

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der CDU-Fraktion
„Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen“
(Drucksache: 16/13532)
im Rahmen der Anhörung am 19. Januar 2017 im Landtag NRW**

Am 01. Juli 2016 trat das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz und damit auch die Neuregelung des § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz (LBG) in Kraft. Seitdem gilt bei der Beförderung von Beamt_innen, dass Frauen bei *im Wesentlichen* gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) begrüßte im Rahmen der Debatte um das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz diese Neuregelung der Quotierungsregelung ausdrücklich, da sie der von Prof. Dr. Papier in seinem Rechtsgutachten charakterisierten benachteiligenden Wirkung der zuvor gängigen Verwaltungspraxis in Beförderungsverfahren entgegenwirkt¹.

Der nun zur Anhörung vorliegende Gesetzesentwurf der CDU-Fraktion zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen schlägt eine Rücknahme der Novellierung in § 19 Abs. 6 LBG vor und fokussiert dabei ausschließlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Benachteiligungsursache. Aspekte *struktureller Diskriminierung von Frauen* werden dabei jedoch übersehen.

Die Ursachen struktureller Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt sind multifaktoriell: Der öffentliche Dienst ist einer der wichtigsten Beschäftigungssektoren für Frauen. Sie sind hervorragend qualifiziert und stellen mittlerweile gut die Hälfte der Beschäftigten. Der Zugang von Frauen zu bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes, dabei insbesondere der Aufstieg innerhalb der Behörden, werden Frauen jedoch weiterhin häufig erschwert. Frauen stoßen, trotz oft besserer Abschlüsse und Qualifikationen, im Verlauf ihrer Karriere auf unsichtbare Aufstiegsbarrieren. Während Männer die Karriereleiter erklimmen, bleiben hochqualifizierte Frauen zurück, weil Einstellungs- und Beförderungsverfahren durch geschlechterstereotype Bewertungen beeinflusst und geprägt sind. Vor allem die Tendenz, Personalauswahlentscheidungen am Kriterium der sozialen Ähnlichkeit vorzunehmen (*homosoziale Kooptation*)², schafft und festigt die ‚gläsernen Decke‘. So fällt der Frauenanteil in den „harten Bereichen“, wie beispielsweise „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ mit 27,3 % besonders niedrig aus. Zudem nehmen die Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe ab³.

¹ vgl. PAPIER (2014), S. 39 ff

² vgl. MEUSER (2014)

³ IT.NRW, Personal in der öffentlichen Verwaltung in NRW (2013)

Zwar sind die vorgeschlagenen Änderungen im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot Familienaufgaben übernehmender Beamt_innen grundsätzlich begrüßenswert. Sie sind jedoch bereits in der gültigen Fassung des LBG in § 20 als Nachteilsausgleich geregelt.

Die vorgeschlagenen Änderungen adressieren allerdings nicht die in der gültigen Fassung des § 19 Abs. 6 LBG berücksichtigten „weiteren strukturellen“ Gründe der Benachteiligung von Frauen in Beförderungsverfahren. Die praktizierte gestufte Ausdifferenzierung ermöglicht es faktisch bei gleicher Qualifikation und Leistung der Bewerberinnen, den Grundsatz der Bestenauslese zu deren Nachteil zu verwenden bzw. gar zu missbrauchen, indem die Leistungskriterien einer übermäßigen Binnendifferenzierung und Ausschärfung unterzogen werden. So kann der Gleichstellungsauftrag gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG vielfach nicht mehr greifen. Die aktuelle Formulierung stützt hier mit klaren Rahmenbedingungen, Vergleichsgruppen und -größen.

Die in der Problemdarstellung sowie der Begründung des Gesetzesentwurfes beschriebene Verfassungswidrigkeit aufgrund des Verstoßes gegen Artikel 33 Abs. 2 GG („Bestenauslese“), stellt sich für die LaKof NRW nicht dar und wird auch von führenden Verfassungsrechtlern nicht gesehen (z.B. Prof. Dr. Dr. Ulrich Battis).

Der in der gültigen Fassung des § 19 Abs. 6 LBG aufgenommene Passus „im Wesentliche gleiche Eignung“ trägt nicht dazu bei, dass zukünftig unqualifizierte Frauen in Beförderungen den hochqualifizierten männlichen Mitbewerbern vorgezogen werden, sondern trägt vielmehr der *praktischen Konkordanz* Rechnung. Gemäß dem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Papier sind der Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und die Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG gleichrangige, aber im Falle von Einstellungs- und Beförderungsverfahren, auch kollidierende Verfassungsprinzipien. Nach der *praktischen Konkordanz* ist der Gesetzgeber zur Aufhebung des Spannungsverhältnisses verpflichtet. Beide Rechtsprinzipien sind miteinander in Einklang zu bringen und es muss beiden die bestmögliche Geltungskraft zukommen⁴. Die alte Regelung („bei gleicher Eignung...“) reichte hierfür nachweislich nicht aus. Ebenso wenig trägt der Vorschlag der CDU-Fraktion ausreichend zur Vereinbarkeit beider Verfassungsprinzipien bei.

Die LaKof NRW spricht sich daher in Anlehnung an das Gutachten von Prof. Dr. Papier und der Einschätzung des deutschen Juristinnenbundes nachdrücklich für die Beibehaltung der jetzigen Regelung aus und hält diese im Hinblick auf eine moderne und schlagkräftige Gleichstellungspolitik und –praxis für zielführend und überzeugend.


Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Januar 2017



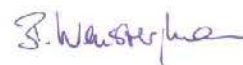
Annelene Gäckle



Dr. Beate von Miquel



Irmgard Pilgrim



Birgit Weustermann

⁴ vgl. PAPIER (2014), S. 20 ff