

Änderungsantrag

der Fraktion der CDU zur Vorlage zur Beschlussfassung – Drs. 16/3267 –

Neuntes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Die Vorlage zur Beschlussfassung – Drs. 16/3267 – wird mit folgenden Änderungen angenommen:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
In Absatz 1, Satz 1, wird der Teilsatz „soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist“ gestrichen.
2. § 5 wird wie folgt geändert:
Absatz 4, Satz 1, erhält folgenden Wortlaut: „Die öffentliche Bekanntmachung für die in Absatz 3 genannten Positionen muss überregional in der Tages- und Wochenpresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen wie Fachzeitschriften und im Internet erfolgen.“
3. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3, Satz 1 wird gestrichen.
 - b) Absatz 3, Satz 2 wird ersetzt durch: „Haben sich nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.“
4. § 13 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 bleibt in der geltenden Fassung erhalten.
 - b) Absatz 2 wird ersetzt durch: „Die zuständige Senatsverwaltung erfasst und kontrolliert regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten der in § 1, Absatz 1 genannten Einrichtungen oder Dienststellen im Sinne des PersVG.“
 - c) Absatz 3 wird gestrichen.
5. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1, Satz 3-6 wird durch die bestehende Fassung ersetzt „Es findet... entsprechend.“
 - b) Absatz 1, Satz 7 wird gestrichen.
6. § 16a wird wie folgt geändert:
In Absatz 8 werden die Worte „oder der Bestellung“ gestrichen.

Begründung:

Frauenförderung und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in der Gesellschaft tief verankert. Die Besetzung der überdeutlichen Anzahl von Stellen, sowohl in der Privatwirtschaft, als auch im öffentlichen Bereich sind heute ausschließlich abhängig von Fragen der Qualifikation und Eignung, und nicht des Geschlechts.

§ 1

Die Einlassung ist unnötig.

§ 5

Eine Verpflichtung zur medialen Veröffentlichung muss bestehen, damit eine sowohl in qualitativer, als auch quantitativer Hinsicht größtmögliche Resonanz und damit Bewerbungsdichte erzielt werden kann.

§ 7

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 unterfallenen 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.

§ 13

- a) Die Reduzierung des Schwellenwertes für Lieferanten und Dienstleistungen von 50 Tsd. Euro auf 25 Tsd. Euro sowie die Einführung eines Schwellenwertes von 200 Tsd. Euro für Bauleistungen schränkt die Möglichkeiten einer kostengünstigen Vergabe weitergehend ein, weshalb eine wirtschafts- und arbeitsplatzfeindliche Verteuerung bei diesen Leistungen eintreten kann. Dieser Effekt sollte angesichts des zunehmenden Kostendrucks auf die öffentlichen Betriebe möglichst nicht eintreten.
- b) Bei einer Erfassung und Kontrolle der Daten durch Vergabestellen würden enorme Kosten und ein hoher verwaltungstechnischer Aufwand entstehen. 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.
- c) Bevor der Senat ermächtigt wird, per Rechtsverordnung den Geltungsbereich bei den Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu regeln, ist der Senat aufgefordert, die Grundlagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie herzustellen. Dazu gehört auch eine abgestimmte Bildungs-, Sozial- und Familienpolitik im Land Berlin.

§ 16

Es ist aus arbeitsrechtlicher Sicht bedenklich, eine Frauenvertreterin durch den Arbeitgeber bestellen zu lassen. Eine Bestellung der Vertreterin durch den Arbeitgeber ist nicht mit dem Wahlamt zu vereinbaren. Außerdem ist die zwangsweise Bestellung einer Frauenvertreterin nicht zugunsten einer motivierten Ausübung des Amtes sinnvoll.

§ 16a

Nur eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl führt zum Ergebnis einer starken Position der Frauenvertreterin. Dies ist durch eine „Bestellung“ nicht zu gewährleisten, da hier möglicherweise Abhängigkeiten entstehen könnten.

Berlin, 03.11.2010

Henkel Melzer Görsch
und die übrigen Mitglieder der CDU-Fraktion