle nach sich zieht.

Vor dem Hintergrund der mit § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. geschaffenen Rechtsunsicherheit ist dem Landesgesetzgeber dringend anzuraten, zunächst die Klärung der sich in diesem Zusammenhang stellenden verfassungsrechtlichen Fragen abzuwarten, bevor die Regelung auf eine weitere Beschäftigtengruppe übertragen wird.

Besonders kritisch sieht die GdP zudem die in § 7 Abs. 7 LGG-E getroffene Regelung, wonach die Grundsätze des § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. auch auf gleich bewertete Stellenbesetzungen mit Vorgesetzten- oder Führungsfunktion übertragen werden sollen. Dadurch würde die bereits oben dargestellte Problematik im Rahmen der mit § 19 Abs. 6 LBG NRW getroffenen Frauenförderung bei Beförderungen sogar noch deutlich verschärft werden.

Erfolgversprechender bleibt daher seitens der Gewerkschaft der Polizei ein Ansatz, der auf der Ebene der Beurteilungen ansetzt.

So könnte die extreme Durchbrechung des Leistungsprinzips durch die offene Bevorzugung von Frauen bei gleicher Gesamtnote vermieden werden. Leider hat sich die Landesregierung trotz der nunmehr vorliegenden Erfahrungswerte ausdrücklich erneut gegen diesen Weg entschieden.

§ 7 LGG-E verschärft das Problem auch noch dadurch, dass im Gegensatz zur Regelung des § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. kaum Möglichkeiten zur Abweichung eingeräumt werden. Erforderlich ist seitens der GdP auch hier eine Regelung hinsichtlich einer Abweichungsmöglichkeit im Rahmen der Festlegung der Bezugsgruppen für die Quote durch Rechtsverordnung. Dies ist zur Wahrung des Betriebsfriedens in den Dienststellen zwingend erforderlich.

Des Weiteren erscheint die Möglichkeit einer Übertragung der in § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. geregelten Grundsätze auf Beschäftigte in einem Angestelltenverhältnis äußerst fraglich. Im Tarifrecht erfolgt die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe allein aufgrund der durch den Tarifbeschäftigten ausgeübten Tätigkeit. Es gibt gerade kein Eingangsamt / keine



Eingangsgruppierung wie in der beamtenrechtlichen Laufbahn und auch kein regelmäßiges dienstliches Beurteilungssystem. Vielmehr erfolgt eine Höhergruppierung allein aufgrund der übernommenen höherwertigen Tätigkeit.

4. Zu § 18 LGG-E – Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die GdP begrüßt die Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist Teil der Verwaltung und hat dadurch eine wichtige Unterstützungs-, Mitwirkungs- und Kontrollfunktion. Insofern ist es stringent, dass eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, künftig rechtswidrig ist.

5. Zu § 19a LGG-E – Rechtsschutz

Die GdP sieht die Einführung eines Klagerechts der Gleichstellungsbeauftragten kritisch. Gem. § 19a LGG-E kann die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Verwaltungsgericht klagen, wenn ihre organschaftlichen Beteiligungs- und Kontrollrechte durch die Dienststelle verletzt wurden, wenn Verstöße gegen den Gleichstellungsplan vorliegen oder ein unzureichendes alternatives Instrument eingesetzt wurde. Damit geht der Gesetzentwurf zu weit.

Die Gleichstellungsbeauftragte befindet sich in einem komplexen Beziehungsgeflecht zwischen der Dienststellenleitung sowie den Personal- und Schwerbehindertenvertretungen. Trotz Parallelen zum Personalrat nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben i.S.d. § 16 Abs. 1 LGG NRW als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Damit ist sie nicht in gleichem Maße verselbständigt wie der Personalrat, so dass die Hemmschwelle für eine Klage gegen die Dienststelle regelmäßig erst überwunden werden müsste.

Würde der Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt, erhielte sie zudem eine organähnliche Stellung und eine Feststellungsklage durch die Gleichstellungsbeauftragte käme einem Organstreitverfahren gleich. Dies wäre systemwidrig, da die Gleichstellungsbeauftragte ein eigenständiges Organ der Dienststelle ist, das die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffenden Regelungen zu überwachen und zu fördern hat und als solches nicht zugleich die ihr zugewiesenen organschaftlichen Beteiligungs- und Kontrollrechte beklagen kann. Dies käme einem unzulässigen In-Sich-Prozess gleich.