



JOHANNES GUTENBERG  
UNIVERSITÄT MAINZ



Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) D 55099 Mainz  
ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG (ZWW)

Landtag Rheinland-Pfalz  
Jessica Bierbrauer  
Platz der Mainzer Republik 1

55116 Mainz

*vorab per Mail*

ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG (ZWW)

**Barbara Lampe**  
Stellvertretende Leiterin

Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Zentrum für wissenschaftliche  
Weiterbildung (ZWW)  
Forum 1  
55099 Mainz

Tel. +49 6131 39-25417  
Fax +49 6131 39-24714

[lampe@zww.uni-mainz.de](mailto:lampe@zww.uni-mainz.de)

[www.zww.uni-mainz.de](http://www.zww.uni-mainz.de)

Montag, 26. Oktober 2015

Schriftliche Stellungnahme der LAG-LGG im Rahmen des Anhörverfahrens zum Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften: Gesetzesentwurf der Landesregierung –  
Drucksache 16/5541



Vernetzungsstelle der  
Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich  
wirkenden Gleichstellungsbeauftragten  
in Rheinland-Pfalz  
Internet: [gleichstellungsbeauftragte.rlp.de](http://gleichstellungsbeauftragte.rlp.de)

Als Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG (LAG-LGG) bedanken wir uns für die Einladung als Sachverständige im o.g. Anhörungsverfahren. Gerne geben wir dazu unsere Stellungnahme ab.

Betonen möchten wir vorab, dass wir die transparente Kommunikation und Abstimmung im Vorfeld des Referentenentwurfs zwischen uns und der zuständigen Abteilung im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) als sehr bereichernd empfunden haben. Die Einbindung der wesentlichen Akteurinnen und Akteure in das Verfahren war vorbildlich und hat zu einem intensiven inhaltlichen Diskurs auch unter den Gleichstellungsbeauftragten beigetragen.

Wir freuen uns, dass einige unserer Forderungen, die wir bereits 2011 in einem Eckpunktepapier zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert hatten, in den Entwurf eingeflossen sind.

Dies betrifft u.a.

- die Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere durch die Formulierung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte und die Festlegung von Beteiligungstatbeständen
- die Einführung von Sanktionen bei der Nichtbeachtung von im Landesgleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Regelungen
- die Regelungen für Vorstellungsgespräche
- die Regelung zur Besetzung von Gremien.

Allerdings müssen wir auch feststellen, dass manche Neuerungen nicht konsequent umgesetzt wurden bzw. Forderungen, die die LAG-LGG bereits seit Jahren stellt, nicht erfüllt sind. Dies betrifft vor allem Regelungen zu einer an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpften gestuften Freistellung.



Anmerkungen im Einzelnen:

1. Bereits zum Inkrafttreten des ersten Landesgleichstellungsgesetzes 1996 kritisierten Gleichstellungsbeauftragte, dass im damaligen Gesetz keine **Sanktionsmöglichkeiten** formuliert waren. Die Erfahrung in den Verwaltungen vor Ort hat die anfänglichen Befürchtungen bestätigt: Die Gleichstellungsbeauftragten wurden zwar zu maßgeblichen Akteurinnen bei der Umsetzung des LGG, ohne Sanktionsmöglichkeiten sind ihnen aber bis heute oft die Hände gebunden: Mit den Regelungen in § 30 (Klagemöglichkeit, wenn die GB ihre Rechte aus diesem Gesetz durch eine Maßnahme der Dienststelle verletzt sieht) und in § 29 Abs. 3 Satz 3 (Verschärfung des Beanstandungsrechtes) des Gesetzesentwurfes wird ein wesentlicher Schritt getan, um zukünftig Gleichstellung in den Landes- und Kommunalverwaltungen effektiver umzusetzen.
  - Allerdings gelten diese Sanktionsmöglichkeiten nicht für die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für Gemeinden und Gemeindeverbände. Genau dort gab es mit aber der Nichterstellung von Frauenförderplänen in der Vergangenheit Probleme.
  - Auch vermissen wir, Sanktionen für den Fall, dass keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird.
2. Damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben wirksam umsetzen können, brauchen sie eine geregelte Entlastung von ihren sonstigen Aufgaben. Bisher konnten nur vereinzelt Gleichstellungsbeauftragte eine solche Regelung mit ihren Dienststellen vereinbaren. Liegt keine Entlastungsregelung vor, führt dies zu Intransparenz und Aufgabenunsicherheit, Zeitdruck und Rollenkonflikten. Es fällt der Gleichstellungsbeauftragten schwer, ihre Position gegenüber der Dienststellenleitung zu festigen. **Regelungen zu einer an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpften gestuften Freistellung** sind unbedingt erforderlich. Die in § 21 Abs. 1 in Aussicht gestellte Empfehlung der Landesregierung, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Gleichstellungsbeauftragte freigestellt werden, greift eindeutig zu kurz.
3. Die Gleichstellungsbeauftragten sind – anders als der Personalrat – „Einzelkämpferinnen“ in ihren Dienststellen, ihre Stellvertreterin war bisher eine reine Abwesenheitsvertretung, die im Falle der Vertretung kaum in der Lage war, die Aufgaben zu bewältigen, weil sie nicht hinreichend eingebunden war. Deshalb sehen wir in der vorgesehenen Neuregelung, **die Stellvertreterin mit mehr Kompetenzen auszustatten**, wie es in § 27 Abs. 4–5 formuliert ist, eine sinnvolle und notwendige Anpassung an die Praxis. Dies gilt im Übrigen auch für § 28 (Möglichkeit der Bestellung von Ansprechpartnerinnen): Durch die Reform der Landesverwaltung wurden und werden viele zuvor eigenständige Dienststellen zusammengelegt. Es hat sich gezeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten dieser großen Dienststellen mit landesweit verteilten Niederlassungen/Zweigstellen gar nicht in der Lage sind, die Zuständigkeit für alle Niederlassungen wahrzunehmen. **Ansprechpartnerinnen vor Ort** sind eine gute Antwort auf dieses Problem.
  - Allerdings vertritt die Stellvertreterin weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte nur im Falle deren Verhinderung. Ergänzend zur Aufgabenübertragung muss deshalb auch festgeschrieben werden, dass die Stellvertreterin die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur im Falle der Verhinderung, sondern auch darüber hinaus in Absprache bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützt und dabei dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten wie diese hat.
4. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in der Vergangenheit nicht selten übergangen. Das LGG in seiner bisherigen Form enthält zwar eine „Generalklausel“, aber keine **Aufzählung der Beteiligungstatbestände**. Die Aufnahme von wesentlichen Beteiligungsfeldern in § 24 Abs. 2 erleichtert es der GB, ihren Aufgaben ordnungsgemäß nachzukommen.
  - Allerdings fehlen bei der Aufzählung die Mitwirkung beim Abschluss von Dienstvereinbarungen, die Mitwirkung an Stellenbewertungskommissionen und bei Anträgen auf Telearbeit.

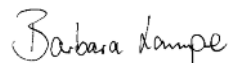
5. Damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben kompetent wahrnehmen können, ist es notwendig, dass sie für ihre Tätigkeit **berufsbegleitend qualifiziert** werden, das Recht auf Fortbildung haben und die **Mitarbeit in Netzwerken** möglich ist. Auch hier stellt der Gesetzesentwurf (§ 22 und § 24 Abs. 5) eine Verbesserung gegenüber dem derzeitigen Gesetz dar.
  - Allerdings ist es sinnvoller, im Gesetz nicht nur „mindestens eine Fortbildungsveranstaltung pro Jahr“ festzuschreiben, sondern eine verpflichtende Basisqualifizierung, die bestimmten Standards entspricht. Erst dies ermöglicht eine qualitätsvolle und kompetente Aufgabenerfüllung, die auch den aktuellen Entwicklungen Rechnung trägt.
  - Außerdem ist festzuhalten, dass die GB auch für landesweite Netzwerktreffen freigestellt werden:
6. Wir begrüßen, dass in § 5 des Gesetzesentwurfes die Umsetzung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe festgelegt, die Entgeltgleichheit verankert und Gleichstellungengagement als Leistungskriterium bei der dienstlichen Beurteilung einbezogen wird: Damit wird ein notwendiges Instrument zur **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** eingeführt.
7. Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist die Anzahl von **Frauen in Gremien** ein weiteres Problemfeld in den öffentlichen Verwaltungen. Seit 2010 gibt es einen Kabinettsbeschluss, der Gremienbesetzungen u.a. nach dem sogenannten „Reißverschlussverfahren“ vorsieht. Dass die Regelungen dieses Beschlusses Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden haben, ist sinnvoll und notwendig
  - Allerdings befürchten wir, dass durch den im Referentenentwurf noch nicht enthaltenen „Punkt 4“ in § 31 Abs. 7 Satz 1 das eigentliche Ziel dieses Paragraphen wieder aufgeweicht wird.
8. Wir begrüßen die **öffentliche Ausschreibung von Positionen** in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 7 Abs. 4), können allerdings nicht nachvollziehen, warum aus dieser uneingeschränkten Verpflichtung im Referentenentwurf im vorliegenden Gesetzesentwurf nun eine Soll-Regelung wurde.
  - Zudem muss die Verpflichtung zur Formulierung in Ausschreibungstexten, dass in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz herrscht, Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, wieder aufgenommen werden.
9. Wir halten die Neuformulierungen in den §§ 16 und 17 zur **Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung von Gleichstellungsplänen** für dringend erforderlich.
  - Allerdings sollen diese Formulierungen auch für die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für Gemeinden und Gemeindeverbände gelten.
  - Zudem muss die **Nicht-Erstellung von Gleichstellungsplänen Sanktionen** nach sich ziehen: Nach 20-jähriger Erfahrung mit dem LGG und 4 Berichten der Landesregierung zur Umsetzung des Gesetzes hat sich gezeigt, dass ohne Sanktionen die Regelungen des Gesetzes nur schwer oder teilweise gar nicht umgesetzt werden. Dies betrifft auch die Erstellung von Gleichstellungsplänen.
10. **Geltungsbereich:** Mit zunehmender Gründung von Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts (z.B. GmbH, GbR), an der die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist, kommt das LGG nicht mehr direkt zur Anwendung (§ 2 Abs. 3 LGG des aktuellen Gesetzes). Durch die Wahl der Rechtsform darf das LGG nicht unterlaufen werden. Die weitere Geltung des LGG soll – in Abweichung zum Gesetzesentwurf – festgeschrieben werden, d.h. das Gesetz soll auch unmittelbar gelten für juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften bei unmittelbaren und mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen bzw. beim Erwerb solcher durch das Land oder die Kommunen sowie bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes oder der Kommunen. Darüber hinaus soll das Gesetz auch gelten für privatrechtliche Unternehmen, an denen die öffentliche Verwaltung beteiligt ist, sowie für Unternehmen, an denen die öffentliche Verwaltung die Mehrheit der Anteile besitzt.

Außerdem können wir nicht nachvollziehen, wieso die **Regelungen für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe** wie sie im Referentenentwurf (§ 2 Abs.3 und § 4 Abs. 3) formuliert waren, herausgefallen sind: Damit wird die Chance vergeben, auch in diesem Bereich die Gleichstellung voran zu bringen. Ebenso sollte die explizite Nennung der Schulen, wie in der geltenden Gesetzesfassung erfolgt, beibehalten werden.

11. In § 33 „**Vergabe öffentlicher Aufträge**“ wurde der ursprüngliche Text ersatzlos gestrichen. Unseres Erachtens wird mit dem nunmehr gewählten Verweis auf die Verwaltungsvorschrift der Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht ausreichend Rechnung getragen. Wünschenswert wäre hier, die Aussagen der VV zur Gleichstellungsförderung in den Gesetzestext zu übernehmen.

Bezüglich weiterer Details verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum Referentenentwurf.

Mit herzlichen Grüßen



Barbara Lampe  
Vernetzungsstelle LAG-LGG