

Stellungnahme zum Neuentwurf des Landesgleichstellungsgesetz Berlin

Zum vorliegenden Neuentwurf des Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG) gibt der gkl-Frauenausschuss folgende Stellungnahme ab:

In seiner Sitzung am 26.04.2010 hat sich der gkl-Frauenausschuss mit dem Neuentwurf des LGG Berlin befasst.

§ 1 Geltungsbereich

In Absatz 2 heißt es: „Dieses Gesetz gilt für Beamtinnen und Beamte, **Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter**, ...“

Sinnvollerweise sollte hier die Bezeichnung „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ gewählt werden, da diese Bezeichnung im neuen Tarifvertrag und auch im PersVG Berlin so enthalten ist. Die alten Bezeichnungen „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ sind überholt.

§ 4 Frauenförderplan

Absatz 4: „In Dienststellen mit besonderen Aufgaben und Strukturen sind Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.“

Als Begründung wird aufgeführt, dass mit der neu eingefügten Regelung dem Umstand Rechnung getragen wird, dass in einigen Dienststellen aufgrund ihrer speziellen Aufgaben und Strukturen die Handlungsspielräume zur Frauenförderung nicht konkret den in § 4 Absatz 2 und 3 genannten Vorgaben entsprechen. Als Beispiele sind in der Begründung dann der ZeP, die JVA's etc. genannt.

Um hier ein Ausscheren aus dem LGG zu vermeiden, sollten die Dienststellen mit besonderen Aufgaben abschließend im LGG aufgezählt werden. Ein Ausweichen in eine Verwaltungsvorschrift ist nicht sinnvoll, da hier die Änderung leichter fällt und damit ein Aufweichen des LGG schneller ermöglicht werden kann. Dies muss verhindert werden.

Absatz 7 sollte erweitert werden:

„Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf es bis zu ihrer Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung des für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats.“

Ein neuer Absatz 9 ist anzufügen:

„Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats hat auf die Einhaltung von Mindeststandards in den Frauenförderplänen zu achten.“

Derzeit gibt es keine definierten Mindeststandards. Das führt teils zu sehr exotischen Frauenförderplänen, die wenig bis gar keine Aussagekraft haben. Um eine Vergleichbarkeit der Frauenförderpläne landesweit zu erreichen, sind Mindeststandards unabdingbar.

§ 5 Stellenausschreibungen, Öffentliche Bekanntmachungen

Absatz 1: „Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen **öffentlich** auszuschreiben.“

Ausschreibungen oberhalb der Bes.Gr. A9 (vglb. Verg.Gr.) sollen öffentlich erfolgen. Was ist damit gemeint? Ausschreibung im Amtsblatt? Oder soll gar eine Veröffentlichung im Internet ausreichend sein? Eine nähere Definition ist geboten. Sinnvoll scheint hier die Festlegung auf das Amtsblatt zu sein, damit alle das gleiche Publikationsorgan verwenden.

Absatz 2: „Zur gezielten Ansprache von Frauen **kann** zusätzlich in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.“

Hier ist die Verwendung des Wortes „soll“ anstelle des „kann“ besser (...**soll** zusätzlich in der Tagespresse...).

§ 6 Auswahlverfahren

Absatz 1: „...sofern sie die **in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation** für die Stelle besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.“

Warum die Bezeichnung „**formal notwendige**“ entfallen ist, lässt sich nicht nachvollziehen. In der Begründung wird eher so argumentiert, dass die Bezeichnung „formal notwendig“ erhalten bleiben muss: „**Die Bezugnahme auf die Ausschreibung in § 6 Absatz 1 stellt klar, dass die (formale) Qualifikation den Anforderungen für die zu besetzende Stelle entsprechen muss.**“

Daher ist die Streichung rückgängig zu machen.

Absatz 3: „Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, **in geeigneter Form zu dokumentieren...**“

Hier sollte die Form vorgegeben werden (Schriftform in Form eines standardisierten Bogens), damit die Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

§ 7 Ausbildung

Absatz 2: „Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben, **sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für den Ausbildungsplatz besitzen. Für Berufe, die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden, sind nur gleichwertig geeignete und befähigte Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen.**“

Ab den Worten ...sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene...“ bis zum Schluss des Absatzes ist der Text zu streichen. Es gibt keine unqualifizierten Bewerberinnen. Hier würde es nur wieder zu einer unnötigen Diskussion zu „Mädchen in Männerberufen“ kommen. Das Thema ist doch wohl schon vor Jahren abgeschlossen worden und muss nicht durch die Hintertür wieder eröffnet werden.

§ 10 Arbeitszeit

Im Absatz 1 sollte folgender Satz ergänzt werden: „**Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahre oder Arbeitszeitkonten vorrangig anzubieten.**“

Damit soll eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden.

Absatz 6 soll gestrichen werden aufgrund fehlender Praxisrelevanz. Das sieht der Frauenausschuss anders. Hier ist eine kreative Möglichkeit gegeben, Stellenreste zu bündeln. Daher muss dieser Absatz unbedingt erhalten bleiben:

„**Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln und wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitreduzierung anfällt.**“

§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen

Absatz 2 sollte ergänzt werden nach „...auf Wunsch bekannt zu geben. **Die Dienststellen bieten bei Beurlaubungen, die länger als 12 Monate dauern, den Dienstkräften einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz an und unterstützen sie in der Einarbeitungsphase.**“

Hier sollten die Dienststellen stärker in die Pflicht genommen werden. Das soll durch die Ergänzung des Absatzes erreicht werden.

§ 15 Gremien

In Absatz 1 sind die Worte nach „... sind geschlechtsparitätisch zu besetzen“ zu streichen. Wenn wichtige Gründe existieren, sind diese im Gesetz direkt (z. B. per Aufzählung) zu erwähnen, aber es sollte nicht an dieser Stelle ein neuer unbestimmter Rechtsbegriff eingeführt werden.

§ 16 Frauenvertreterin

Absatz 1: Es wird nur von einer Stellvertreterin gesprochen. Hier sollte eine Veränderung vorgenommen werden. Die Benennung von mehr als einer Stellvertreterin ist sinnvoll (Nachrückerinnenliste wie beim Personalrat oder bei der Vertrauensperson der schwer behinderten Menschen), um bei einem vorzeitigen Ausscheiden der Frauenvertreterin oder der ersten Stellvertreterin durch eine Nachrückung ohne erneute Wahl vor der nächsten FV-Wahl keine Lücke entstehen zu lassen.

Des Weiteren sollte im Absatz 1 die Formulierung ab „**Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16 a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.**“ gestrichen werden. Das die Dienststelle die Amtsinhaberin bestellen kann, greift unzulässig in die Rechte der weiblichen Dienstkräfte ein und muss unbedingt verhindert werden. Eine Frauenvertreterin von Dienststellengnaden ist unbedingt zu verhindern. Nur weil es in der Vergangenheit in einzelnen Bereichen nicht zur Wahl einer Frauenvertreterin kam, ist nicht das ganze System in Frage zu stellen.

Absatz 3 regelt die Freistellung. Hier sollte noch einmal genau über den Umfang der Freistellung nachgedacht werden, um eine sinnvolle Wahrnehmung der Tätigkeit als Frauenvertreterin bzw. deren Stellvertreterin zu ermöglichen. Der Vorschlag der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen ist sinnvoll und sollte unterstützt werden:

LAG-Vorschlag:

„§ 16 (3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Die Freistellung soll in der Regel betragen

- in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit
- in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit;

für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz 10 des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen.“

§ 17 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenvertreterin

Hier ist in Absatz 2 ein neuer Spiegelstrich einzufügen:

- **Beteiligung an Beurteilungen.**

Mit Beurteilungen können Karrieren gefördert, aber auch behindert werden. Daher ist eine überprüfende Beteiligung der FV unabdingbar und muss endlich festgeschrieben werden.

§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (ZeP)

In Absatz 2 fehlt der Hinweis, dass die Frauenvertreterin des ZeP auch eine Stellvertreterin hat. Daher ist der Absatz entsprechend zu ergänzen:

„...wird eine Frauenvertreterin **und eine Stellvertreterin** gewählt.“

§ 19 Berichtspflicht

In Absatz 2 ist dem neuen Tarifrecht Rechnung zu tragen und die Bezeichnung „Entgeltgruppe“ einzufügen.

„...des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und **Entgeltgruppen**...“

Darüber hinaus ist eine weitere Ergänzung erforderlich, da die Frauenförderung nicht nur im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe interessant ist. Die Berichtspflicht sollte daher nicht auf diesen Bereich beschränkt werden:

„...die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **insbesondere** bei der öffentlichen Auftragsvergabe und...“

§ 20 Gerichtliches Verfahren

Der Paragraph sollte neu gestaltet werden:

„Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle

1. ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder

2. einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat.

Die Anrufung hat aufschiebende Wirkung.“

Dies würde zu einer deutlichen Stärkung der Rechte der Frauenvertreterin führen.

gkl-Frauenausschuss