



28. August 2017

**Stellungnahme
zum**

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften



Einleitung

Frauen sind in höheren Positionen des öffentlichen Dienstes immer noch unterrepräsentiert – deshalb ist eine gerechte Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern entsprechend dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG ausdrücklich anzustreben. Diese Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern darf jedoch nicht einzig am weiblichen Geschlecht festgemacht werden, sondern muss insbesondere auch dem beamtenrechtlichen Gebot der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG entsprechen.

Änderung von § 19 Abs. 6 LBG NRW

Der GdP Landesbezirk NRW hat bereits im Rahmen der Gespräche zur Dienstrechtsmodernisierung wiederholt vor der Neufassung des § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW hinsichtlich einer bevorzugten Beförderung von Frauen bei einer *im Wesentlichen gleichen* Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gewarnt. Neben der Rechtsunsicherheit von durchgeführten Beförderungsentscheidungen und der damit einhergehenden Störung des Behördenfriedens sind insbesondere die massiven Eingriffe in die Rangfolge während eines laufenden Regelbeurteilungszeitraums als negativ zu benennen.

Schon in ihrer Stellungnahme vom 3. November 2015 hat die GdP explizit auf die zu erwartende Problematik infolge möglicherweise verfassungswidriger Beförderungen hingewiesen und stets betont, dass eine rechtssichere Frauenförderung durch die Anpassung der geltenden Beurteilungsrichtlinien sichergestellt werden kann.

Für den Bereich der Polizei wäre es aus Sicht der GdP NRW sinnvoll, Richtsätze einzuführen, wonach die Beurteiler bei der Vergabe der Gesamturteile unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das Verhältnis der Geschlechter entsprechend den Anteilen des Geschlechts in der jeweiligen Besoldungs-Vergleichsgruppe zu berücksichtigen haben. Im Beurteilungswesen der Polizei besteht schließlich schon lange ein durch die Rechtsprechung anerkannter Richtsatz für Spitzenbeurteilungen, welcher sich problemlos um entsprechende Komponenten zur Frauenförderung ergänzen ließe.

Weiterhin bestünde die Möglichkeit, an die Dienstlichen Beurteilungsrichtlinien der Beamtinnen und Beamten für den Geschäftsbereich des Justizvollzugs anzuknüpfen und das bereits während der Ausbildung geltende Benotungs-Punktesystem auch für die Bewertung der Leistungsmerkmale weiterzuführen. Der bisher geltende Beurteilungsmaßstab von fünf Punkten könnte erweitert werden, um eine differenziertere Beurteilung vornehmen zu können.



Ebenfalls möglich wäre, die Leistung und Befähigung der zu Beurteilenden unter Feststellung einer entsprechenden Beförderungs- bzw. Verwendungseignung vorzunehmen oder einzelne Befähigungs- und Eignungsmerkmale wie beispielsweise Begabung, Lebenserfahrung, Allgemeinwissen oder Persönlichkeit im Rahmen dienstlicher Beurteilungen stärker zu gewichten. Dadurch könnte zudem erreicht werden, dass insbesondere Frauen, aber auch Männer, die vermehrt einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie ausgesetzt sind und dadurch keine lückenlose Vita vorweisen können, bessere Chancen auf eine gerechte Beförderung haben. Wesentlicher Punkt ist hier die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Auch Teilzeitbeschäftigte müssen die Möglichkeit bekommen, ein Führungsamt zu bekleiden. Momentan ist insbesondere die Teilzeitbeschäftigung ein wesentliches Hindernis für die Übernahme einer Führungsfunktion.

Insofern ist es aus Sicht der GdP nur folgerichtig, dass die neue Landesregierung die vom Oberverwaltungsgericht des Landes NRW als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar eingestufte Regelung wieder aufhebt, um wieder rechtlich unbedenkliche Beförderungsentscheidungen zu ermöglichen. Allerdings ist es nicht ausreichend, lediglich die bis zum 30. Juni 2016 geltende Rechtslage und damit den ursprünglichen Zustand wiederherzustellen. Vielmehr ist es nun zwingend erforderlich, endlich dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG gerecht zu werden und damit eine tatsächliche Förderung von Frauen vorzunehmen, die unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Sinne des Gebotes der Bestenauslese zustande gekommen ist. Richtiger Ansatzpunkt ist seitens der GdP NRW, die für die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Beurteilungsrichtlinien vor Beginn des nächsten Beurteilungszeitraums innerhalb der nächsten drei Jahre zu überarbeiten.

Änderung von § 7 LGG NRW

Die Änderung von § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW ist nur folgerichtig. Auch hier hat sich die GdP NRW bereits in ihrer Stellungnahme vom 31. August 2016 kritisch geäußert, die Grundsätze des in Frage stehenden § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW auf eine weitere Beschäftigungsgruppe zu übertragen.

Zudem erschien die Möglichkeit einer Übertragung der in § 19 Abs. 6 LBG NRW geregelten Grundsätze auf Beschäftigte in einem Angestelltenverhältnis äußerst fraglich. Denn im Tarifrecht erfolgt die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe allein aufgrund der durch die bzw. den Tarifbeschäftigten auszuübenden Tätigkeit. Es gibt gerade kein Eingangsamt bzw. keine Eingangsgruppierung wie in der beamtenrechtlichen Laufbahn und auch kein regelmäßiges dienstliches Beurteilungssystem. Vielmehr erfolgt eine Höhergruppierung allein aufgrund der übernommenen höherwertigen Tätigkeit.



Insofern ist die Rücknahme der vorgenommenen Änderungen zur Quotierungsregelung hinsichtlich der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die an die beamtenrechtlichen Grundsätze aus dem LBG NRW anknüpfte, aus Sicht der GdP sinnvoll.