

Anforderungen an ein modernes Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Dr. Torsten von Roetteken
Vorsitzender Richter am VG

Bestandsaufnahme

- ▶ Wie sieht die Effizienz derzeit geltender Gleichstellungsgesetze aus?
- ▶ Was sollte vorgeblich erreicht werden?
- ▶ Was wurde tatsächlich bewirkt?
- ▶ Kann für eventuelle „Erfolge“ das Gleichstellungsgesetz verantwortlich gemacht werden?
- ▶ Wären die „Erfolge“ mutmaßlich auch ohne das Gleichstellungsgesetz eingetreten?
 - ▶ Allgemeine Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und der Nachfrage?
 - ▶ Folgen des demografischen Wandels?

Ursachen

- ▶ Was sind die Ursachen für mangelnde Erfolge?
- ▶ Sind die Ursachen einer gesetzlichen Steuerung zugänglich?
- ▶ In welchen Punkten bzw. in welchem Ausmaß kann ein - besserer - gesetzlicher Rahmen zu einer **geschlechtergerechten Chancenverteilung beitragen?**
- ▶ Scheitern gleichstellungspolitische Ziele an den
 - ▶ Beschäftigten, deren Abstinenz oder Blockade?
 - ▶ Vorgesetzten- und Leitungspersonen?
 - ▶ Mangelnden Kenntnissen dessen, was **Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung** bedeuten?

Definition der eigenen Erwartungen und Ziele

- ▶ Was soll ein Gleichstellungsgesetz leisten?
- ▶ Aufbrechen traditioneller Verhaltens- und Rollenmuster im Verhältnis der Geschlechter?
- ▶ Gewährleistung der Entgeltgleichheit?
- ▶ Schutz vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen?
- ▶ Geschlechtergerechte Chancenverteilung für Beschäftigte und Bewerber/innen?
- ▶ Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- ▶ Intensivierung der Fortbildung im Bereich Gender Mainstreaming?
- ▶ Änderung der Führungskultur?

Orientierungsrahmen

- ▶ HessLT-Drucks. 19/1509
 - ▶ Entwurf der SPD-Fraktion im Hessischen Landtag für ein HGLG
- ▶ Keine Männerförderung
- ▶ Unterrepräsentanz von Frauen ist etwas Anderes als die von Männern

Klarstellungen

- ▶ Was bedeutet Gleichberechtigung?
- ▶ Verankerung von Gender Mainstreaming im Gesetz
 - ▶ Was bedeutet das Prinzip genau für Entscheidungsprozesse?
- ▶ Konkretisierung der diesbezüglichen Pflichten aller Vorgesetzten- und Leitungspersonen
 - ▶ Zugangsvoraussetzung
 - ▶ Verbleibensvoraussetzung
 - ▶ Merkmal der Leistungsbeurteilung (verpflichtend)
- ▶ Verpflichtung zur geschlechtergerechten Sprache

Rechte der Beschäftigten

- ▶ **Ausdrückliche Verankerung individueller einklagbarer Rechte** auf diskriminierungsfreie Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses einschließlich des Zugangs und beruflichen Aufstiegs
- ▶ Verbesserung der **Beweislastregelungen** für Benachteiligungen wegen des Geschlechts und bei Frauen auch wegen einer Behinderung
- ▶ Deutlich höhere Mindestbeträge für **Entschädigungen** wegen Diskriminierungen
- ▶ Grundsätzliche Pflicht zur **fristlosen Kündigung** sexueller Belästiger/innen
- ▶ Verpflichtung zu vergleichbaren Sanktionen im **Disziplinarrecht**

Gleichstellungsplan

- ▶ Klare Ausrichtung der Personalplanung auf Gender Mainstreamings und Gleichberechtigung
- ▶ Verpflichtung zur Personalplanung
- ▶ Gleichstellungsplan nur ein Teil einer umfassenden Personalplanung
- ▶ Klare Vorgaben zu den Inhalten der Pläne
 - ▶ Detaillierte Bestandsaufnahme
 - ▶ Berufliche Entwicklungen von Frauen und Männern
 - ▶ Teilzeit, ggf. nach verschiedenen Quoten
 - ▶ Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen und Auswirkungen
 - ▶ Notenspiegel von Beurteilungen und entsprechende Differenzierungen
- ▶ Mindestbesetzungsanforderungen für verbindliche Zielquoten bei einer Unterrepräsentanz von Frauen (z. B. 50%)

Entscheidungsquote (1)

- ▶ Vorrang von Frauen bei
 - ▶ Unterrepräsentanz
 - ▶ **Fehlen einer offensichtlich besseren Qualifikation eines Mannes**
- ▶ Ausrichtung der Qualifikationsfeststellung nur auf die Anforderungen des konkret zu besetzenden Arbeitsplatzes
- ▶ Aufgabenbereich des konkreten Amtes/Dienstpostens
- ▶ Keine Beschränkung/Ausrichtung auf die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes

Entscheidungsquote (2)

Papier/Heidebach

- ▶ DVBl. 2015, 125, 134 ff.
- ▶ https://www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Dokumente/Themen_und_Aufgaben/Moderne_Verwaltung/1407ga_zielquoteoedie.pdf
- ▶ Andernfalls droht Leerlauf der Entscheidungsquotenregelung

Gleichstellungsbeauftragte

- ▶ Beschränkung auf weibliche Beschäftigte
- ▶ Mitgliedschaft im Personalrat nicht ausschließen
- ▶ Mindestdauer ihrer Amtszeit (4 Jahre oder mehr)
- ▶ Statusabsicherung - **Weisungsfreiheit**
 - ▶ **Unbefristete Beschäftigung**
- ▶ Schutz vor beliebiger Abberufung
- ▶ Anrufung der weiblichen Beschäftigten, wenn keine erneute Bestellung erfolgen soll
- ▶ Bestimmung als Teil der (Personal)Verwaltung
- ▶ Teilentlastung ab 100 Beschäftigten im Umfang von 50%, bezogen auf Vollzeitkraft
- ▶ Volle Entlastung ab 300 Beschäftigten
- ▶ Klare Regelungen zur personellen ergänzenden Ausstattung

Teilnahme an Entscheidungsprozessen

- ▶ GB als **Führungskraft** definieren
- ▶ Recht der GB auf aktive Teilnahme an allen - vorbereitenden - Entscheidungsprozessen innerhalb der Dienststelle bzw. des Zuständigkeitsbereichs
- ▶ Dieses Recht sollte nicht ausgeübt werden müssen, anders als ein gesetzlich eingeräumtes Mitwirkungsrecht, dessen Ausübung verpflichtend sein sollte: Organstellung
- ▶ Anspruch auf Unterrichtung umfassend in sachlicher Hinsicht und frühzeitig in zeitlicher Hinsicht

Mitwirkungsrecht

- ▶ Umfassend und auf **alle** personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten beziehen
- ▶ Mitwirkungsrecht als Instrument des **Gleichstellungscontrolling** definieren
- ▶ Zeitlicher und sachlicher **Vorrang** der Mitwirkung der GB vor einer Beteiligung von **Personalräten** und Schwerbehindertenvertretungen
- ▶ Für den Regelfall ein schriftliches Votum einfordern
- ▶ Verzicht auf eine Votierungsfrist
- ▶ Alternativ: GB und Dienststelle müssen sich auf eine Frist einigen, ggf. Regelung durch das Gericht

Einspruchs- / Widerspruchsrecht

- ▶ Verankerung eines Rechts auf Einspruch bzw. Widerspruch
 - ▶ Internes Kontrollverfahren
- ▶ Pflicht zur abschließenden Bescheidung spätestens nach 3 Monaten
- ▶ Schriftform und Begründung

Externe Unterstützung

- ▶ Recht zu Vernetzung
 - ▶ auf Kosten der Dienststelle
- ▶ Zugang zu externem Sachverstand
 - ▶ auf Kosten der Dienststelle

Sanktionierungen

- ▶ **Unwirksamkeit** aller Entscheidungen, an denen die GB gesetzeswidrig nicht mitgewirkt hat
- ▶ Ernennungen sind zurückzunehmen
 - ▶ Möglichkeit nachträglicher Zustimmung der GB
- ▶ Nichterfüllung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans
 - ▶ nimmt der Dienststelle die **Personalhoheit**
 - ▶ Dienststelle kann personelle Entscheidungen nur noch mit Zustimmung der GB treffen.
 - ▶ Weigerung der GB kann nur durch eine gegenteilige Entscheidung des Gerichts beseitigt werden.

Organklagerecht

Organklagerecht zur Durchsetzung bzw. Verteidigung der organschaftlichen Rechte der GB

- ▶ Entlastung
- ▶ Ausstattung
- ▶ Unterrichtung
- ▶ Teilnahme an Entscheidungsprozessen
- ▶ Behinderung im Amt
- ▶ Durchsetzung von Mitwirkungsrechten
- ▶ Zuweisung an die Arbeitsgerichte zu Entscheidung im Beschlussverfahren
- ▶ Kostentragung durch die Dienststelle

Einführung einer Beanstandungsklage

- ▶ GB kann aus ihrer Sicht mit dem Gleichstellungsrecht unvereinbare Entscheidungen der Dienststelle bei Gericht **beanstanden**
- ▶ Unabhängig vom Willen der Beschäftigten
- ▶ Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren

Verbandsklage

- ▶ Einführung einer korrespondierenden Verbandsklage
- ▶ Ist in den RL der EU ohnehin vorgesehen, nur in Deutschland noch nicht umgesetzt
- ▶ Entlastung der Beschäftigten von der Rechtsdurchsetzung

Unabhängige Stelle

- ▶ Einrichtung einer unabhängigen Stelle für Diskriminierungsschutz
- ▶ Ebene Landesregierung oder Landtag
- ▶ Personelle und sachliche Ausstattung
- ▶ Unterstützung der Dienststellen, GB und Personalräte
- ▶ Eigene Untersuchungen zu Diskriminierungsproblemen