

....

## **Positionspapier der öffentlichen Arbeitgeber zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetz Berlin**

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr Titel Name,

....

die öffentlichen Arbeitgeber, vertreten im KAV Berlin, stimmen grundsätzlich mit der Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG) überein. Sie sehen jedoch in der praktischen Umsetzung der Novellierung Schwierigkeiten und plädieren für eine Überarbeitung der Gesetzesnovelle in folgenden Punkten:

### **Zu § 1:**

§ 1 der Gesetzesnovelle dient der Definition des Geltungsbereiches. Der Begriff „Dienststellen“ findet sich in mehreren Vorschriften der Novellierung und wird dort unterschiedlich, teilweise mit dem Zusatz „i.S.d. PersVG“ und teilweise ohne diesen Zusatz gebraucht, eine Definition des Begriffes fehlt jedoch. Deshalb sollte mit einem neuen Absatz **unter § 1 eine Klarstellung und somit eine einheitliche Festlegung des Begriffes erfolgen.**

**Zur Rechtsklarheit sollte vereinheitlichend der Begriff „Dienststelle gem. Anlage zu § 5 Abs.1 zum PersVG“ definiert werden.**

**Erfolgt eine klarstellende Definition des Begriffes „Dienststelle“, so hat dies auch Auswirkung auf § 3 Abs. 4. Dafür sollte dieser im Falle einer einheitlichen Definition in einem neuen § 1 Abs. 7 komplett gestrichen werden.**

### **Zu § 1 Abs. 3:**

**Die bisherige Regelung in § 1 Abs. 2 LGG Berlin sollte als § 1 Abs. 3 LGG Berlin beibehalten werden.** Zumindest hilfsweise sollten bestimmte Umsatzschwellenwerte und das Vorliegen von operativer Geschäftstätigkeit der Mehrheitsbeteiligungen festgeschrieben werden, denn ansonsten wären auch Gesellschaften ohne operatives Geschäft oder nur sehr kleine Unternehmen davon betroffen. Diese „Pauschalisierung“ / Geltung für jegliche Mehrheitsbeteiligung ohne Unterscheidung wäre nicht zielführend und der Anwendungszweck wäre verfehlt.

Der Zwang zur Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen des LGG auch von juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirkt, führt dazu, dass sich der Verwaltungsaufwand und der finanzielle Aufwand für solche Gesellschaften erhöht. **Im Verhältnis zu anderen privatrechtlich organisierten Arbeitgebern führt dies zu einem Wettbewerbsnachteil, den es zu vermeiden gilt. Kostensenkungsverpflichtungen der öffentlichen Unternehmen werden mit dieser Regelung konterkariert und sind nicht zielführend.**

#### **Zu § 5 Abs. 1:**

Der Absatz sollte um den Hinweis darauf, dass es sich um „freie“ Stellen, die immer nur auszuschreiben sein können, wie folgt ergänzt werden:

„Alle **freien** Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A9 bzw. der entsprechenden tarifrechtlichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die **freien** Stellen öffentlich auszuschreiben.“

Die Ergänzung um die Präzisierung „freie“ Stellen würde dem **Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung** entsprechen, so dass vorhandenes Personal aus dem Bestandspersonal, dem Stellenpool oder dem Personalüberhang die entsprechenden Positionen unmittelbar besetzen könnte.

#### **Zu § 7 Abs. 3 Satz 1**

Satz 1 des Absatzes 3 sollte gestrichen und Satz 2 wie folgt formuliert werden:

„Haben sich nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.“

Der demografische Wandel wird es mit sich bringen, dass weiter sinkende Zahlen von Schulabgängern für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Es wird daher für die Ausbildungsbetriebe zunehmend schwerer werden, geeignete Auszubildende zu finden. Die ausschließlich im Anwendungsbereich des LGG Berlin geltende Verpflichtung, ein zweites Bewerbungsverfahren durchzuführen, führt zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber der Privatwirtschaft. Denn es ist zu erwarten, dass Bewerber aus dem ersten Bewerbungsverfahren eher eine zwischenzeitliche Zusage aus der nicht dem LGG Berlin unterfallenden Privatwirtschaft nutzen werden, als den zweiten Bewerbungsdurchgang bei einem öffentlichen Ausbildungsbetrieb abzuwarten. Dies sollte im Interesse einer zukunftsgerichteten und bedarfsgerechten Ausbildung im öffentlichen Dienst vermieden werden.

#### **Zu § 13 Abs. 1:**

Es sollte bei der bisherigen Regelung bleiben und auch keine Erweiterung auf Bauleistungen erfolgen. Zu überlegen ist zudem, ob hier die **Schwellenwerte aus dem europäischen Vergaberecht** zugrunde gelegt werden sollten. Der Schwellenwert für Liefer- und Dienstleistungsverträge liegt im europäischen Vergaberecht bei 193.000 Euro und für Bauaufträge bei 4.845.000

Euro. Zumindest **hilfsweise** sollten die gleichen Werte gelten, wie in anderen Gesetzen (z.B. Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz oder Berliner Betriebe-Gesetz), um eine Vereinheitlichung und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Die Reduzierung des Schwellenwertes für Lieferanten und Dienstleistungen von 50.000,00 Euro auf 25.000,00 Euro sowie die Einführung eines Schwellenwertes von 200.000,00 Euro für Bauleistungen **schränkt die Möglichkeiten einer kostengünstigen Vergabe** weitergehend ein, weshalb eine Verteuerung insbesondere im Bereich der Bauleistungen bei zu vergebenden Bauleistungen eintreten kann. Dieser Effekt sollte angesichts des zunehmenden Kostendrucks auf die öffentlichen Betriebe möglichst nicht eintreten; daher sollte es bei der bisherigen Regelung verbleiben.

#### **Zu § 13. Abs. 2:**

Für die **Sicherstellung der Effektivität des Landesgleichstellungsgesetzes sollte die zuständige Senatsverwaltung verantwortlich sein** und nicht die einzelnen Betriebe und Einrichtungen nach § 1 Absatz 1. **Der Abs. 2 sollte deshalb gestrichen** oder dahingehend geändert werden, dass die zuständige Senatsverwaltung diese Daten erfasst und kontrolliert.

In den Vergabestellen der in § 1 Abs. 1 genannten Einrichtungen würden enorme Controllingkosten und ein hoher verwaltungstechnischer Aufwand entstehen, wenn sie anfallende Daten ihrer Dienstleister zu Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfassen müssten. Dieser Effekt sollte angesichts zunehmenden Kosten- und Spardrucks auf die öffentlichen Betriebe möglichst nicht eintreten. Zudem kann das öffentliche Unternehmen keine Sanktionsmaßnahmen gegen seinen Vertragspartner ergreifen. Die Landeshaushaltsordnung gebietet für alle Unternehmen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Das verpflichtet dann aber auch den Gesetzgeber, keine Gesetze zu machen, die dem ohne Not zuwider laufen. Auch in der noch zu schaffenden Rechtsverordnung sollten diese Argumente beachtet werden.

#### **Zu § 16 Abs. 1 Satz 7:**

Es ist aus arbeitsrechtlicher Sicht bedenklich, eine Frauenvertreterin **durch den Arbeitgeber bestellen zu lassen**. Eine Bestellung der Frauenvertreterin durch den Arbeitgeber ist **nicht mit dem Wahlamt zu vereinbaren**. Deshalb wird diese Forderung abgelehnt.

Die **zwangsweise Bestellung** einer Frauenvertreterin ist nicht zugunsten einer motivierten Ausübung des Amtes sinnvoll. Falls eine solche zwangsweise bestellte Frauenvertreterin nicht an den Vorgängen so mitwirkt, wie es das Gesetz vorsieht, erschwert dies die Bearbeitung von Vorgängen, bei denen die Beteiligung der Frauenvertreterin vorgesehen ist.

In der Regel reicht das **Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht so weit**, dass er tatsächlich in der Lage ist, aus dem Kreis der in Betracht kommenden Beschäftigten eine Beschäftigte zu bestellen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird in den Fällen, in denen eine konkrete arbeitsvertragliche Tätigkeit vereinbart worden ist, üblicherweise nicht umfassen, dass eine Mitarbeiterin als Frauenvertreterin „zwangsverpflichtet“ werden kann.

### Zu § 17 Abs. 3:

Die Verlängerung der Aussetzungsfrist auf drei „Arbeits“tage bei beabsichtigten außerordentlichen Kündigungen sollte nicht erfolgen.

Es ist nicht erkennbar, dass die Verlängerung der Aussetzungsfrist auf drei „Arbeits“tage für die Frauenvertreterinnen einen Vorteil bietet.

Hingegen **erschwert** die Verlängerung der Aussetzungsfrist bei außerordentlichen Kündigungen auf drei „Arbeits“tage **das Handling bei der Vorbereitung außerordentlicher, fristloser Kündigungen unnötig**, weil die Frist zum Ausspruch der Kündigung seit Bekanntwerden des wichtigen Grundes zur Kündigung gem. § 626 II BGB ohnehin nur zwei Wochen beträgt. Da im Geltungsbereich des PersVG Berlin die Äußerungsfrist für die Personalvertretung im Fall außerordentlicher Kündigungen eine Woche beträgt (im BetrVG bzw. in anderen PersVGen ist diese auf drei Tage abgekürzt) und die Personalvertretungen nach der Frauenvertretung zu beteiligen sind, in dringenden Fällen zeitgleich, ist es bisher bereits äußerst schwierig die Frist zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung einzuhalten.

Die neue Regelung behindert die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unnötig. Die alte Regelung sollte daher beibehalten oder „Arbeits“tage **durch Kalendertage** ersetzt werden, um **eine Parallelität zum BetrVG herzustellen**.

### Zu § 17 Abs. 4:

Es wird angeregt gesetzlich oder in der Gesetzesbegründung eine Klarstellung zu treffen, welches bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die jeweils zuständige Frauenvertretung sein soll. Festgelegt werden sollte, ob es sich um die Frauenvertretung des Eigentümers (Bsp. Land Berlin bei den Anstalten) oder die der Gesellschaft/Anstalt/Körperschaft (ggf. also z.B. die Gesamtfrauenvertreterin) handelt.

### Zu § 18 Abs. 3:

Die Regelung, dass der Vollzug einer beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der Beanstandungsfristen aus Abs. 1 und Abs. 2 unzulässig ist, **erschwert erforderliche unternehmerische Entscheidungen in nicht unerheblicher Weise. Hinzu kommt, dass keine Zeitdauer festgelegt worden ist, innerhalb derer der Entscheidungsvorschlag der Senatsverwaltung vorgelegt werden muss. Besonders eklatante Folgen treten in den Fällen ein, in denen eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen soll.** Nach § 626 Abs. 2 BGB kann eine Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Durch die Verzögerung bis zum Ausspruch einer Kündigung nach § 18 Abs. 3 entsteht den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen im Hinblick auf einzuhaltende Kündigungsfristen, die sich zudem bei einem nicht kalkulierbaren Zeitablauf verlängern können, ein hoher finanzieller Aufwand. Dies steht zudem **nicht im Einklang mit der Wirtschaftlichkeitsverpflichtung** der Unternehmen.

Es kann nicht gewollt sein, dass das Beteiligungs- und Beanstandungsverfahren den Ausspruch von außerordentlichen Kündigungen verhindern können soll, weil z.B. die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht mehr eingehalten werden kann. Der Frauenvertretung würde hier mehr Rechte eingeräumt als den Personalvertretungen, wo mit dem Einigungsstellenverfahren ein eindeutiges Verfahren vorgeschrieben ist. Um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, ist eine Klarstellung zu den rechtlichen Folgen, auch für Individualmaßnahmen, sinnvoll. Hilfsweise sollte zumindest gesetzlich geregelt werden, dass eventuell laufende Fristen gehemmt sind, solange das Beteiligungs- oder Beanstandungsverfahren nicht abgeschlossen ist. Alternativ würde eine Klarstellung reichen, dass Individualmaßnahmen wie z.B. die außerordentliche Kündigung nicht unwirksam werden.

**Der KAV Berlin plädiert dafür, den Satz 2 aus § 18 Abs. 3 ganz zu streichen.**

Der KAV Berlin und seine Mitglieder begrüßen alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aktive Frauenförderung gehört für öffentliche Betriebe und Einrichtungen schon lange zum Alltag. Deshalb steht der KAV Berlin grundsätzlich hinter der Zielführung des LGG.

Wie Sie aus oben aufgelisteten Punkten erkennen können, gibt es dennoch einige Punkte, die aus unserer Sicht einer Anpassung und Klärung bedürfen. Wir plädieren dafür, dass das Abgeordnetenhaus zu Berlin ein Gesetz verabschiedet, das die Interessen der Unternehmen mit Landesbeteiligung berücksichtigt.

Mit freundlichen Grüßen



Claudia Pfeiffer  
Geschäftsführerin