

§ 20 Absatz 6 LBG - Entwurf und Begründung

(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 Beamtenstatusgesetz vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der jeweiligen Dienststelle innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt unter 50 Prozent liegt und den Frauenanteil im Einstiegsamt oder in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämtern unterschreitet. Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion. Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich Dienststelle kann die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung zulassen.

Begründung:

Derzeit ist festzustellen, dass der Frauenanteil nach hohen Werten in den Eingangssätern mit zunehmender Hierarchiestufe systematisch abnimmt. Dies war Anlass für die Landesregierung, bei dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Herrn Prof. em. Dr. Hans-Jürgen Papier, ein Gutachten zur „Zielquote für Frauen in Führungspositionen“ in Auftrag zu geben.

Inhalt des Gutachtenauftrages war die Erarbeitung und Darstellung der verfassungs- und europarechtlichen Zulässigkeit von verbindlichen Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Insbesondere sollte die Vereinbarkeit der in Frage kommenden Regelungen mit dem Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG („*Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Ämter*“) einerseits und den Gleichbehandlungsgrundsätzen und der staatlichen Verpflichtung zur Vermeidung von Vor- bzw. Nachteilen wegen des Geschlechts aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG („*Der*

Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“) andererseits geprüft werden.

Prof. Hans-Jürgen Papier sieht in seinem Gutachten eine verfassungsrechtliche Verpflichtung für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Auf der Basis der Entwicklung der Frauenanteile in Beförderungssämtern und Führungspositionen, wie sie sich nach der Datenlage der Landesgleichstellungsberichte darstellt, kommt der Gutachter zu dem Schluss, dass die bisher normierte leistungsbezogene Quotenregelung bei Qualifikationsgleichstand nicht zielführend gewesen sei. Grund dafür sei die durch die Rechtsprechung im Beamtenbereich gebotene Ausdifferenzierung der Leistungsmerkmale bei Auswahl- und Beförderungsverfahren, durch welche im Ergebnis praktisch immer eine Reihung des Bewerberkreises herbeigeführt werde. Da es somit kaum mehr zur Einstufung „gleiche Qualifikation“ kommen könne, laufe die vom Gesetzgeber zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vorgesehene Entscheidungsquote leer. Dieser Zustand werde dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nicht gerecht, das auch im Rahmen der Bestenauslese als Staatsziel zu berücksichtigen sei.

Der Gutachter sieht daher den Verfassungsauftrag an den Gesetzgeber, eine gesetzliche Neuregelung zu schaffen, durch welche die beiden Verfassungsgrundsätze der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) und der Chancengleichheit (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) im Wege der praktischen Konkordanz zu optimaler Wirksamkeit gelangen. Die Landesregierung hat am 01.07.2014 beschlossen, die Ergebnisse des Gutachtens umzusetzen.

Die Neuregelung stellt im Rahmen der Frauenförderung bei einer Konkurrenzsituation zwischen Frau und Mann darauf ab, die Gesamtnote der Beurteilung einschließlich der Beförderungseignung ohne weitere Ausdifferenzierung in den Blick zu nehmen. Geregelt ist nun eine gesetzliche Festlegung einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Um eine bessere Wirksamkeit der Quote zu erreichen, bedarf es in diesen Fällen einer weiteren Ausschärfung, eines Rückblicks auf vorangegangene Beurteilungen oder

der Anwendung der Instrumente gemäß § 2 Satz 2 LVO nicht. § 82 Satz 2 SGB IX bleibt unberührt.

Mit dem Begriff der Gleichwertigkeit soll die Neuregelung auch das Herstellen einer Vergleichbarkeit einerseits von Beurteilungen aus Beurteilungssystemen mit unterschiedlicher Bewertungsskala, andererseits von Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlicher Statusämter nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen erfassen. Obergrenze für die Anwendung der Frauenförderung ist ein Frauenanteil in der Besoldungsgruppe des jeweiligen Beförderungsamts von 50 Prozent. Ist dieser erreicht, erfolgt das Auswahlverfahren wieder nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen. Das gilt auch, wenn der Frauenanteil im Einstiegsamt bzw. in einem der unter dem Beförderungsamts liegenden Beförderungsämbtern höher als 50 % liegt.

Satz 5 der Neuregelung legt darüber hinaus fest, dass es bei der Besetzung von Beförderungsämbtern mit gleichzeitiger Übertragung einer Führungsfunktion ebenso Ziel ist, den Frauenanteil auch bezogen auf die Führungsfunktionen in dieser Besoldungsgruppe zu steigern. Wenn Frauen in der Funktion also unterproportional vertreten sind, greift die Frauenförderung gleichermaßen, auch wenn in der maßgeblichen Besoldungsgruppe insgesamt die Zielvorgabe im Rahmen der Frauenförderung bereits erfüllt ist. Bezugspunkt für die Anwendung der Bevorzugungsregelung ist bei dieser Konstellation nicht der Frauenanteil im jeweiligen Statusamt, sondern der Frauenanteil in der Gruppe der zu Besetzung anstehenden Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Soll beispielsweise in einer obersten Landesbehörde eine Referatsleitung A16 besetzt werden und ist in der Besoldungsgruppe bereits der Frauenanteil des Einstiegsamtes erreicht, nicht jedoch in der Gruppe der A16-Referatsleitungen, liegt gemäß der Neuregelung ein ausgleichendes Defizit vor, so dass im Auswahlverfahren die Regelungen zur Frauenförderung anzuwenden sind. Auch hier gilt jedoch der Grundsatz, dass Frauen nur solange bevorzugt werden, bis der Frauenanteil bei den Referatsleitungen, denen ein Amt A 16 übertragen wurde, den Frauenanteil des Einstiegsamtes (hier: A13) erreicht, höchstens jedoch solange, wie die Marke von 50 Prozent Frauenanteil noch unterschritten wird. Ist bei den Referatsleitungen A16 ein Frauenanteil von 50 % erreicht, erfolgt das Auswahlverfahren in dem Beispiel wieder nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen. Das gilt auch, wenn der Frauenanteil

im Einstiegsamt höher als 50 % liegt. Sofern der Frauenanteil in einem der darunterliegenden Beförderungsämt, A14 oder A 15, den Frauenanteil im Einstiegsamt A13 überschreitet, sind die Regelungen der Frauenförderung solange anzuwenden, bis der Frauenanteil bei den Referatsleitungen A16 diesen Frauenanteil erreicht. Maßgeblich ist dann also nicht der Frauenanteil im Einstiegsamt, sondern der höhere Frauenanteil in dem Beförderungsamte, aus dem sich das Potential für die Referatsleitung A16 speist. Auch hier gilt jedoch für die Anwendung der Frauenförderung die allgemeine Obergrenze von 50 %.