

Ministerium für Kultur, Jugend,
Familie und Frauen
Diether-von-Isenburg-Str. 9-11

55116 Mainz

Sehr geehrte Frau Ministerin Dr. Götte,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte stellt das seit 1995 geltende Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ein wichtiges Instrument zur Erreichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Im Laufe unserer Arbeit haben sich aber auch Unklarheiten und Unzulänglichkeiten des Gesetzes gezeigt. Diese Problembereiche haben wir im Folgenden zusammengestellt. Es sind vor allem

- die fehlenden Vorgaben für den Mindestinhalt der zu erstellenden Frauenförderpläne (§ 6 LGG)
- die unzureichenden Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben (§ 17 Abs. 4 LGG),
- fehlende Vorgaben zur Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte und
- die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung der Vorschriften des LGG (z.B. Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Verwaltung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen sowie bei Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten (§ 19 LGG).

Die Landesregierung hat im Bericht über die Umsetzung des LGG bereits zutreffend erkannt, dass bei der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Öffentlichen Dienst Defizite bestehen. Wir nennen hier besonders den Anteil der Frauen in Führungspositionen und Gremien, die Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auch von Männern sowie die Realisierung von Teilzeit in Führungspositionen. Hier müssen – neben verbindlichen Zielvorgaben – weitere konkrete Anstrengungen der Landesregierung unternommen werden z.B. durch finanzielle Anreizsysteme und durch die Setzung von Prioritäten, die auch einen gesellschaftspolitischen Bewußtseinswandel aktiv steuern.

Wir hoffen, dass unsere praktischen Erfahrungen im Umgang mit dem LGG bei einer Überarbeitung des Gesetzes berücksichtigt werden. Das bestehende LGG ist ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zur Beseitigung bestehender Nachteile, weitere Schritte in Form einer Optimierung des Gesetzes sollten folgen. Zumindest sollte durch den Erlass entsprechender Verwaltungsvorschriften versucht werden, einige der aufgezeigten Mängel zu minimieren.

Mit freundlichen Grüßen

Christa Bug	Karin Egydi	Birgit Kleinjohann	Ira Leinenbach-Thielen	Inge Sabin	Eveline Schneider
<i>GV Böhl-Iggelheim</i>	<i>OFD Koblenz (Bund)</i>	<i>VGW Wittlich-Land</i>	<i>OFD Koblenz (Land)</i>	<i>GV Limburgerhof</i>	<i>VG Bodenheim</i>

Die Sprecherinnen der LAG-LGG

Anlage: Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zum LGG

Kenntnisnahme:

- Ministerpräsident Kurt Beck
- Ausschuß für Frauenfragen des Landtags Rheinland-Pfalz
- Landesfrauenbeirat
- Interministerieller Ausschuß für Frauenfragen
- Frauenpolitische Sprecherin der CDU-Fraktion im Landtag
- Frauenpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion im Landtag
- Frauenpolitische Sprecherin der FDP-Fraktion im Landtag
- Frauenpolitische Sprecherin der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Landtag
- Städtetag Rheinland-Pfalz
- Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz
- Landkreistag Rheinland-Pfalz
- Bezirksfrauensekretärin der ötv-Bezirksverwaltung Rheinland-Pfalz
- Landesfrauensekretärin des DGB Rheinland-Pfalz
- Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten (LAG)
- Landesfrauenreferentin der DAG Landesverband Rheinland-Pfalz/Saar
- Deutscher Beamtenbund Rheinland-Pfalz

Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge zum Landesgleichstellungsgesetz

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 2 LGG Geltungsbereich

Mit zunehmender Gründung von Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts, an der die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist, kommt das LGG nicht mehr direkt zur Anwendung (§ 2 Abs. 3 LGG). Durch die Wahl der Rechtsform darf das LGG nicht unterlaufen werden. Die weitere Geltung des LGG muss festgeschrieben werden.

§ 4 LGG Begriffsbestimmungen; hier: Unterrepräsentanz

Das Verhältnis weibliche : männliche Beschäftigte wird durch Teilzeitbeschäftigte verfälscht, wenn nur die Zahl der Personen ausschlaggebend ist.

Das tatsächliche Arbeitsvolumen (also die geleisteten Arbeitsstunden) der Bediensteten erscheint als Grundlage für die Ermittlung der Unterrepräsentanz aussagekräftiger. Die VV vom 24.09.1996 zur Datenerhebung für die Frauenförderpläne und Berichte sollte entsprechend geändert werden.

II. Abschnitt: Fördermaßnahmen

§ 5 LGG Erstellung von Frauenförderplänen

Es wird nicht in allen Verwaltungen ein Frauenförderplan erstellt und wenn doch, erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oft zu spät. Wenn die Überlegungen der Verwaltung schon sehr weit fortgeschritten sind, besteht jedoch kaum noch eine Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte, eigene Anregungen und Ideen einzubringen.

Für die Erstellung der Förderpläne sollte daher eine Frist gesetzt werden, deren Einhaltung auch überprüft wird. Bei Nichterstellung sollten Sanktionen greifen. Wir halten es außerdem für sinnvoll, bei der Frage des Zeitpunkts der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten den Begriff „frühzeitig“ durch die Formulierung „von Beginn an“ zu ersetzen.

§ 6 LGG Mindestinhalt eines Frauenförderplans

Das LGG gibt keinen Mindestinhalt vor. Solange die Maßnahmeteile der Frauenförderpläne keine verbindlichen Zielvorgaben unter Angabe eines bestimmten Zeitraums enthalten, erfolgt die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nur sehr zögerlich.

III. Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte

Das LGG sieht –anders als das Personalvertretungsrecht- keine Stufenvertretung bei den Gleichstellungsbeauftragten nachgeordneter und vorgesetzter Behörden vor. Dies führt zu Informationsdefiziten, die sich bei der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Maßnahmen, die die nachgeordneten Dienststellen betreffen, als hinderlich erweisen.

Außerdem sieht das LGG kein Kontrollorgan vor, an das sich die Gleichstellungsbeauftragten, aber auch die Verwaltung, bei Zweifelsfragen und Beschwerden wenden können.

§ 17 LGG Rechtsstellung

Das LGG sieht keine konkreten Regelungen zur **Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen dienstlichen Pflichten** vor. Dies führt zu Zeitdruck, Rollenkonflikten und unvollständiger Erledigung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Aber auch fehlende Akzeptanz bei Kolleginnen und Kollegen sind die Folge. 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.

Ebenso ist es nötig, dass verbindliche **Rahmenbedingungen für die Aufgabenerfüllung** vorgegeben werden (z.B. Unterbringung in einem eigenen Büro, eigener Telefonanschluss, abschließbarer Schrank für vertrauliche Vorgänge, Anspruch auf Fachliteratur, Möglichkeit verwaltungsinterner Öffentlichkeitsarbeit). Für die Personalvertretung enthält das LPersVG entsprechende Vorschriften.

Darüber hinaus ist es wichtig, den Gleichstellungsbeauftragten für ihre Tätigkeit eine **Grundqualifizierung** anzubieten und die Teilnahme an externen **Fortbildungsveranstaltungen** zu ermöglichen sowie die Mitarbeit in überregionalen Netzwerken.

Die **Rechtsstellung der Vertreterin** ist nicht in allen Bereichen die gleiche wie die der Gleichstellungsbeauftragten. Das LGG enthält keine durchgängigen Regelungen. Hier sollte Abhilfe geschaffen werden.

§ 18 LGG Aufgaben und Befugnisse

§ 18 beinhaltet eine **Generalklausel** für die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten. Es muß allerdings noch stärker ins Bewußtsein der Verantwortlichen gerückt werden, dass dazu auch alle Phasen und Entscheidungen in Zusammenhang mit der **Verwaltungsmodernisierung** gehören.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen **Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen** (§ 18 Abs. 1 S. 2 LGG). Da es keine Maßnahmen gibt, die Frauen nicht zumindest mittelbar betreffen, sollte diese **Einschränkung entfallen**.

§ 18 Abs. 2 S. 2 LGG schreibt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung vor. Durch den Zusammenhang

mit den ebenfalls in Abs. 2 aufgeführten Frauenförderplänen sowie den Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren entsteht der Eindruck, dass die **vorrangige Beteiligung** nur bei diesen Maßnahmen erfolgen soll. Dass dies nicht der Fall ist, sollte klar gestellt werden.

Schließlich ist es unbedingt erforderlich, ein **rechtzeitiges Informationsrecht der Gleichstellungsbeauftragten zu verankern**. Sonst wird die Gleichstellungsbeauftragte nur nach Vollzug einer Maßnahme davon in Kenntnis gesetzt. Eine aktive Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung des LGG ist ihr damit nicht möglich; sie ist nicht in der Lage, ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

Die Einschränkung in Abs. 3, wonach der Gleichstellungsbeauftragten nur die **Unterlagen, der in die engere Auswahl einbezogenen Bewerberinnen und Bewerber** vorzulegen sind, erschwert es, die Auswahlentscheidung der Dienststelle nachzuvollziehen. Das Gleiche gilt für die Einschränkung, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Personalentscheidungen, bei denen nur weibliche oder nur männliche Personen zur Auswahl stehen, nicht zu beteiligen ist. Auch diese Auswahlverfahren können diskriminierend ablaufen.

Mit Abs. 4 wird der Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe zugewiesen, Beschwerden über **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** entgegen zu nehmen und die Betroffenen zu beraten. Mit dieser Aufgabe fühlen sich viele Kolleginnen überfordert. Es besteht außerdem die Gefahr, dass die Dienststelle die ihr nach dem Beschäftigtenschutzgesetz obliegende Fürsorgepflicht auf die Gleichstellungsbeauftragte abwälzt. Damit ist die Gleichstellungsbeauftragte jedoch überfordert. Wir halten eine Zusammenarbeit mit einer externen Anlaufstelle für von sexueller Belästigung betroffene Beschäftigte für wesentlich sinnvoller.

§ 19 LGG Beanstandungsrecht

§ 19 LGG enthält zwar ein Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten, aber keine Sanktionen für den Fall der Nichtbeachtung des LGG. **Ohne solche Sanktionen ist das Beanstandungsrecht aber wirkungslos.**

Das Gesetz sieht noch nicht einmal ein **Beschwerderecht** der Gleichstellungsbeauftragten bei der übergeordneten Behörde bzw. bei der Kommunalaufsicht vor.

Zumindest eine Art **Einigungsstelle/Kontrollorgan** z.B. beim MfKJFF sollte eingerichtet werden.

Andere Bundesländer haben entsprechende Regelungen geschaffen; vgl.

Bremen und Baden-Württemberg. Es muss daher überlegt werden, auch in Rheinland-Pfalz Konsequenzen zu ziehen.

§ 20 LGG Berichtspflicht

Der vorgesehene Berichtsturnus von 4 Jahren erscheint uns zu lang.

§ 20 LGG enthält keine zwingende Verpflichtung der einzelnen Dienststellen zum Bericht.

Wenn die Dienststelle aber keine Bericht abgibt, kann die Gleichstellungsbeauftragte auch keine Stellungnahme beifügen. Ein eigenes Berichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ist daher wünschenswert.