LANDTAG
Rheinland-Pfalz
16/5971
VORLAGE

zur Anhörung am 3. November 2015
– Drucksache 16/5541 –

LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz

An den
Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung
des Landtages Rheinland-Pfalz
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

per E-Mail

20. Oktober 2015

Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz/LAG

www.frauenbeauftragte-rlp.de

Angelika Fallböhmer
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pirmasens
Postfach 27 63
66933 Pirmasens
Telefon 06331 / 84 22 85
Telefax 06331 / 84 25 40
angelikafallboehmer@pirmasens.de

Gabriele Kretz
Gleichstellungsbeauftragte Landkreis
Bernkastel-Wittlich
Postfach 1420
54504 Wittlich
Telefon 06571 / 14 22 55
Telefax 06571 / 14 42 255
Gabriele.Kretz@Bernkastel-Wittlich.de

Birgit Löwer
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Frankenthal
Karolinenstraße 3
67227 Frankenthal (Pfalz)
Telefon 06233 / 893 85
Telefax 06233 / 895 50
birgit.loewer@frankenthal.de

Marita Singh
Gleichstellungsbeauftragte
Eifelkreis Bitburg-Prüm
Postfach 1365
54623 Bitburg
Telefon 06561 / 15 22 00
Telefax 06561 / 15 10 00
singh.marita@bitburg-pruem.de

Eva Weickart
Frauenbeauftragte Landeshauptstadt Mainz
Postfach 38 20
55028 Mainz
Telefon 06131 / 12 21 75
Telefax 06131 / 12 27 07
eva.weickart@stadt.mainz.de

Angelika Winter
Frauenbeauftragte Stadt Trier
Augustinerhof 1
54290 Trier
Telefon 0651 / 718 30 01
Telefax 0651 / 718 30 04
angelika.winter@trier.de

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz zur Anhörung am 3.11.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung zum Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften am 3. November 2015 eine Stellungnahme abgeben zu dürfen.

Die LAG begrüßt generell eine Novellierung des mittlerweile 20 Jahre alten Landesgleichstellungsgesetzes. Gerade für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sehr häufig in Doppelfunktion die Aufgaben nach der Gemeinde-/Landkreisordnung und dem LGG wahrnehmen, ist eine verbesserte gesetzliche Grundlage zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz von großer Bedeutung. Die Erfahrungen aus 20 Jahren Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG zeigen, dass es weiterhin notwendig ist, mit Gesetzeskraft für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Funktionen im öffentlichen Dienst einzutreten.

Im Folgenden rücken wir unsere, aus kommunaler Gleichstellungserfahrung bedeutsamen Eckpunkte der Gesetzesnovelle in den Mittelpunkt, ohne auf alle paragraphierten Punkte im Einzelnen einzugehen.

Mit freundlichen Grüßen

Eva Weickart
für die Sprecherinnen
der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz

Kritische Würdigung des Gesetzentwurfes

1. Die LAG bedauert, dass sich im Gesetzentwurf das Prinzip des zweierlei Rechts (wieder)findet. Vieles was für Dienststellen des Landes gelten soll, gilt nicht für Kommunalverwaltungen.

   So bleibt es bsp. für Kommunen völlig folgenlos, wenn sie – wie aus **neu § 17** ersichtlich ist – keinen Frauenförderplan (jetzt Gleichstellungsplan genannt) erarbeiten und setzt sich fort in **neu § 14 Abs. 3,** der die Dienststellen einer Ortsgemeinde von der Verpflichtung einen Gleichstellungsplan zu erstellen, entbindet. Damit ist dieses wichtige Instrumentarium ins Belieben der jeweiligen Kommunalverwaltung gestellt und die dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten haben keine Möglichkeit der Anmahnung oder Beschwerde bei einer übergeordneten Stelle.

   Denn für Kommunalverwaltungen kommt die in **neu § 29** getroffene Regelung zum abgestuften Beschwerdeverfahren nicht in Betracht. Die Dienststellenleitung ist im Falle der Kommunen immer die letzte Instanz – eben jene Dienststellenleitung, der die Gleichstellungsbeauftragte direkt unterstellt ist.

   So gut und richtig kommunale Selbstverwaltung sein mag, hier wirkt sie sich negativ auf den gesetzlichen Auftrag zum Abbau von Nachteilen aufgrund des Geschlechts aus.

   Bedauerlicherweise wurde die im bisherigen Gesetz in **alt § 19 Abs. 3** beschriebene Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschwerde in den Bericht der Dienststelle ersatzlos gestrichen. Damit fehlt Gleichstellungsbeauftragten in Kommunalverwaltungen jedes Mittel, Beanstandungen dokumentieren zu lassen.
   Die Berichte der Dienststellenleitungen müssen darüber hinaus nicht einmal einem Mindeststandard genügen.

   Auch die in **neu § 31** getroffenen Regelungen zur Besetzung von Gremien haben für Kommunen nur eine Nebenbedeutung, da es sich bei kommunalen Gremien in den allermeisten Fällen um Wahlgremien handeln dürfte.

   Die in **neu § 28** zu bestellenden Ansprechpartnerinnen in Außenstellen von Dienststellen lassen sich ebenfalls nicht auf (beispielsweise große, auf verschiedene Standorte verteilte) Kommunalverwaltungen übertragen.

   Fazit:
   Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG in Kommunalverwaltungen sind in einer schwächeren Rechtsposition als ihre Kolleginnen in Dienststellen des Landes und erfahren dadurch eine Bedeutungsminderung.

2. Kritisch sieht die LAG die Verlagerung des Gesetzesschwerpunktes weg von der Frauenförderung hin zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit negiert die LAG nicht das nach wie vor für Frauen bestehende Dilemma, Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen zu müssen, aber das Landesgleichstellungsgesetz ist nach Ansicht der LAG dazu der falsche Ort. Die Festschreibung im LGG kommt einer geschlechtsspezifischen

Zuschreibung gleich, suggeriert, Vereinbarkeit sei in allererster Linie Frauensache. Damit erweist sich die Landesregierung aus Sicht der LAG einen Bärendienst, denn die Verortung im LGG löst nicht wie angestrebt Rollenbilder auf, sondern verfestigt sie durch die Hintertür.

Zudem wird durch die neue Schwerpunktsetzung der Eindruck erweckt, es gäbe im öffentlichen Dienst keine strukturellen Hindernisse für Frauen ohne Kinder und ohne pflegebedürftige Angehörige.

Fazit:
Wenn die Vereinbarkeitsfrage in der politischen Debatte tatsächlich hohen Stellenwert genießt, dann sollte dazu ein geeigneterer Gesetzesrahmen geschaffen oder gefunden werden.

Positive Bewertung des Gesetzentwurfes

1. Aus Sicht der LAG ist die in **neu § 5** formulierte Maßgabe zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu begrüßen, auch wenn sie für die Kommunen ohne Belang bleibt.

2. Begrüßt werden besonders die Maßgaben in **neu § 24** zum Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Die sicherlich nicht als abschließend zu betrachtende Aufzählung konkretisiert die schon heute bestehenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten - bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mitzuwirken - und stärkt ihre Funktion innerhalb der Kommunalverwaltung.

3. Die LAG sieht auch bei den in **neu § 15** Vorgaben zum Mindestinhalt von Gleichstellungsplänen eine deutliche Verbesserung. Mit der Einführung verbindlicher Zielgrößen kann die Wirksamkeit des Gleichstellungsplanes erhöht und die Umsetzung besser nachgehalten werden.

4. Positiv bewertet die LAG auch die in **neu § 5** Verpflichtung des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz, die Entgeltgleichheit sicherzustellen.

5. Die LAG begrüßt die in **neu § 3 Abs. 3** aufgenommene Bestimmung für umgebildete und neugebildete Dienststellen. Sie verdeutlicht die Rechtslage hinsichtlich der Funktion und Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für die kommunalen Gebietskörperschaften nach deren Neubildung oder Eingliederung.

6. Mit dem **neu § 30** folgt die Landesregierung den Entwicklungen in Gleichstellungsgesetzen anderer Bundesländer und gibt damit Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen des Landes und der Kommunen erstmals ein schärferes Instrumentarium zur Durchsetzung eigener Rechte an die Hand. In der Praxis werden die Hürden vor dem Beschreiten des Klageweges sehr hoch sein, dennoch ist die Aufnahme des Klagerechts in den Gesetzentwurf einhellig zu begrüßen.

7. Die LAG begrüßt im Grundsatz die in **neu § 7** Maßgabe zur Ausschreibung von Positionen, die zu mehr Transparenz im Besetzungsverfahren führen soll. Über die Ausnahmeregelung wird es den Dienststellen ermöglicht, im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen verwaltungsintern Personal zu rekrutieren.

8. Mit **neu § 21** Freistellung trägt der Gesetzesentwurf erstmals einer Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Wahrnehmung ihrer komplexen Aufgabenstellung Rechnung.