

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Prüfungsbericht des Beratungs- und Prüfungsamtes der Stadt Hilden zum

Personalmanagementkonzept vom 20.05.2016 (WP 14-20 SV 14/026)

Hier geht es um den ausgewählten Prozess der Wieder- und Neubesetzung von Stellen – insbesondere um die Hinweise **H 1** und **H7**.

Der Text zu **H1** lautet wie folgt (s. S. 16 d. o.a. Berichts):

H 1 Das BPA stellt die Frage, warum die Leistungen von engagierten und fachlich kompetenten MitarbeiterInnen nicht honoriert werden. Warum muss sich, wie oben beschrieben, ein Mitarbeiter einem Auswahlverfahren stellen, wenn er sich die stellvertretende Amtsleitung über jahrelange qualifizierte Arbeit verdient hätte? Eine solche Vorgehensweise hätte motivierende Auswirkungen.

Der Text zu **H7** lautet wie folgt (s. S. 24 d. o.a. Berichts):

H 7 Das BPA regt an, bei Freiwerden einer Amtsleitungsstelle zunächst die entsprechende Stellvertretung als NachfolgerIn zu berücksichtigen. Sollte kein Interesse bestehen oder triftige Gründe dagegensprechen, kann ein Auswahlverfahren „für den Rest“ durchgeführt werden.

Anzuführen sind hier die §§ 7 bis 10 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 (Landesgleichstellungsgesetz LGG). Die o.g. Paragraphen sind maßgeblich für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, für Einstellungen, Beförderungen und für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Hier wird die vorgeschriebene Verfahrensweise präzise formuliert.

So regelt § 7 Abs.2, dass „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“, Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten , soweit in der damit Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Abs. 1 regelt analog wie zu verfahren ist, bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses.

In den Erläuterungen zum LGG wird präzisiert, was unter der Aussage ...“sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“... zu verstehen ist (§7 Abs. 2, Satz 1, letzter Halbsatz). Eingang in die Prüfung, ob in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, finden sog. Hilfskriterien, wie z.B. Dienstalter, Lebensalter, Beförderungsdienstalter,

Leistungsentwicklung, Schwerbehinderung oder Lehrgangsnoten. Lange war umstritten, ob der Gesichtspunkt der Frauenförderung als Hilfskriterium herangezogen werden darf und in welchem Verhältnis er zu den anderen Hilfskriterien steht. Dies wurde durch die Rechtsprechung geklärt. So hat sich z.B. das Oberverwaltungsgericht Münster (OVG NW) in einem Beschluss v. 22.2.1999 – 6 B 439/98 - dahingehend geäußert, dass bei Vorliegen einer gleichen Qualifikation das Hilfskriterium Frauenförderung Vorrang vor den in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegenden Gründen hat, wenn nicht deutliche Unterschiede zugunsten dieses Bewerbers bestehen. Das Prinzip der Bestenauslese ist selbstverständlich zu beachten.

Die „Pflicht zur Stellen-Ausschreibung“ ist in § 8 LGG NRW geregelt. Hier heißt es in Abs.1:

„In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben...“

Entsprechend dem Erläuterungstext zu § 8 LGG NRW ist Zweck der Ausschreibungspflicht, den potenziellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern und die Transparenz der Stellenbesetzung zu erhöhen. Weiter heißt es in den Erläuterungen: „Dies sollte generelles Ziel in einer modernen Verwaltung sein, erschließt es doch Personalressourcen und erhöht die Effektivität des Verwaltungshandelns.“

§ 9 LGG NRW beschäftigt sich ausführlich mit dem „Vorstellungsgespräch“ und § 10 LGG NRW hat die „Auswahlkriterien“ zum Inhalt. Ebenso wie die Ausschreibungsverpflichtung dienen die Regelungen des LGG NRW zum Vorstellungsgespräch zzgl. der Auswahlkriterien dem Zweck, bei Unterrepräsentanz von Frauen die Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu verbessern.

Weitergehende Erläuterungen hierzu würden aber an dieser Stelle zu weit führen, weshalb der Gesetzestext dieser Stellungnahme beigefügt ist.

Es bleibt festzuhalten, dass die ausführlichen Regelungen des LGG NRW verbindliche Rechtsnormen sind, auch für die Kommunalverwaltungen. Sie bilden eine entscheidende Grundlage für den aktuellen Frauenförderplan der Stadt Hilden (Dritte Fortschreibung), den der Rat der Stadt mit Datum v. 26.03.2014 (Vorlage WP 09-14 SV 10/077/1) beschlossen hat. Hier ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes das Stellenausschreibungs- und –besetzungsverfahren für die Stadt Hilden verbindlich geregelt worden. Auch das Personalmanagementkonzept für die Stadtverwaltung Hilden (-Fortschreibung-, Stand: Dezember 2005) macht sich den Frauenförderplan zu Eigen (s. letzte Seite des Konzeptes, 5. Absatz):

„Zum Thema „Realisierung des Frauenförderplanes ist festzuhalten, dass es sich hierbei nicht um einen isolierten Baustein im Personalmanagementkonzept handelt. Vielmehr ist der Frauenförderplan bei der Realisierung aller Teile und Maßnahmen des Konzeptes mit zu berücksichtigen (Stichwort: „Gender Mainstreaming“).

Es ist also keineswegs so, dass das Personalmanagementkonzept der Stadt Hilden keinen gesetzlichen Vorgaben unterliegt, und demzufolge die Umsetzung Auslegungssache ist - wie es in dem o.a. Bericht des BPA über die Prüfung des Personalmanagements der Stadt Hilden vom 20.05.2016 auf Seite 16 (unter 4. Empfehlungen) geschrieben steht.

Bei den eingangs zitierten Handlungsempfehlungen H1 und H7 geht es um die Besetzung von Leitungsfunktionen einschl. der Amtsleitungsstellen. Doch gerade hier sind die Frauen –auch in Hilden- unterrepräsentiert. Die Tätigkeiten mit Führungsfunktionen werden derzeit mit rd. 38 % von Frauen wahrgenommen, dabei wurden die reinen Sachgebietsleitungstätigkeiten nicht mitgezählt. Bei den Amtsleitungen hat die Stadt Hilden eine Frauenquote von 33 % aufzuweisen. Es besteht hier nach wie vor Handlungsbedarf!

Gerade deshalb will das Landesgleichstellungsgesetz mit einer „Ausschreibungspflicht“ unter Wahrung der Bestenauslese eingreifen, um die berufliche Gleichstellung von Frauen zu fördern und letztendlich zu ermöglichen. Wenn den Hinweisen 1 und 7 Folge geleistet würde, wäre das nicht nur ein Rückschritt für die Frauenförderung in Hilden, sondern es würde auch gegen das geltende Recht verstoßen.

Die Unterzeichnerin empfiehlt deshalb, den Hinweisen H1 und H7 keine Beachtung zu schenken.

Als ständige Teilnehmerin bei Personal - Auswahlverfahrens kann ich bestätigen, dass das Hildener Verfahren rechtskonform ist und sich bewährt hat.

Zum Zeitpunkt der Verschriftlichung dieser Stellungnahme steht die Verabschiedung des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts 2016 kurz bevor. Es wird teilweise Änderungen und neue Ausformulierungen zu den hier zitierten §§7 bis 10 LGG NRW geben. Da aber im Wesentlichen eine Veränderung dieser Stellungnahme nicht erforderlich wird, bleibt die zu erwartende Gesetzesreform an dieser Stelle unberücksichtigt.

Monika Ortmanns