

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

16. Wahlperiode

**Ausschuss für Gleichstellung
und Frauenförderung**

32. Sitzung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr

Ende der Sitzung: 12:00 Uhr

Tagesordnung:

Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung
– Drucksache 16/5541 –

dazu: Vorlagen 16/5899/5967/5968/5969/5970/5971/5984/5985

Ergebnis:

Anhörung durchgeführt;
vertagt
(S. 2 – 28)

32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

Frau Vors. Abg. Leppla: Meine Damen, meine Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ich begrüße Sie herzlich zur 32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung.

Einzigster Punkt der Tagesordnung:

Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung
– Drucksache 16/5541 –

dazu: Vorlagen 16/5899/5967/5968/5969/5970/5971/5984/5985

Die Landesregierung wird heute durch Frau Staatssekretärin Gottstein vertreten. Die Frau Staatsministerin lässt sich entschuldigen.

Der Gesetzentwurf wurde in der 104. Plenarsitzung am 24. September 2015 an den Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung – federführend –, an den Wirtschaftsausschuss und an den Rechtsausschuss überwiesen.

Der Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung hat in seiner 31. Sitzung am 1. Oktober 2015 beschlossen, am heutigen Tag ein Anhörverfahren durchzuführen.

Wir hatten vorgesehen, zunächst den ersten vier Anzuhörenden die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, dann den Abgeordneten Nachfragen zu ermöglichen und schließlich die zweite Gruppe der Anzuhörenden um ihre Stellungnahmen zu bitten. Ich überlege mir, ob wir heute nicht lieber eine einzige Gruppe von Anzuhörenden bilden, da doch etliche Anzuhörende nicht anwesend sind. Wir hören alle in einem Durchgang an und machen anschließend eine Fragerunde. – Damit ist die Tagesordnung dahin gehend genehmigt.

Die Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände ist nicht vertreten. Ich rufe jetzt Frau Christine Gothe vom DGB Rheinland-Pfalz zur Stellungnahme zu unserem Gesetzentwurf auf.

Christine Gothe
DGB Rheinland-Pfalz

Frau Gothe: Guten Morgen! Ich möchte mich im Namen des DGB Rheinland-Pfalz und seiner Einzelgewerkschaften ausdrücklich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu diesem Gesetzentwurf bedanken.

Zu meiner Person: Ich bin stellvertretende Landesbezirksleiterin von ver.di in Rheinland-Pfalz/Saarland und in unserer Gewerkschaft für Frauen und Gleichstellungspolitik zuständig. Ich habe 1995 in ganz anderer Funktion auch das erste Gesetz begleitet. Damals war ich – bei Gisela Bill – noch Vorsitzende des Landesfrauenbeirats. Ich kann mich deswegen an einige Dinge noch sehr gut erinnern. Ich freue mich sehr, dass wir jetzt eine Novellierung erleben werden, die uns, glaube ich, ein ganzes Stück weiterbringt. So sehen wir vom DGB das.

Wir begrüßen diesen Entwurf deswegen insgesamt ausdrücklich; denn es ist dringend notwendig, dass wir das Gesetz anpassen. Ich glaube, man muss feststellen, auch wenn wir uns über das Gesetz seit 1995 sehr viele Gedanken gemacht und damals auch ein für diese Zeit durchaus gutes Gesetz auf den Weg gebracht haben, dass es mittlerweile unbedingt notwendig ist, es auf neue Füße zu stellen. Es war richtig, einen ganz neuen Entwurf vorzulegen, weil sich die Zeiten verändert haben und wir ein durchschlagkräftigeres Gesetz und verbindliche Regeln brauchen. Aus unserer Sicht ist es auch dringend erforderlich, dass die Stellung und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt verbessert werden.

Wir begrüßen deswegen die neue Zielausrichtung des Gesetzes, insbesondere auch im Hinblick auf die Erweiterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich denke, das ist in vielerlei Hinsicht ganz wichtig. Ganz wichtig ist uns auch im zweiten Teil die klare Formulierung, wie die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern ist. In dem Zusammenhang möchte ich insbesondere auf § 5 Abs. 2 hinweisen. Ich glaube, es ist ein sehr wichtiges Instrument, und es muss in der Leistungsbeurteilung der Führungskräfte eine Rolle spielen, ob sie das Gesetz umsetzen und es bei ihrer Führungsarbeit ernst nehmen. Das begrüßen wir ausdrücklich.

Auch die weiteren Regelungen führen insgesamt zu einem verbindlicheren und klareren Gesetz. Das gilt für die Konkretisierung bei Ausschreibungen, Einstellungen und Beförderungen und bei der Verständigung auf Mindestinhalte des Gleichstellungsplans. Sehr wichtig ist uns auch, dass eine Klagemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten in das Gesetz eingefügt wird und dass die Fortbildung jetzt verbindlich geregelt ist. Die Fortbildung ist zwar auch früher gemacht worden – wir haben immer zu Seminaren eingeladen –, aber sie war nie klar geregelt. Wichtig ist auch die Regelung zur Besetzung von Gremien.

Wir haben allerdings zu einigen Punkten Änderungswünsche. Das wird Sie nicht ganz verwundern. Ein wesentlicher Punkt gerade für mich als Vertreterin von ver.di ist es, den Geltungsbereich auf die Hochschulen auszudehnen. Ich weiß, dass auch das 1995 nicht so war. Das war aber auch eine andere Zeit. Die Gesetze waren etwas unverbindlicher. Die Regelungen in den Hochschulgesetzen haben auch nicht sehr divergiert. Mittlerweile ist Rheinland-Pfalz das einzige Bundesland, das die Hochschulen nicht einbezieht. Alle anderen Bundesländer beziehen die Hochschulen ein.

Selbst wenn man sagen würde – was ich nicht tue –, man müsse einen Unterschied zwischen nichtwissenschaftlichem und wissenschaftlichem Personal machen, müsste als Minimalanforderung das nichtwissenschaftliche Personal, ähnlich wie bei der Universitätsmedizin, einbezogen werden, denn da gibt es überhaupt keinen sachlichen Unterschied. Selbst wenn man auf die Wissenschaftsfreiheit zurückgreifen würde – ich versuche, das ein bisschen juristisch zu begründen; ich bin Juristin –, würde das in keinem Fall für das nichtwissenschaftliche Personal gelten, denn es gibt überhaupt keinen Grund, diese Leute aus dem Geltungsbereich auszuschließen.

Da das Landesgesetz in seiner neuen Fassung wesentlich durchschlagkräftiger sein wird, wird man die Beschäftigten an den Hochschulen meiner Meinung nach wirklich aus einer wichtigen gleichstellungspolitischen Gesetzgebung ausschließen. Das wäre aus meiner Sicht hoch problematisch, und es ist meiner Meinung nach selbst für das wissenschaftliche Personal verfassungsrechtlich überhaupt nicht sicher, denn die Wissenschaftsfreiheit gilt traditionell und auch nach der in der Literatur herr-

32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

schender Meinung nicht in Personalangelegenheiten, und Gleichstellung ist in erster Linie eine Personalangelegenheit und keine Angelegenheit der Wissenschaft. Von daher kann man es verfassungsrechtlich nicht begründen.

Das sieht auch Dagmar Schick so. Sie hat das schon vor einigen Jahren in ihrem Kommentar zu den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder geschrieben. Er ist leider nicht mehr aktualisiert worden, auch weil Dagmar Schick im Moment nicht mehr in Deutschland arbeitet. Aber sie hat das schon damals begründet. Ich teile diese Begründung: Man kann nicht ein Grundrecht gegen das andere ausspielen. Sie stehen wesensgleich nebeneinander.

Deswegen gibt es im Grunde auch gar keine Veranlassung, das wissenschaftliche Personal auszuschließen. Das wird übrigens auch in den anderen Gleichstellungsgesetzen nicht gemacht; dort ist es einbezogen. Selbst wenn man es aus bestimmten Gründen politisch nicht machen will, so gibt es aus meiner Sicht beim nichtwissenschaftlichen Personal überhaupt keinen Grund, es nicht in den Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes einzubeziehen. Wenn man das macht, muss man es politisch begründen. Ich erkenne hier, ehrlich gesagt, keine politische Begründung. Für mich wäre es ein ganz wichtiger Punkt, auch die Beschäftigten an den Hochschulen in den Geltungsbereich einzubeziehen.

Man könnte sagen, in den Hochschulgesetzen gibt es speziellere Regelungen. Ich habe das überprüft. Die Regelungen sind weitestgehend nicht spezieller als die anderen, sondern sie sind sehr allgemein gehalten. Ich kann das an zwei Beispielen deutlich machen: In § 37 Landeshochschulgesetz zum Beispiel ist geregelt, dass eine angemessene Vertretung von Männern und Frauen anzustreben ist. Das ist so allgemein, dass ein Landesgleichstellungsgesetz als Lex specialis immer Vorrang haben dürfte. Ich denke, so könnte man den Geltungsbereich auch formulieren.

Ähnliches gilt für § 2 Abs. 2 des Landeshochschulgesetzes – wobei wir drei Gesetze haben, die die Hochschulen in Rheinland-Pfalz regeln. Das müsste dann natürlich für alle drei Bereiche gelten.

Unser Vorschlag ist, dass man die Regelung zum Geltungsbereich in § 2 LGG so ergänzt, dass das Gesetz ausdrücklich auch für die Hochschulen gilt, soweit durch die Hochschulgesetze nichts Spezielleres geregelt ist. Das können sicherlich diejenigen, die die Gesetze formulieren, noch ein bisschen präziser schreiben als ich. Ich glaube, das wäre ein sehr unproblematische Möglichkeit, sie einzubeziehen. Wenn es speziellere, hochschulspezifische Regelungen gibt, gelten diese. Dann könnte man das machen. Aber so hätte man die Beschäftigten insgesamt einbezogen. Wir sind leider bei den Hochschulen nicht an dem Punkt, dass wir sagen können: Das sind die Frauenförderbastionen, da geht es den Frauen gut. – Im wissenschaftlichen Bereich können wir das schon gar nicht sagen. Ich glaube, es ist ganz wichtig, dass wir hier noch einmal ein deutliches Signal senden. Das würde sich der DGB wünschen.

Des Weiteren haben wir innerhalb des DGB sehr intensiv darüber diskutiert, ob die Bestellung die richtige Form ist. Ich weiß, dass wir auch 1995 sehr kontrovers darüber diskutiert haben: Bestellung oder Wahl? Das ist keine rechtliche Frage, sondern eine politische: Welche Rolle misst man der Gleichstellungsbeauftragten zu? – Ich glaube, die Gleichstellungsbeauftragten sehen das etwas anders als wir.

Wir haben jetzt gesagt: Wir glauben, dass die Wahl doch der richtige Weg ist. Das hat folgende Gründe: Er ist nicht nur deshalb richtig, weil das demokratisch ist und die Beschäftigten den Gleichstellungsbeauftragten dann den Rücken stärken, sondern weil wir auch immer wieder die Erfahrung gemacht haben, dass die Personalräte die Gleichstellungsbeauftragten, die vom Arbeitgeber bestellt werden und daher quasi auf der Arbeitgeberseite stehen, auch als Konkurrenz sehen und dass das in der Praxis oft zu Blockaden in der Arbeit führt. Deswegen wäre es, wenn man die Gleichstellungsbeauftragten auch als Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten sieht, wichtig, noch einmal über ein Wahlverfahren nachzudenken, ähnlich wie bei Personalvertretungen, bei JHVen, bei Schwerbehindertenvertretungen, und ihnen damit die Möglichkeit zu eröffnen, Teil des Personalrats zu sein und als Interessenvertretungen zumindest auf der gleichen Ebene zu stehen.

Ich weiß, dass man gut Argumente dagegen finden kann. Ich habe diese Argumente früher auch gesehen. Aber wir haben aus der Erfahrung gelernt, dass es durchaus sinnvoll sein kann, es anders zu

32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

machen. Deswegen sagen wir seitens des DGB: Wir sind jetzt eher für die Wahl. – Ich muss dazu sagen, wir haben unsere Auffassung geändert. Wir glauben, dass es förderlicher wäre im Zusammenhang mit der Stellung, die sie gegenüber anderen Interessenvertretungen einnehmen. Einige andere Fragen – die kommunalen Spitzenverbände haben gefragt, ob das mit der Klage so geht – würden dadurch ausgehebelt. Das wäre dann kein Problem mehr. Deshalb bitten wir ausdrücklich, noch einmal darüber nachzudenken.

Ein weiterer Punkt, der uns wichtig ist, ist eine verbindliche Freistellungsstaffel. Wir glauben nämlich, dass uns eine Empfehlung an dieser Stelle nicht so sehr weiterbringt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind dadurch oft einem gewissen Aushandlungsdruck ausgesetzt. Den hat man nicht, wenn es eine verbindliche Freistellungsstaffel gibt. Man würde damit auch der Arbeit gerecht. Ich glaube nämlich, wir können feststellen, dass viele Gleichstellungsbeauftragte so, wie es jetzt ist, der Aufgabenfülle nicht oder nur schwer gerecht werden können. Eine Freistellungsstaffel wäre ein weiteres deutliches Signal für die Aufwertung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Der letzte Punkt betrifft eine Zulage für die Tätigkeit. Wir machen die Erfahrung, dass die Gleichstellungsbeauftragten aus sehr unterschiedlichen Ursprungstätigkeiten mit sehr unterschiedlichen Vergütungen kommen. Das könnte man durch eine funktionsbezogene Zulage ausgleichen. Das wäre richtig, um die Tätigkeit aufzuwerten und ihr einen bestimmten Stellenwert zu geben. Das kann man dann natürlich nach der Mindestfreistellung staffeln und nach dem Umfang. Aber auch das wäre für uns ein wichtiges Signal, um die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die nach den bisherigen Regelungen nicht immer ganz einfach ist – auch wenn sie jetzt gestärkt wird –, zusätzlich aufzuwerten. Es wäre auch sachgerecht. Wir haben sonst sehr unterschiedliche Eingruppierungen für die Dauer der Ausübung der Funktion.

Das waren die Punkte, die ich heute noch einmal mündlich vortragen wollte. Ansonsten will ich ausdrücklich noch einmal sagen, dass wir die vielen Verbesserungen in dem Gesetzentwurf auf jeden Fall sehen. Wir hoffen, dass auch die Punkte, die ich jetzt genannt habe, noch einmal ins Gesetzgebungsverfahren Eingang finden. Was die Hochschulen insgesamt betrifft, stehe ich für Fragen bereit. Aber das ist mir persönlich auch ein sehr wichtiger Punkt. Ich wäre sehr dankbar, wenn er im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens noch eingefügt werden könnte.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank, Frau Gothe. – Ich rufe jetzt Frau Katrin Unkel vom dbb rheinland-pfalz – Vorlage 16/5969 – auf. Bitte, Frau Unkel.

Katrin Unkel
dbb rheinland-pfalz

Frau Unkel: Der dbb rheinland-pfalz bedankt sich für die Einladung zum heutigen Anhörungstermin. Wir haben uns auch im Regierungsverfahren zu dem Entwurf geäußert. Dabei sind wir mit einigen Anregungen durchgedrungen. Der Referentenentwurf wurde aus unserer Sicht in den Punkten Ausschreibungspflicht in Unterrepräsentationsbereichen – § 7 LGG –, Ausweitungsgrad der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen in Massenbewerbungsverfahren – § 8 LGG – und Gremienbesetzung – § 31 LGG – nachgebessert. Wir beschränken uns heute also auf die Änderungswünsche, die nicht berücksichtigt und nach unserer Auffassung nicht mit einer zufriedenstellenden Begründung abgelehnt wurden.

Lassen Sie mich allgemein vorausschicken: Der dbb Rheinland-Pfalz begrüßt das Anliegen, die Regelungen zur Gleichstellung anzupassen, zu modernisieren und damit Fragen der Gleichstellung noch stärker als politische Querschnittsaufgabe zu verankern. Der Weg zu diesem Ziel erfordert Sensibilität und Problembewusstsein von allen Beteiligten.

Doch selbst bei breitem Konsens gehört eines unbedingt dazu: das erforderliche Budget. Es hat sicherlich Zeiten gegeben, in denen der Ruf nach mehr Geld leichter zu äußern war als gegenwärtig. Dennoch darf ein so wichtiges politisches Ziel wie die Gleichstellung nicht nur auf das Tableau, weil es sich da so gut macht. Ernsthafte Gleichstellungspolitik gibt es nicht zum Nulltarif. Die Steigerung der Attraktivität einer Karriere im öffentlichen Dienst kostet etwas. Führungskräfte, Fortbildungen und allgemeine, familienzeitfreundliche Fortbildungen kosten etwas. Flexible Arbeitsbedingungen wie Beurlaubungen, Teilzeit- oder Telearbeit gibt es nicht kostenfrei, wenn sie passgenau mit einem Stellenpuffer zur Abfederung von Abwesenheitszeiten kombiniert sind.

Deshalb verstehen wir nicht, dass das Ministerium im Regierungsverfahren auf unsere zu § 5 des Entwurfs erhobene Forderung nach verpflichtendem und verbindlichem Vorschreiben von Führungskräftefortbildungen zum Thema „Gleichstellung“ mit dem bloßen Hinweis auf zu wenig Mittel reagiert. Ist die Etablierung einer gleichstellungssensiblen Führungskultur ernst gemeint oder nicht? Wenn ja, dann müssen auch die nötigen Budgets her.

Dann kann – um beim Thema „Fortbildung“ zu bleiben und nun zu § 13 Abs. 2 des Entwurfs kommend – auch die Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen allgemein familienarbeitsfreundlicher erfolgen; denn es ist einfacher, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Fortbildungsarbeit zu fördern, wenn dafür finanzieller Spielraum vorhanden ist – auch wenn insbesondere die kommunalen Spitzenverbände im bisherigen Verfahren kritische Äußerungen dazu getan haben. Wir plädieren dafür, aus der Soll-Vorschrift des § 13 Abs. 2 Satz 1 des Entwurfs eine Muss-Vorschrift zu machen.

Ebenso wünschen wir uns die Ergänzung, Fortbildungen nach Möglichkeit dezentral anzubieten, so dass darüber auch Beschäftigte mit Familienpflichten leichter einen Zugang finden können. Nimmt man dafür kein Geld in die Hand, sinkt das Gleichstellungstempo automatisch.

Das gilt auch für den durch § 11 des Entwurfs gesetzten Rahmen für Teilzeitbeschäftigung. Wenn Teilzeit nach dem Entwurf mit einer Reduzierung der individuellen Aufgaben und ohne spürbare Belastung der anderen Beschäftigten einhergehen soll, sind aus unserer Sicht Ausgleichsmaßnahmen haushalterisch einzuplanen, denn sonst leidet die Akzeptanz flexibler, familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltungen. Deshalb ist unser Appell: Sorgen Sie dafür, dass das LGG in diesem Punkt praktikabel ist und dass das nicht ein bloßer Progammmsatz bleibt!

Ich möchte jetzt noch auf die Entwurfsregelung zur Gleichstellungsbeauftragten eingehen. Wegen der weitreichenden Kompetenzen, die Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gesetz haben sollen, erscheint es uns überdenkenswert, ob man Bedeutung und Funktion des Amtes nicht dadurch aufwertet, dass man im § 18 des Entwurfs anstatt einer Bestellung durch die Dienststelle eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stellvertreterin vorsieht. Die Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland im Landesdienst, Sachsen-Anhalt im Fall einer ehrenamtlichen Frauenbeauftragten und das rheinland-pfälzische Partnerland Thüringen sehen in ihren Gleichstellungsgesetzen alle eine Wahl der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterin vor, teilweise bei einer geringeren Anzahl weiblicher Beschäftigter in einer Dienststelle.

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

Beispielsweise ist in Baden-Württemberg eine Wahl vorgesehen, wenn mehrere Kandidatinnen antreten. Gibt es jeweils nur eine Bewerberin gibt, werden Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin bestellt. Wir regen an, hierzu § 16 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg – Chancengleichheitsgesetz vom 11. Oktober 2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juli 2013 – zu prüfen.

Zu § 21 des Entwurfs – Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten – merken wir an, dass wir die Einführung einer geregelten Freistellung begrüßen. Sie entspricht einer Forderung des dbb-Landesgewerkschaftstags sowie der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz. Es wird jedoch angeregt, die Freistellungsregelungsnormen in Anlehnung an das Muster des Landespersonalvertretungsgesetzes hierarchisch höher direkt im Gesetz zu regeln, insbesondere zur Verknüpfung einer, falls notwendigen, gestuften Freistellung mit Besonderheiten der Dienststelle. Strukturelle Merkmale wie die Größe der Dienststelle bzw. des Bezirkes und die Anzahl der Dienstsitze sind bei der Freistellung von dienstlichen Aufgaben besonders zu berücksichtigen. Andere Bundesländer haben Derartiges in ihren Gleichstellungsgesetzen geregelt: von den Anrainerländern das Saarland, Nordrhein-Westfalen und Hessen.

Für Außenstellen wünschen wir uns schließlich die verbindliche Bestellung einer Ansprechpartnerin, also die Einführung einer Muss- statt einer Kann-Vorschrift im § 28 Abs. 1 des Entwurfs. Der dbb rheinland-pfalz ersucht zusammen mit seinen Mitgliedern darum, dass Sie in Ihrer Eigenschaft als Gesetzgeber den Regierungsentwurf korrigieren.

Vielen Dank.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank, Frau Unkel. – Als Nächste ist Frau Dr. Tanja Gözl, Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz – Vorlage 16/5967 –, an der Reihe.

Dr. Tanja Gözl

Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz

Frau Dr. Gözl: Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Ich schließe mich meinen Vorrednerinnen dahin gehend an, dass ich mich als Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG ebenfalls für die Einladung bedanke, hier als Sachverständige zu dem Gesetzentwurf eine Stellungnahme abzugeben. Natürlich stehe ich im Anschluss gern für ergänzende Fragen zur Verfügung.

Auch die Landesarbeitsgemeinschaft nach LGG hält die Modernisierung und Weiterentwicklung des seit nunmehr 20 Jahren existierenden Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst für unverzichtbar und hat ihre Kompetenzen aufgrund dieser Überzeugung auch fortwährend in den Novellierungsprozess des LGG eingebracht. Das erfolgte schon 2011 durch ein Eckpunktepapier in Form einer detaillierten Stellungnahme zu dem Referentenentwurf, das wir als grundlegende Anregung für die Novellierung vorgelegt haben, und es erfolgt nun auch durch die aktuelle Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf, der Ihnen vorliegt. Wir möchten noch einmal betonen, dass die sehr transparente Kommunikation und auch die Abstimmungen für uns sehr angenehm und sehr gewinnbringend waren. Wir hoffen auch, dass wir das so fortsetzen können.

Entsprechend erfreut sind wir jetzt natürlich darüber, dass einige unserer Forderungen in den Gesetzentwurf eingegangen sind, insbesondere die unverzichtbare Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten, und zwar durch die Klagebefugnis, die Verschärfung des Beanstandungsrechts sowie durch die Einführung von Sanktionen beim Fehlen von Gleichstellungsplänen.

Problematisch ist nun aber aus unserer Sicht, dass diese Neuerungen an einigen Stellen zu kurz greifen. Zum Beispiel dort, wo die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie die Gemeinden und die Gemeindeverbände vom Geltungsbereich der Sanktionsmöglichkeiten ausgeschlossen sind, werden diese völlig zunichte gemacht, denn es sind gerade diese Bereiche, in denen es mangels übergeordneter Kontrolle in der Vergangenheit Problem mit der Nichterstellung von Frauenförderplänen oder auch mit der Nichtbestellung von Gleichstellungsbeauftragten gab.

Lassen Sie mich das durch ein Beispiel aus der Praxis skizzieren: Ich bin seit 19 Jahren Gleichstellungsbeauftragte in der hiesigen Akademie der Wissenschaften und der Literatur, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. In Zusammenarbeit mit Dienststellenleitungen – auch mit wechselnden – haben wir die Frauenförderung sehr gut vorangebracht: von vor knapp 20 Jahren 34 % im wissenschaftlichen Bereich auf nunmehr 48 %. Es ist also fast eine paritätische Besetzung. Wie gesagt, auch ich möchte jetzt nicht gezwungenermaßen zwischen dem nichtwissenschaftlichen und dem wissenschaftlichen Bereich unterscheiden: Es wird aber trotzdem getan, und es geht dabei auch um Entgeltgruppen; denn beim wissenschaftlichen Personal reden wir von einer Besoldung nach EG 13-14, also andere Kategorien als die, bei denen wir bisher Probleme mit dem Frauenanteil hatten.

Gleichwohl hat die Akademie noch immer keinen Frauenförderplan. Die Gründe dafür sind vielfältig. Nicht alle erschließen sich mir. Tatsache ist aber auch, ich hatte keine Möglichkeiten in der Hand, das durchzusetzen. Jetzt haben wir eine Gesetzesnovellierung. Es gibt Sanktionsmöglichkeiten, die wirklich verlockend klingen, denn bei jeder Ausschreibung die übergeordnete Behörde einzubinden ist keine angenehme Sache.

Wenn aber jetzt die juristischen Personen öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, wieder herausfallen, bin ich mit meinen Argumenten genauso schlau wie vorher. Das ist ein Beispiel dafür – ich denke, die Kolleginnen aus den Gemeinden und den Gemeindeverbänden werden mir recht geben –, dass uns das Verlockende, das uns geboten wird, wieder entzogen wird, kurz bevor wir danach greifen. Die Gründe sind vor allem in dem jetzt von mir skizzierten Bereich nicht ganz nachvollziehbar. Ich plädiere noch einmal ganz stark dafür, das zu überdenken und dies weiterhin im Geltungsbereich zu lassen.

Stichwort: Nichtbestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Da vermissen wir ebenfalls Sanktionsmöglichkeiten; sie sind in diesem Gesetzentwurf nicht vorgesehen. Problematisch ist auch: Was pas-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

siert bei mangelnder Beachtung des LGG oder auch bei allgemeinen Verstößen gegen das Gesetz, die nicht im Rahmen von konkret zu beanstandenden Maßnahmen erfolgen, sondern auf die die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststellenleitung nach wie vor nur aufmerksam machen kann?

Uns ist auch die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ein großes Anliegen. Wir sehen sie als noch nicht ausreichend geregelt an. Sie bleibt in Form der in § 21 vorgesehenen Freistellungsempfehlung eine reine Ermessensentscheidung der Dienststellenleitung. Es ist aber ganz wichtig für unsere wirksame und effektive Umsetzung unserer Aufgaben, dass die Gleichstellungsbeauftragten mindestens in demselben Umfang Entlastung erfahren wie Mitglieder der Personalvertretung und sich insofern auf eine an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpfte, gestufte Freistellungsregelung berufen können.

Wir sind ebenfalls irritiert über diejenigen Stellen des Gesetzentwurfs, die gegenüber dem Referententwurf eine nicht nachvollziehbare Abschwächung erfahren. Nicht verständlich ist auch, warum aus der doch sehr begrüßenswerten uneingeschränkten Verpflichtung zur Ausschreibung von Positionen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nun im Gesetzentwurf eine Soll-Regelung wurde, wodurch das Ganze abgemildert wurde – zumal sich in der Begründung eigentlich nichts finden lässt.

Wir haben auch die Befürchtung, dass durch die unter Punkt 4 zusätzlich eingefügte Ausnahmeregelung in § 31 Abs. 7 das Ziel der paritätischen Gremienbesetzung auch in diesem Bereich wieder aufgeweicht wird.

Ein prinzipielles Ziel ist es für mich auch, zu betonen, dass die Landesarbeitsgemeinschaft LGG den nach wie vor notwendigen Schwerpunkt der Frauenförderung des Gesetzentwurfs sehr begrüßt und unterstützt. Wir teilen hier die Einschätzung der Frau Staatsministerin, dass die vom Grundgesetz geforderte tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf noch nicht hinreichend erfolgt ist und nach wie vor Handlungsbedarf bei der Beseitigung von Nachteilen besteht. Gerade diese immer noch bestehenden, an das Geschlecht geknüpften Nachteile betreffen Frauen, nicht aber Männer. Die Unterrepräsentanz von Männern in bestimmten Berufsfeldern oder Entgeltgruppen beruht in der Regel auf unzureichenden Einkunfts- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, nicht aber auf Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts. Ganz anders ist es bei der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in besser bezahlten und einflussreichen Positionen. Diese ist immer noch Folge lang tradiert und gesellschaftlich tief verwurzelter struktureller Benachteiligungen.

Deshalb sind wir auch dankbar, dass sich das Landesgleichstellungsgesetz mit die Aufgabe stellt, tradierte Rollenbilder aufzubrechen. Wir sind auch dieser Meinung. Ob dieses Gesetz das leisten kann, wissen wir noch nicht. Aber es ist ein wichtiger Ansatz, denn es ist bei Weitem keine Privatsache. Sie können es als emanzipierte Frau mit Ihrem Partner privat noch so gut hinbekommen, gleichberechtigt Familienarbeit, Pflege von Angehörigen und den Haushalt – was auch immer – zu erledigen; man hat in dem Moment schlechte Karten, wenn man im Arbeitsmarkt Personalverantwortlichen gegenüber sitzt, in deren Köpfen immer noch verankert ist: So qualifiziert diese Frau auch sein mag, im Wettbewerb mit einem gleich gut qualifizierten Mann habe ich hier das Risiko, dass sie mir für viele Jahre wegen Familienarbeit ausfällt. – Das sind die tradierten Bilder, die wir aufbrechen müssen. Wir müssen dranbleiben, auch wenn die Entwicklung schon auf dem richtigen Weg ist.

Vor diesem Hintergrund befürworten wir die neu aufgenommenen Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter sehr, denn Familienarbeit ist kein alleiniges Frauenthema. Aber die Beseitigung unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begreifen wir ebenso wie der Gesetzentwurf wirklich als Zielsetzung für Frauen mit Mitteln der Frauenförderung und mit Unterstützung einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten.

Erlauben Sie mir ganz kurz noch eine Bemerkung zur Wahl – das ist hier zweimal angeklungen –: Es gibt gute Argumente dafür, die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Wahl zu stärken: Wir haben uns in der Landesarbeitsgemeinschaft LGG gegen die Wahl ausgesprochen und möchten an der Bestellung festhalten, nicht zuletzt weil wir die Nähe zur Dienststellenleitung, die uns bestellt, insofern schätzen, als wir auch argumentieren können. Wir sind keine gewählte Interessenvertretung. Sie – die Dienststellenleitung – haben uns gewollt. Sie haben diese Person bestellt, um sie in der Ausführung dieses Gesetzes zu unterstützen. Wir sehen uns natürlich als Ansprechpartnerin für die weib-

32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

lichen Beschäftigten, aber gerade diese Stellung, die uns auch etwas abhebt von der gewählten Interessenvertretung, war uns wichtig, um dort Anerkennung zu finden. Aus eigener Erfahrung kann ich berichten, dass es dadurch nicht zwangsläufig zu Spannungen mit dem Personalrat gekommen ist – auch wenn das möglich sein mag. Aber wie gesagt, ich denke, es sprechen Argumente dafür, dass dieses Sonderstatut auch positive Seiten hat.

Ich danke Ihnen.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank für Ihre Ausführungen, Frau Dr. Gölz. – Ich rufe jetzt Frau Gisela Bill, Vorsitzende des Landesfrauenbeirats Rheinland-Pfalz – Vorlage 16/5984 –, auf.

Gisela Bill
Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz

Frau Bill: Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Ich bedanke mich dafür, dass der Landesfrauenbeirat zu dieser Anhörung eingeladen wurde. Auch als Vorsitzende des damaligen Frauenausschusses, der das erste Gesetz zu diesem Thema hinbekommen hat, freue ich mich, hier zu sitzen. Ich glaube, es hat über vier Jahre gedauert. Die jetzige Reform hat mindestens genauso lange gedauert. Wir sehen also, das ist immer noch ein Thema, an dem sich viele Diskussionen entzünden und das seine Zeit braucht, weil es darum geht, Privilegien einer Seite abzubauen. Wer gibt schon gern Privilegien auf?

Der Landesfrauenbeirat und auch andere Institutionen fordern schon seit Langem eine Novellierung des 20 Jahre alten Gleichstellungsgesetzes im Sinne der Weiterentwicklung zu einem Frauenförderungsgesetz. Das wurde von den Landesregierungen in ihren verschiedenen politischen Konstellationen nicht so gern gehört. Die einen haben gesagt: „Geht nur nicht ran, das wird höchstens schlechter“, und die anderen wollten es sowieso nicht. Deswegen sind wir froh, dass diese Landesregierung sich der Aufgabe gestellt hat und an das Gleichstellungsgesetz gegangen ist, um es zu verbessern.

Das bisherige Landesgleichstellungsgesetz lässt immer noch zu viel Spielraum für die Verweigerung und Behinderung von Gleichstellungsbemühungen und hat dadurch den Profis in der Gleichstellungsarbeit – den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – die Arbeit noch schwerer gemacht, als sie ohnehin schon ist. Das wurde immer kritisiert. Wir haben bei den GRÜNEN schon damals viele dieser Punkte, die jetzt enthalten sind, mithilfe von Änderungsanträgen eingebracht. Damals hat uns nur noch keiner zugestimmt.

(Frau Abg. Elsner: Aus der Opposition heraus!)

– Genau. – Deswegen freue ich mich, dass jetzt einiges von dem wieder aufgetaucht ist, was schon damals gefordert wurde. Wir sind auch nicht die Einzigen, die zeigen, dass es mit der Gleichstellung noch nicht so klappt. Die anderen haben das alle schon gesagt. Das zeigen auch die Berichte, die die Landesregierung jedes Mal machen muss. Es gab die Verpflichtung, zwei Gleichstellungsberichte pro Legislaturperiode zu erstellen, um zu kontrollieren, ob die Ziele auch erreicht wurden. Diese Berichte lassen keinen Zweifel daran, dass der gleichberechtigte Zugang von Frauen gerade zu den Führungspositionen im öffentlichen Dienst immer noch viel zu langsam hergestellt wird. Deswegen lag es auf der Hand, dass klarere und verbindlichere gesetzliche Regelungen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz überfällig sind. Ich denke, da ist man in diesem Gesetzentwurf zumindest vorangekommen.

Der Landesfrauenbeirat begrüßt es auch sehr, dass sich die Landesregierung viele Forderungen zu eigen gemacht hat, die vor allem die Gleichstellungsbeauftragten schon seit Jahren in vielen Veranstaltungen mit uns allen diskutiert haben und die auch jetzt zumindest in vielen Punkten wiederzufinden sind.

Hervorheben möchte ich auch, dass der Landesfrauenbeirat und seine Mitgliedsverbände und auch die anderen hier am Tisch im Laufe des Verfahrens mehrfach von Frau Staatssekretärin Gottstein, Frau Dr. Jung und Frau Groh-Peter über den Stand informiert wurden und dass wir in diversen, anfangs auch sehr kontroversen Debatten beteiligt wurden. Das war sehr schön. Es ist nicht immer so.

Ich finde, die Beteiligung war sehr erfreulich. Dafür bedanken wir uns noch einmal, weil wir damit wertgeschätzt wurden und unsere Meinung abgerufen wurde, und das tut auch einmal gut. Ich denke, es hat auch dem Gesetzgebungsverfahren gutgetan, denn wir konnten wichtige Vorschläge einbringen, und es konnte sogar manches verhindert werden, was vielleicht die Intention der Frauenförderung durch ein solches Gesetz hätte ad absurdum führen können. Wir möchten allen Beteiligten ein ausdrückliches Lob aussprechen, dass das alles so transparent abgelaufen ist und dass wir trotz großer Kontroversen immer wieder zusammenkamen und weiter darüber diskutiert haben.

Der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf entspricht, wie schon gesagt, in vielen Punkten unseren Erwartungen, vor allen Dingen darin, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten und damit auch die Wirksamkeit der Arbeit gestärkt wurde, und dass es mehr Verbindlichkeit gibt, auch

32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –

wenn wir nicht hundertprozentig überzeugt sind. Aber man kann es sich nicht backen. Wir müssen darauf schauen, dass wir es immer weiter verbessern. Aber zunächst einmal ist das ein guter Schritt.

Speziell ist für die Gleichstellungsbeauftragten natürlich die Formulierung eines Klagerechts wichtig und auch – was wir schon immer gefordert haben – die Aufzählung von Beteiligungsangelegenheiten in der Verwaltung. Sie ist sicherlich noch zu ergänzen, aber es ist ganz wichtig, dass aufgezählt wird, was alles an Beteiligungsangelegenheiten möglich ist.

Besonders freut mich, dass die Einführung von Sanktionen angegangen worden ist. Das war immer das größte Problem. Wir haben schon versucht, das bei der Formulierung des ersten LGG durchzusetzen. Das war immer etwas Verpöntes und ist nie durchgekommen, Ich wünsche mir, dass so etwas in den Berichten immer wieder kritisch auseinandergenommen und gegebenenfalls nachgebessert wird, wenn es sich nicht bewährt; denn es ist sehr schwierig, Sanktionen so zu verankern, dass sie wirksam sind, ohne Gott weiß was alles zu knebeln.

Was wir im Landesfrauenbeirat bei der Umsetzung des Gesetzes auch sehr begrüßen, ist die Zuweisung der Verantwortung für die Gleichstellung an die Dienststelle und an die Führungskräfte, damit es nicht immer heißt: Gleichstellung, was ist das denn? Dafür ist doch die Gleichstellungsbeauftragte zuständig. Das interessiert uns nicht. – Ich denke, es ist wichtig, dass das jetzt so geregelt ist. Ebenfalls wichtig sind natürlich Regelungen für die Vorstellungsgespräche und die Besetzung von Gremien. Das wird sicherlich nicht so aus ganzem Herzen umgesetzt, wie man sich das immer wünscht. Es ist auch sehr schwierig.

Sehr wichtig sind die verbindlichen Mindestvorgaben zu den Gleichstellungsplänen. Ich denke, mit der Einführung verbindlicher Zielgrößen kann die Wirksamkeit eines solchen Gleichstellungsplans erhöht werden. Vor allem wird die Entgeltgleichheit noch einmal schwarz auf weiß festgeschrieben; sie soll sichergestellt werden.

Natürlich begrüßen wir auch die Verbindlichkeit der Weiterbildung. Dazu wurde schon viel gesagt; das brauche ich nicht alles zu wiederholen; denn wir haben hier die Expertinnen sitzen, die schon vorher alles im Detail ausgeführt haben. Ich mache es deswegen kurz.

Es gibt natürlich Punkte, die uns noch fehlen und bei denen wir bedauern, dass sie nicht in den Gesetzentwurf aufgenommen wurden, unter anderem – ich glaube, das wurde hier auch schon gesagt – die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten für den Fall, dass keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird. Sanktionsmöglichkeiten fehlen auch, wenn es um nicht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie Gemeinden und Gemeindeverbände geht. Genau da traten in der Vergangenheit die meisten Probleme mit der Nichterstellung von Frauenförderplänen auf.

Ebenfalls sind die Regelungen für die Selbstverwaltungskörperschaft der Wirtschaft und der freien Berufe, die, glaube ich, im Referentenentwurf noch formuliert waren, jetzt herausgefallen. Das bedauern wir auch.

In § 33 – Vergabe öffentlicher Aufträge – ist der Text ersatzlos gestrichen worden zugunsten eines Verweises auf die Verwaltungsvorschrift zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Diese Aussage der Verwaltungsvorschrift hätten wir gern im Gesetzestext stehen. Das hätten wir gern wesentlich verstärkter und verbindlicher.

Ebenfalls – auch das wurde schon gesagt – erscheinen uns die Freistellungsregelungen nicht ausreichend. Wie gesagt, die Besonderheiten der Dienststelle müssen durch gestufte Freistellungen berücksichtigt werden. Das wäre sehr wichtig gewesen. Aber genau dieser Bereich kostet Geld, und da ist aus meiner Sicht zu wenig für die Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben worden, was deren Position stärken würde.

Wir kritisieren auch, dass das, was für die Dienststellen des Landes gelten soll, nicht unbedingt auch für die Kommunalverwaltungen gelten soll. Dadurch sind aus unserer Sicht die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunalverwaltungen in einer schwächeren Rechtsposition als die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes. Ich nehme an, diesen Kritikpunkt werden die Fraueng-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

leichstellungsbeauftragten der Kommunen – Frau Weickart – gleich noch einmal im Detail ausführen. Das darf aus meiner Sicht nicht sein.

Ich möchte noch einen grundsätzlichen Kritikpunkt benennen, der dem Landesfrauenbeirat sehr wichtig ist: Der Gesetzentwurf entfernt sich aus unserer Sicht durch diesen zweiten Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei seiner Zielbestimmung zu sehr von der Intention der Frauenförderung. Wir stimmen zwar der Analyse zu, dass für Frauen das Dilemma besteht, Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen zu müssen, weil es ihnen von der Gesellschaft immer noch zugewiesen wird, sich darum zu kümmern, allerdings ist aus unserer Sicht die Frage der Vereinbarkeit nicht allein Frauensache und gehört somit nicht in ein Frauenfördergesetz. Dadurch wird die Frage der Vereinbarkeit nämlich gerade wieder mit den Frauen zusammengebracht, anstatt dass wir diese Vorstellung in den Köpfen der Menschen durchbrechen, wie hier eben schon gesagt wurde.

Das haben wir auch in den Diskussionen immer wieder gesagt: Dazu bedürfte es eines anderen Gesetzes. Es ist auch nicht so, dass Frauen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, die Einzigen sind, die strukturell benachteiligt werden, sondern auch die anderen Frauen stoßen an die gläserne Decke. Das wird durch einen solchen Vereinbarkeitsschwerpunkt in diesem Gesetz aus meiner Sicht nicht mehr deutlich, sondern es weist wieder in die Richtung: Frauen und Kinder sind benachteiligt, und dem Rest geht es gut.

Ich finde es wichtig, dass dieser Schwerpunkt aus dem Frauenfördergesetz herausgenommen wird und dass, wenn Ihnen das wichtig ist, an anderer Stelle ein Vereinbarkeitsgesetz gemacht wird, was sich mit dem Frauenfördergesetz wunderbar ergänzen könnte. Aber an die Stelle gehört das aus unserer Sicht nicht. Ich will jetzt nicht in die Details gehen, denn das machen die Fachfrauen, nämlich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ich würde mich sehr freuen, wenn unsere kritischen Einlassungen auch in der parlamentarischen Diskussion berücksichtigt würden und dann über einige Dinge, zum Beispiel die Schwerpunktsetzung, noch einmal nachgedacht würde.

Vielen Dank.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank, Frau Bill. – Als Nächste ist Frau Claudia Rankers, Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz – Vorlage 16/5985 –, an der Reihe. Bitte, Frau Rankers.

Claudia Rankers
Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz e.V.

Frau Rankers: „Viele sind hartnäckig in Bezug auf den einmal eingeschlagenen Weg, wenige in Bezug auf das Ziel.“ Das ist ein Zitat von Friedrich Nietzsche.

Der Landesfrauenrat begrüßt die Reform. Positiv möchte ich vier Punkte erwähnen: erstens die Konkretisierung der Mindestinhalte der Gleichstellungspläne in § 15, zweitens die Konkretisierung der Aufgaben und Beteiligungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in §§ 24 und 25, drittens das Beanstandungsrecht bzw. Sanktionsmöglichkeiten und viertens die Besetzung von Gremien.

Der Landesfrauenrat sieht die Regelung aber nicht als zielführend an, um kurzfristig eine tatsächliche Gleichberechtigung zu realisieren. Warum meinen wir das? – Nach über 20 Jahren Erfahrung mit bestehenden Gesetzen wie dem LGG, freiwilligen Vereinbarungen wie dem Vertrag mit der Privatwirtschaft im Jahr 2001 und anderen europäischen Gesetzen, die seit 1957 die Gleichstellung zum Thema haben, meinen wir, dass es jetzt an der Zeit wäre, konkrete Ziele und Zeiträume vorzugeben, bis wann die Gleichstellung erreicht sein muss.

Was würden wir an dem Gesetz verbessern? – Wir würden klare Zielvorgaben hineinnehmen, schwache Formulierungen ersetzen und Änderungen und Erweiterungen vornehmen. Für uns heißt das im Detail: Wir wünschen uns in der Präambel oder auch im § 1 eine klare Zielvorstellung, bis wann die Gleichberechtigung erreicht sein soll. Wie gesagt, 20 Jahre sind vergangen. Ich meine, dass wir maximal zwölf Jahre – sprich: zwei Laufzeiten von Gleichstellungsplänen – zugrunde legen sollten.

Schwache Formulierungen würden durch starke Konkretisierungen ergänzen wollen, weil wir die Gefahr von zu viel Interpretationsspielräumen sehen und auch, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dadurch verhindert werden kann. Im Detail wären das folgende Paragraphen des Entwurfs:

§ 5: Die Gleichstellung sollte nicht gefördert, sondern umgesetzt werden.

§ 13: Fortbildungsmaßnahmen sollten nicht gestaltet werden, sondern sie sind einfach umzusetzen und zu gestalten.

§ 18: Wenn eine Dienststelle bis zu 30 Mitarbeitern hat, kann sie eine Gleichstellungsbeauftragte benennen. Wir meinen, wir müssen die Größenklassen so identifizieren – gern auch einheiten- und dienststellenübergreifend –, dass jede eine Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner hat, und wir müssen das verpflichtend regeln.

§ 20: Wir würden sagen, die Gleichstellungsbeauftragte soll entlastet werden. Sie ist zu entlasten. Auch die Voraussetzungen für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten sollten konkretisiert werden. Das ist mehrfach gesagt worden.

§ 23: Wir würden auch eine klare Mitverantwortung der Gleichstellungsbeauftragten formulieren wollen.

§ 24: Sie hat nicht das Recht, mitzuwirken, sondern sie muss mitwirken. Das ist ein deutlicher Unterschied.

§ 28: Dass die Außenstellen Ansprechpartnerinnen benennen sollen, wurde hier schon erwähnt.

§ 4: Wir würden uns Änderungen dahin gehend wünschen, dass die Berichtszeiträume verkürzt werden. Im digitalen Zeitalter sollte das möglich sein. Wir wünschen uns, nach zwölf Monaten Berichte über die Ist-Situation der einzelnen Positionsbesetzungen und auch über die Vergütung zu erhalten. Im digitalen Zeitalter können wir auch nicht nachvollziehen, dass bei neuen Dienststellen erst nach 15 Monaten der erste Plan erstellt werden muss, um nach weiteren sechs Jahren festzustellen, dass das Ziel nicht erreicht worden ist.

§ 29: Wir wünschen uns eine längere Frist für eine Beanstandung. Eine Woche halten wir einfach für zu kurz, zumal die Dienststelle dann wieder einen Monat für Änderungen Zeit hat.

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

§ 4: Wir würden uns eine Erweiterung in Form eines jährlich erscheinenden Bericht über Stellen, Führungspersonen und Vergütungen wünschen.

§ 6: Wir wünschen uns, dass der Arbeitgeber den Nachweis erbringen muss, dass die Aufgaben in Führungspositionen nicht in Teilzeit oder mithilfe von Telearbeit zu bewältigen sind.

§ 8: Wir wünschen uns, dass auch eine explizitere Formulierung von Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in höhere Laufbahnen aufgenommen wird.

§ 14: Hier müssen detaillierte, klare und messbare Ziele für Gleichstellungspläne inklusive Terminen beinhaltet sein.

§ 15: In den Plänen sollen Mindestquoten für Frauen aufgenommen werden.

§ 23: Die Beschwerden über Dienststellen sollen jedes Jahr anonymisiert transparent gemacht werden, damit man sieht, wer in diesen Bereichen wirklich arbeitet und wer nicht gut arbeitet.

Allgemein – auch das wurde schon gesagt – wünschen wir uns eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes für die Hochschulen und die wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie für die Selbstverwaltungskörperschaften. Wir wünschen uns keine Ausnahmemöglichkeiten, sondern andere detaillierte Regelungen für die Kommunalverwaltungen. Wir wünschen uns Sanktionsmöglichkeiten, wenn keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden, und wir wünschen uns die Prüfung der Gleichberechtigung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Das ist aus unserer Sicht ganz wichtig.

Damit die Gleichstellung zeitnah umgesetzt werden kann, brauchen wir konkrete Ziele und Zielvereinbarungen mit allen Behörden sowie eine aktive Personalplanung mit transparenten Systemen und Prozessen mit kontinuierlicher Fortschreibung der Ist-Situation. Die Personalplanung muss natürliche Fluktuation sowie Notwendigkeiten aufgrund gesetzlicher Regelungen antizipieren und auch die Umsetzung möglich machen. Das heißt, auch schon beim Aufsetzen einer neuen Dienststelle muss Gleichberechtigung in den Köpfen und auch eine Vorgabe bei der Umsetzung sein. Wir wollen, dass die Umsetzung in maximal zwölf Jahren erreicht ist.

Wir glauben, dass dafür eine Harmonisierung der ganzen Laufzeiten von Legislaturperioden, Amtsperioden und Gleichstellungsplänen sowie der Amtszeiten von Gleichstellungsbeauftragten unbedingt notwendig ist, weil sonst jeder die heiße Kartoffel zum nächsten schiebt und die Verantwortung nicht wirklich übernommen wird.

Ich kümmere mich seit 21 Jahren um das Thema „Frauengleichberechtigung“ und habe mich immer wieder gefragt, warum Gesetze oder freiwillige Vereinbarungen so wenig greifen. Ein Punkt, der sich auch bei den Veranstaltungen des Landesfrauenrats abgezeichnet hat, ist sicher, dass man Betroffene zu Beteiligten machen muss. Wie für alles andere im Leben gilt das auch für diesen Bereich.

Deshalb regen wir an, darüber nachzudenken, warum Gleichstellungsbeauftragte zwangsläufig Frauen sein müssen. Wenn ich Männer zu Beteiligten mache und die auch für diese Dinge Verantwortung übernehmen müssen, denken sie ganz anders darüber. Warum erwähne ich das heute? – Ich war im September in Berlin. Da ging es mit dem Bundesfamilienministerium und anderen Organisationen um das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe und um die Widerstände, denen Männer in diesem Prozess begegnen, insbesondere auch bei den knapp 3.000 mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Wir sollten darüber nachdenken, Männer stärker in den Prozess einzubeziehen. Für mich ist Gleichstellung keine Frage der Frauen, sondern der Gesellschaft.

Danke schön.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank, Frau Rankers. – Die letzte Referentin ist Frau Eva Weickart – Vorlage 16/5971 – von der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Bitte, Frau Weickart.

Eva Weickart
Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz

Frau Weickart: Meine Herren, meine Damen! Wahrscheinlich wurde an diesem Tisch alles irgendwann schon einmal gesagt, nur nicht von mir. Da müssen Sie jetzt durch; ich komme am Schluss. Dennoch versuche ich, mir den Luxus zu erlauben, mich auf wesentliche Dinge zu konzentrieren.

Ich vertrete hier eine Gruppe, die schon vor 20 Jahren eine Novellierung des LGG gefordert hat. Wir waren schon an der Diskussion über das erste Landesgleichstellungsgesetz beteiligt, und es ging uns damals schon nicht weit genug. Aus bekannten Gründen, die wir jetzt nicht zu wiederholen brauchen, ist es damals nicht so weit gekommen.

Jetzt ist es tatsächlich allerhöchste Zeit, dieses Gesetz zu ändern, denn wahrscheinlich sind nicht nur die Kommunalverwaltungen – nur für die kann ich hier sprechen – in den vergangenen 20 Jahren unheimlich kreativ gewesen, wenn es um die Auslegung dieses Gesetzes ging oder auch um die Auslegung der Rechte von Gleichstellungsbeauftragten. Eines hat sich aus unserer Sicht – damit meine ich die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – nicht geändert, und da sind wir wirklich Puristinnen: Ein LGG hat eine Berechtigung als Frauenfördergesetz. Um die tatsächliche Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Dienst zu erreichen, braucht es eben nach wie vor ein Instrumentarium, und das ist die Frauenförderung.

Insofern bedauern wir es, dass die Frauenförderung jetzt nicht mehr Hauptauftrag des Gesetzes sein soll, sondern dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ins Zentrum gerückt wird und dass die Gleichstellungsbeauftragten dies auch noch absichern, sogar fördern sollen. Aus unserer Sicht – das haben wir bereits im Zusammenhang mit dem Referentenentwurf dargelegt – wird dadurch die herrschende, leider zählbeige Meinung befeuert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei in erster Linie Frauensache, und alle strukturellen Hindernisse für Frauen im öffentlichen Dienst seien eben an diese Frage der Vereinbarkeit gekoppelt. Im Umkehrschluss – Frau Gisela Bill hat es auch schon erwähnt – dürften alle Angestellten und Beamtinnen ohne Kinder und ohne pflegebedürftige Angehörige selbst an ihrer Situation schuld sein, wenn sie sich trotz gleicher Qualifikation, Eignung und Befähigung vergeblich um Einstellung oder Beförderung bemühen.

Es gibt tatsächlich so etwas wie eine Diskriminierung allein aufgrund des Geschlechts, die eben nichts mit dem Familienstand zu tun hat. Genau da sollte unseres Erachtens ein LGG weiterhin ansetzen und die richtigen frauenpolitischen Signale aussenden. Um richtig verstanden zu werden: Wir sprechen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ihre große Bedeutung ab. Nur sehen wir das LGG als den falschen Ort dafür an. Machen Sie ein Familiengesetz, machen Sie ein Vereinbarkeitsgesetz! Hängen Sie es von mir aus an das LPersVG – wo auch immer –, aber bitte nicht an das LGG, denn damit lösen Sie keine Rollenbilder auf, sondern verbrämen sie nur.

Ein zweites generelles Problem ist – das ist die Eigensicht der Frauen, die in ihren Kommunalverwaltungen beide Aufgaben nach der Gemeindeordnung und auch nach dem Landesgleichstellungsgesetz haben –, dieses Gesetz schreibt fort, dass wir in zweierlei Rechtspositionen leben, dass wir sozusagen mit zweierlei Recht konfrontiert sind. Vieles, was für die Dienststellen des Landes gelten soll, gilt eben nicht für unsere Kommunalverwaltungen. Das mag die kommunalen Spitzenverbände, den kommunalen Rat und auch unsere Kommunen selbst sehr freuen und sicherlich auch in ihrer Position stärken, wir als weibliche Beschäftigte in den Kommunalverwaltungen und eben auch als Gleichstellungsbeauftragte sind damit aber in einer schlechteren Rechtsposition. Wir sitzen am Katzentisch dieses Gesetzes.

Es ist so, wie der Entwurf jetzt vorliegt, ein Gesetz aus dem Blickwinkel des Landes für Landesbehörden, und es schreibt unseres Erachtens eher die Ungleichheit fort, anstatt sie aufzuheben. Ich nenne ein paar Beispiele: So bleibt es für Kommunen völlig folgenlos, wenn sie keinen Frauenförderplan erarbeiten. Ebenso folgenlos bleibt es, wenn sie einen vorlegen, der diesen Namen eigentlich nicht verdient. Da gibt es keine Instanz mehr, die das irgendwie korrigieren oder gar sanktionieren könnte. Es gibt auch kein abgestuftes Beschwerdeverfahren, wie es für Gleichstellungsbeauftragte in Landesbehörden – § 29 – vorgesehen ist. Wir haben außer der Dienststellenleitung keine nächsthöhere Ebe-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

ne, die wir im Zweifelsfall bemühen könnten, und eben jener Dienststelle sind wir in dieser LGG-Funktion mittelbar zugeordnet.

Ein winziges Beispiel: Für uns ist es eigentlich nicht entbehrlich, auf die bisher in § 19 Abs. 3 beschriebene Möglichkeit zu verzichten, Beanstandungen in den Bericht der Dienststellenleitung aufzunehmen. Dass der Devolutiveffekt für die Kommunen ausgesetzt wird, wie es in der Gesetzesbegründung heißt, mag alle im kommunalen Rat, in den Spitzenverbänden und in den Kommunen freuen, uns freut es nicht. Die Kommunen sind schließlich aus dem Schneider und bekommen noch nicht einmal Vorgaben zum Mindestinhalt dieser einmal in der Wahlzeit abzugebenden Berichte.

In den allermeisten Fällen werden wir in den Kommunen auch nicht von den in § 31 getroffenen Regelungen zu der Gremienbesetzung profitieren, da wir es hauptsächlich mit Wahlgremien zu tun haben oder Gremien ganz schnell zu Wahlgremien werden.

Wir haben auch nichts von den in § 28 beschriebenen Ansprechpartnerinnen, selbst wenn es sich dabei um sehr große Kommunalverwaltungen handeln sollte.

Genug gemeckert; ein paar positive Dinge will ich auch noch anmerken: Das betrifft zum Beispiel das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und auch das der Stellvertreterinnen. Das betrifft den Mindestinhalt von Frauenförderplänen – nein, die sollen jetzt „Gleichstellungspläne“ heißen –, die Sicherstellung des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit und auch die in § 8 genannten Regelungen zur Einstellung und Beförderung oder auch die Zugänglichkeit von betrieblichen Fortbildungen. Selbstredend betrifft das auch § 30 – Rechtsschutz –, selbst wenn wir in der Praxis gigantisch hohe Hürden sehen, dieses Recht wirklich wahrzunehmen. Gut ist für die Kommunen, dass sie dort nicht vergessen werden und dass es klarere Vorgaben für umgebildete und neu gebildete Dienststellen geben soll.

Zum Schluss möchte ich ein Wort zur Rolle und zur Funktion von Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG sagen: Es war im gesamten Gesetzgebungsverfahren bislang immer davon die Ehre, das neue LGG stärke die Rechte von Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen: ja, wenn Verdeutlichung Stärkung ist, ja, wenn weniger interpretatorische Freiheit damit gemeint ist. Ja, das war auch bitter notwendig.

Allerdings warnen wir davor, die Gleichstellungsbeauftragten ab der LGG-Novelle als Lichtgestalten zu betrachten, die, ausgestattet mit allen vermeintlichen Rechten, in den Dienststellen wahre Wunder bewirken werden. Die Gleichstellungsbeauftragten bleiben das, was sie waren, nämlich Mitwirkende in diesem Prozess. Verantwortlich sind die Dienststellenleitungen und die Dienststellen selbst.

Wenn das neue Gesetz ähnlich ernst und wichtig genommen wird wie das alte, machen Sie nicht uns als Gleichstellungsbeauftragte dafür verantwortlich. Keine von uns ist in der Luxusituation und wird es auch nach der LGG-Novelle nicht sein, sich in ihrer Verwaltung ausschließlich mit der Umsetzung des LGG zu befassen. Wir alle haben noch einen anderen Job, selbst wenn der „Frauenbeauftragte nach der Gemeindeordnung“ heißt. Wir alle stehen vor dem Problem, unseren regulären Broterwerb mit der Aufgabe nach dem LGG vereinbaren zu müssen. Das gilt auch und vielleicht sogar erst recht für die Stellvertreterinnen. Wenn Sie also das Gesetz in der Form des vorliegenden Gesetzentwurfs haben wollen, dann erwarten Sie die Wunder nicht von uns.

Vielen Dank.

Frau Vors. Abg. Leppla: Vielen Dank, Frau Weickart. – Damit haben wir alle, die heute zu Gast bei uns sind, angehört. Es liegt uns noch eine schriftliche Stellungnahme der IHK Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz vor – Vorlage 16/5979 –. Es wurde auch die Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammer Rheinland-Pfalz angefragt. Nach telefonischer Auskunft haben sie keine Stellungnahme beabsichtigt. – So weit zu Ihrer Information. Jetzt dürfen Sie Fragen an die Anzuhörenden stellen.

Frau Abg. Kohnle-Gros: Ich habe schon in meinem Redebeitrag im Plenum die Erwartung zum Ausdruck gebracht, dass das inhaltlich eine sehr breit angelegte Anhörung werden wird. Wenn man aus der Opposition heraus nur das zur Kenntnis genommen hat, was in der Begründung des Gesetzentwurfs steht, konnte man sehen, dass es einen sehr großen Spannungsbogen gibt, und dass das Mi-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

nisterium – das will ich hier ausdrücklich sagen – in der nicht einfachen Situation war, viele Extrempositionen unter ein Dach bringen zu müssen. Das meine ich gar nicht negativ.

Ich danke Ihnen für Ihre Ausführungen und auch für das, was Sie schriftlich vorgelegt haben. Sie haben uns damit einige Hausaufgaben aufgegeben: Wir müssen alles noch einmal überdenken.

Frau Gothe, ich fange bei Ihren Ausführungen an: Auch ich erinnere mich noch an diese Zeit; man wird schließlich gemeinsam älter. Ich will noch einmal etwas zum Hochschulgesetz sagen. War es in den 90er-Jahren nicht so, dass auch das Hochschulgesetz neu formuliert wurde und dass der damalige Minister die Frauenförderung zu einem Schwerpunkt seiner Hochschulpolitik gemacht hat? Es war damals der Trend der Zeit, dass man auf vielen Stufen Frauenförderung, Stellen für Frauenförderung usw. eingeführt hat. Ich kann mich gar nicht mehr daran erinnern, dass es wirklich einen verfassungsrechtlichen Grund gab, warum man das in das Hochschulgesetz geschrieben hat und nicht in das Landesgleichstellungsgesetz. Das war diese Parallelität: Es gab zwei Ministerien, jedes hat das als einen Schwerpunkt gesehen, und deswegen ist das so gemacht worden.

Wir haben das damals mitgetragen. Deswegen sage ich das jetzt so. Im Gegenteil, mir ist damals hineinformuliert worden, dass die Kinderbetreuung eine Aufgabe der Studierendenwerke wird. Deswegen erinnere ich mich genau an diese Geschichte. Ich glaube nicht, dass man das so hoch hängen muss. Die Frage ist, ob jetzt der richtige Zeitpunkt dafür ist. Aber das würde natürlich bedeuten, dass man das Hochschulgesetz mit novelliert. Oder sehen Sie das nicht so? Könnte man alles stehen lassen, was dort steht, und nur die Formulierung mit hineinnehmen, also die Zuständigkeit dieses Gesetzes verankern? – Das sage ich, um uns zum Nachdenken anzuregen und damit wir das alle noch einmal gehört haben.

Der zweite Bereich, den ich auch schon in der ersten Lesung angesprochen habe: Das habe ich jetzt ein Stück weit verstanden. Wenn ich das richtig verstehe, sehen Sie alle weiterhin den Schwerpunkt eines Gleichstellungsgesetzes in der Frauenförderung. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, möchten Sie eigentlich gar nicht, dass in dem Zusammenhang über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen hat.

Aber ich frage jetzt noch einmal: Sie sehen gar keine Chancen, dass man bei dem Thema „Gleichstellung“ ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen herstellt, sondern Sie wollen dezidiert bei dem Punkt Frauenförderung bleiben? Ein Mann, uns sei es auch nur in der Stellvertreterposition, kommt für Sie überhaupt nicht infrage? Ich frage jetzt Sie alle: Ist das nach Ihrer Meinung der neue Trend? In anderen Bundesländern ist das anders gemacht worden. Sagen Sie bitte dazu noch einmal etwas.

Frau Gothe: Zum Hochschulgesetz: Sie haben recht. Das war damals überhaupt kein Streitpunkt, weil die Regelungen in den Hochschulgesetzen im Grunde sehr mit dem damaligen Landesgleichstellungsgesetz korrespondiert haben. Jetzt ist die Situation aber eine andere, und die verfassungsrechtlichen Fragen waren für mich auch gar keine Themen der Vergangenheit. Aber in der Begründung des Gesetzentwurfs wird ausdrücklich auf Art. 5 verwiesen. Das habe ich gesehen, und das ist für mich eigentlich kein Grund. Verfassungsrechtlich gibt es überhaupt keinen Grund, das so zu machen. Das ist eine rein politische Entscheidung.

Ich glaube, der entscheidende Punkt ist, dass das neue Gesetz wesentlich weiter geht als alles, was bisher in den Hochschulgesetzen geregelt ist. Meiner Meinung könnte man zum Beispiel die Hochschulgesetze entsprechend novellieren; das sind immerhin drei Gesetze. Wie weit man das machen kann, ob es wirklich reicht, wenn man sagen würde, man bezieht die Hochschulen ausdrücklich in den Geltungsbereich ein, sofern das Gleichstellungsgesetz weiter geht als die spezielleren Regelungen in den Hochschulgesetzen, oder ob das in den Hochschulgesetzen an der einen oder anderen Stelle angepasst werden kann – da bin ich jetzt ein bisschen überfragt. Diejenigen, die gesetzgebungstechnisch arbeiten, wissen das wahrscheinlich besser als ich.

Aber ich glaube, es würde sehr vieles auffangen, und es wäre insgesamt die einfachste Regelung, den Geltungsbereich zu erweitern und zu sagen: Wenn das Hochschulgesetz in einem bestimmten Punkt konkreter ist – das kann sein; ich habe zwar nichts gefunden, aber ich behaupte nicht, alle drei Gesetze genau durchgelesen zu haben –, gilt die konkretere Regelung. Aber ansonsten gilt das LGG. – Dann wäre das eine relativ einfache Regelung, die sicherstellt, dass die konkreteren und verbindli-

cheren Regelungen des LGG dann auch in den Hochschulen angewandt werden. Das finde ich sehr wichtig, weil das neue Gesetz tatsächlich weiter gehen soll, was wir auch sehr begrüßen. Dann müssen aber die Hochschulbeschäftigten einbezogen werden. Jetzt noch die Hochschulgesetze so zu novellieren, dass sie sich auf denselben Weg begeben: Ich finde, ein solcher Akt ist viel zu umständlich. Aber da haben sich die Zeit und auch die Haltung diesem Punkt gegenüber geändert. Damals war das überhaupt kein Streitpunkt; das war so.

Zu dem anderen Thema: Es hat im Vorfeld ein sehr intensiver Diskussionsprozess stattgefunden, auch mit den Vertretern des Ministeriums; das ist kein Geheimnis. Wir haben uns sehr stark dafür ausgesprochen, dass das im Moment in erster Linie noch ein Frauenförderungsthema ist, denn wir sagen: Wir sind noch nicht so weit, dass wir bei der Gleichstellung auch auf die Männer schauen müssen. Irgendwann ist es hoffentlich so, dass man genau darauf schauen muss, ob die Gleichstellung in allen Bereichen hergestellt ist. Aber wir haben es immer noch mit dem Thema „Diskriminierung und Benachteiligung wegen des Geschlechts“ zu tun. Das ist noch nicht beseitigt. – Ich sehe es auch nicht so, dass man sagen muss – wir haben mit Gleichstellungsbeauftragten darüber diskutiert –, jetzt sei bereits der Zeitpunkt gekommen ist, an dem diese Funktion Männern übertragen werden kann. Es wäre schön, wenn wir irgendwann so weit wären. Wir sehen das im Moment noch nicht, und wir haben daher im DGB insgesamt gesagt – das war einhellig –: Wir wollen nach wie vor, dass Frauen die Ansprechpartner und die Vertreterinnen dieser Interessen sind.

Frau Unkel: Ich glaube, im dbb wurde einmal der Vorschlag eingebracht, dass dabei auch ein Mann ins Spiel kommt. Aber ich glaube, im Moment ist es so, dass die Frauen in den öffentlichen Dienststellen die schwächeren Stimmen haben und dass die Männer sich einfach noch besser verkaufen, während Frauen häufig noch eine Frau als Ansprechpartner brauchen. Die würden eher zu einer Frau gehen als zu einem Mann. Die Auffassung vertrete ich nach wie vor; denn auch in den Behörden wenden sie sich eher an eine Frau als an einen Mann. Das gilt gerade für jüngere Frauen. Wenn das ältere Männer machen: Die Hemmschwelle ist aus meiner Sicht zu groß, um schon zum jetzigen Zeitpunkt den männlichen Part hineinzubringen. Ich würde sagen, das sollte vorwiegend auf Frauenbasis laufen.

Frau Dr. Gölz: Ich sehe das ähnlich. Es ist nicht so, dass das ein neuer Trend ist, sondern wir müssen immer noch davon ausgehen, dass wir unsere Ziele noch nicht erreicht haben. Das ist jetzt schon mehrfach gesagt worden: Wir sind einfach noch nicht so weit, dass Frauen in allen Bereichen, vor allem in den besser bezahlten und mit mehr Aufstiegsmöglichkeiten verbundenen, definitiv gleichgestellt sind und de facto die gleichen Chancen wie die Männer haben, auf diese Positionen zu kommen. Solange das nicht der Fall ist, halten wir an diesem Instrument der Frauenförderung fest, mit einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin. Das geschieht aus den schon genannten Gründen, und außerdem wollen wir nicht Gefahr laufen, dass es so aussieht, als ob wir, da wir das Ziel noch nicht erreicht haben, jetzt einen Mann benötigen, der das für uns in die Hand nimmt. Das spielt auch eine wichtige Rolle.

Gleichwohl: Wenn ein männlicher Beschäftigter zu mir käme – das ist übrigens durchaus der Fall, wenn es darum geht, sich bezüglich gesetzlicher Vorgaben für die Elternzeit zu informieren –, würde ich ihn nicht abweisen. Da entsteht auch keine falsche Hemmschwelle dahin gehend, dass man in Gleichstellungsfragen nicht zur Gleichstellungsbeauftragten kommen könnte, bloß weil das eine Frau ist. Wir haben auch andere Funktionen. Wir haben vielleicht auch männliche Schwerbehindertenbeauftragte, an die sich Frauen genauso wenden.

Es kommt allerdings kein männlicher Beschäftigter zu mir und sagt: Ich möchte so gern eine Sachbearbeiterstelle in E6. Ihr habt da einen Frauenanteil von 60 %, tut doch einmal etwas für mich. – Dieses Problem existiert nicht. Wir haben in diesen Bereichen eben nicht eine Unterrepräsentanz von Männern, weil sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden, sondern weil diese Bereiche meist schlicht und ergreifend zu wenig attraktiv sind. Da müssen andere Strategien mit finanziellen Anreizen – wie auch immer – greifen. Wir verschließen uns da nicht, auch nicht in Gender-Mainstreaming-Fragen. Aber bei diesem Gesetz geht es darum, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen, die bis jetzt nicht gewährleistet ist, weil es noch Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts gibt.

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

Frau Bill: Ich kann gleich daran anknüpfen. Wir – vor allem jüngere Frauen – glauben oft, die Gleichberechtigung sei erreicht. Aber die Statistiken zeigen, dass das ganz und gar nicht der Fall ist und dass es wirklich so ist, wie Frau Hamm-Brücher einmal gesagt hat: Der Fortschritt in diesem Bereich ist eine Schnecke. – Sie bewegt sich zwar im Augenblick, aber es geht immer noch sehr langsam. In Wirklichkeit ist es schlechter, als wir es manchmal wahrnehmen.

Eben wurde erwähnt, es kommt kein Mann und sagt: Auf diese und jene Stelle möchte ich auch; ich bin benachteiligt. – Ich sehe keine Benachteiligung von Männern. Im Laufe der Debatte wurden Beispiele aus dem Sozialministerium, dem Bildungsministerium oder aus dem Gesundheitsministerium angeführt. Im Gesundheitsministerium arbeiten so viele Frauen – viel mehr Frauen als Männer –, und hier müssten wir sagen: Männer sind benachteiligt, es gibt da viel zu wenige Männer, die müssen auch hineinkommen. – Das sehe ich wirklich nicht als Benachteiligung an. Es ist eine Folge der Benachteiligung von Frauen, dass sie in genau diesen Bereichen – etwa im Gesundheitsbereich – viel stärker vertreten sind als Männer. Das sind in der Regel nicht die supergut bezahlten Bereiche, und vor allen Dingen waren das die Nischen für die Frauen, weil sie anderswo überhaupt nicht hineingekommen sind. Vor 100 Jahren ging das los nach dem Motto: Irgendetwas mit Kindern und Gesundheit kann jede. – Es ist heute immer noch ein Problem, dass die Frauen genau da hineindürfen. Das ist keine Diskriminierung von Männern, sondern eine Folge der Diskriminierung von Frauen. An diesem Beispiel ist mir klar geworden, dass da falsch gedacht wird.

Ich denke deswegen, wir haben noch eine ganz große Strecke vor uns, bis die Gleichberechtigung erreicht und die Diskriminierung von Frauen nicht mehr so deutlich ist wie im Augenblick. Ich bin für den Landesfrauenbeirat im Rundfunkrat. Es ging darum – das Gesetz ist ebenfalls geändert worden –, dass alle Organisationen Frauen schicken müssen. Es gab beinahe Tote, ehe die sich darauf geeinigt hatten, statt eines Mannes eine Frau zu schicken. Manche haben sich sogar verweigert, und es musste noch darauf gewartet werden, ob sie überhaupt jemanden hinschicken dürfen. Es ging nur mit diesem Druck. Wenn es den Druck durch dieses Gesetz nicht gegeben hätte, wäre das nicht so. Wir Frauen haben jetzt immerhin einen Anteil von 30 %, und das verändert die Diskussionskultur. Das kann man sehen: Wenn die kritische Masse erreicht ist, sieht die Welt anders aus. Die Männer, die da sitzen, waren alle schon Feministen. Es ist richtig schön, das zu erleben.

Frau Rankers: Ich bin diejenige, die die Männer ins Spiel gebracht hat. Ich will sagen, dass in unserer gesamten Gesellschaft – das betrifft nicht nur Verwaltungen, sondern genauso Unternehmen – gute Führung nicht belohnt wird. Wir haben keine Führungskultur, die das belohnt. Deswegen stehen die Frauen immer noch nicht so im Fokus, und deswegen haben wir im Hinblick auf die Entgeltgleichheit immer noch keine gleiche Bewertung von Frauenarbeit.

Ich glaube wirklich, dass es wichtig ist, Betroffene zu Beteiligten zu machen – aber verpflichtend. Für mich sind das alles Prozesse, die genau definiert sein müssen und in die klare Zielvorgaben gehören. Das heißt, auch die Vergütung eines Dienststellenleiters oder eines anderen Führungsverantwortlichen in der Verwaltung muss daran gekoppelt sein, wie er Frauenförderung, Quoten und gute Führung umsetzt. Das betrifft also nicht nur die Beförderung, sondern auch die Vergütung. Wenn wir da klare Vereinbarungen und klare Definitionen haben, können das die Männer genauso wie die Frauen umsetzen.

Ich habe das jetzt bei dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ erlebt. Da gibt es einfach ganz viele Widerstände, auch seitens der Männer. In Diskussionen heißt es auf einmal, Männer würden diskriminiert. Bei einer 80-prozentigen Männerquote, die vielleicht auf 70 % gesenkt worden soll, wird auf einmal von Diskriminierung gesprochen. Ich glaube, diesen Argumenten kann man dadurch begegnen, dass man die betroffenen Männer zu Beteiligten macht, denn Männer und Frauen wollen schließlich die Gleichberechtigung. Wir wollen nichts anderes. Fifty-fifty – wir wollen die Gleichberechtigung. Das bezieht immer beide Seiten ein. Wir wollen, dass Männer Familienarbeit machen. Wir wollen, dass sich Männer in den Familien auch in der Pflege engagieren und da Verantwortung übernehmen. Ich finde, dann müssten sie auch dafür zuständig sein, Frauen entsprechend zu fördern. Väter haben Töchter, Männer haben Ehefrauen, und sie wollen alle, dass sie gut bezahlt werden und gute Positionen haben.

Gesamtgesellschaftlich brauchen wir das. Wir haben im Moment hohe Scheidungsraten von 45 %. 85 % der Alleinerziehenden sind Frauen, 15 % Männer. Wir haben ganz viele Probleme, die zum Teil

auch aufgrund der Zuwanderung auf uns zurollen. Wir brauchen eine stabile Gesellschaft; da sind beide gefragt. Aber sie müssen eben durch klare Zielvereinbarungen und eine Koppelung an die Vergütung in die Verantwortung genommen werden. Da sehe ich keine Probleme mit den Männern. Ich habe in Ausübung meiner Führungsverantwortung in der Deutschen Bank erfahren: Wenn man die Männer einbezieht und im Rahmen dieser Prozesse so etwas mit ihnen vereinbart, kann die Frauenförderung sukzessive funktionieren. Aber sie muss in Führungskulturen etabliert werden.

Frau Weickart: Ich habe eingangs gesagt, dass ich hier ein bisschen die Puristinnenfraktion vertrete. Ich will jetzt aber überhaupt nicht feministisch, ideologisch oder sonst wie argumentieren, sondern pragmatisch. Ich frage mich immer: Wem nützt etwas? – Wenn ich mich in die Situation von Bewerbungsverfahren versetze – mit Tanja Gölz bin ich wahrscheinlich eine der wenigen in diesem Raum –, stelle ich fest, mir ist das Hemd viel näher als die Hose, und dann sage ich: Wem nützt das? – Ich will ein Frauenfördergesetz. Damit will ich in dieses Personalauswahlverfahren gehen können. Ich will kein gesellschaftlich nett verbrämtes Gesetz haben, das mir ins Kreuz tritt und für die Gleichstellung von Männern sorgen soll. Das will ich nicht. Ich will eine klare rechtliche Position haben, auf die ich mich berufen kann.

Von daher bin ich in diesem Fall eine Pragmatikerin sondergleichen. Ich bitte auch darum, das nicht mit Vereinbarkeitsfragen zu verwechseln, deren Bedeutung ich überhaupt nicht mindern möchte. Das sage ich, um nicht missverstanden zu werden. Aber die Vereinbarkeitsfragen gehören dort nicht hinein. Das ist ein Frauenfördergesetz. Es dient einzig und allein dazu, den Zugang zum öffentlichen Dienst und die Angelegenheiten der Beschäftigten innerhalb des öffentlichen Dienstes zu regeln – um auch hier einmal zu entideologisieren. Es ist schlicht und einfach für eine definierte Anzahl von Menschen gedacht, und es wird auch in der Zukunft für eine definierte Anzahl von Menschen gelten. Man wird nicht im selben Atemzug auch noch gesellschaftliche Missstände damit beseitigen können.

Frau Abg. Elsner: Ich habe zwei oder drei Fragen zu Themen, die hier mehrfach aufgetaucht sind. Die erste Frage ist relativ kurz, und deshalb stelle ich sie an den Anfang. Es geht um das Wählen oder Bestellen von Gleichstellungsbeauftragten. Es gibt unterschiedliche Meinungen dazu. Damit ist natürlich gemeint, nur Frauen dürfen wählen. Ich hoffe, das ist so richtig; ich weiß es nicht genau. Ich möchte, auch wenn es vorhin von Ihnen kurz begründet worden ist, von Ihnen wissen, warum es eine Wahl und keine Bestellung bzw. eine Bestellung und keine Wahl geben sollte.

Außerdem komme ich auf das Einbeziehen der Männer zu sprechen, das auch Frau Rankers wieder erwähnt hat. Es geht darum, dass wir im ersten Entwurf eine Regelung dazu vorgesehen hatten. Im Zuge diverser Anhörungen ist sie wieder herausgenommen worden. Mich hat allerdings etwas erstaunt, dass hier etwas aufkam, was ganz in meinem Sinne ist, nämlich eine Tradierung – also eine Rollenverteilung, zum Beispiel in der Familienarbeit – aufzuweichen. Das halte ich für unbedingt notwendig. Aber ich frage mich: Können wir das den Familien diktieren? Wie soll ein Gesetz dazu aussehen?

Man kann nicht gesetzlich regeln, dass die Männer jetzt zum Beispiel in die Krankenpflege gehen. Vielleicht bin ich auch zu unbedarft. Können Sie mir da ein bisschen helfen? – Ich denke, das ist auch eine Form von Erziehungsarbeit: dass die Mädchen nicht mehr nur Puppen bekommen und die Jungen nicht mehr nur technisches Spielzeug. Da ist der Hund begraben. In vielen Familien wird diese Rollenverteilung immer noch ungefragt fortgesetzt, und viele Frauen machen das trotz ihrer Drei- oder Vierfachbelastung. Da sind wir auch keinen Schritt weitergekommen.

Frau Dr. Gölz: Ich könnte ganz knapp antworten. Sie brechen die Rollenbilder privat sofort auf, wenn Mama zu Hause die Führungsperson innehat, sie da auch sicher hinkommt und das nicht nur für einen kleinen Prozentsatz der Frauen gilt. Das ist ein sehr plakatives Bild. Diese Dinge, die ein Gesetz fordert, spielen sehr wohl in den familiären und privaten Bereich hinein. Übrigens empfinde ich Familie nicht ausschließlich als ein privates Konstrukt. Ich meine, unsere Gesetzgebung beschäftigt sich ständig damit, wie sie das Modell Familie fördert. Das heißt, sie greift natürlich mit in die Gesellschaft ein.

Es kommt darauf an, dass in dem Gesetz nicht vorgeschrieben ist, wie man seine Beziehung führt und seine Kinder erzieht. All das ist auch nicht monokausal. Soziologische, pädagogische, innerfamiliäre und gesellschaftliche Prozesse greifen ineinander. Aber wenn durch diese ernst zu nehmenden Bestrebungen eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern, d. h. eine Chancengleich-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

heit, die es ermöglicht, das Gleiche im Beruf zu leisten und eine entsprechende Position auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, befürwortet und durch Instrumentarien durchgesetzt wird, ist es das beste Vorbild.

Das ist ganz unabhängig davon, wie jemand das privat regelt. Auch wenn Frauen nie vorhaben, Kinder zu bekommen, besteht die Gefahr – vor 20 Jahren war es stärker, aber es ist immer noch da –, dass sie, wenn diese Rollenbilder noch verankert sind, auch bei Personalverantwortlichen, durch die Brille gesehen werden: Die ist zwar sehr qualifiziert, aber ich habe einen genauso qualifizierten Mann. Die wird vielleicht schwanger, dann fällt sie aufgrund von Familienarbeit aus. Die kann mir dreimal erzählen, sie kommt nach ein paar Wochen zurück. Dann muss ich eine Vertretung suchen. – Ich sage immer: Die Gleichberechtigung wird dann erreicht sein, wenn der gleiche Automatismus andersherum abläuft: Ich habe hier einen Mann sitzen, der demnächst in Elternzeit geht. Dann geht er auf Teilzeit, weil er sich um die Familie kümmert.

Das ist nur das Thema Familie. Ich verstehe sehr gut, warum Frau Weickart „allergisch“ darauf reagiert. Wir dürfen bei der Frauenförderung nicht immer an die Familie denken. Aber solange das in den Köpfen drin ist, betrifft das auch Frauen, die mit Familienplanung in dem Moment vielleicht gar nichts am Hut haben. Aber die werden aufgrund dieser Sichtweise mit in diese Schublade geworfen, und das ist das Problem.

Auch die LAG möchte argumentativ in diese Richtung gehen: Wenn wir es irgendwann erreicht haben, dass wir nicht nur bei Frauen automatisch an dieses Thema denken, sondern es aufgrund des Aufbrechens von Rollenbildern genauso auf einen männlichen Arbeitnehmer zutreffen kann, dass er seine Arbeitszeit reduzieren möchte, und all diese Dinge kein Problem mehr darstellen für eine qualitativ hochwertige Arbeitsleistung, wird es auch eher möglich sein, dass eine Chancengleichheit entsteht. Es leiden nämlich, wie gesagt, auch Frauen darunter, für die das eigentlich nicht die Fragestellung ist.

Frau Gothe: Ich wollte zu dem Thema noch kurz etwas, denn ich glaube, das Gesetz hat ein bestimmtes Ziel, und im Rahmen dieser Zielsetzungen muss man darauf schauen, was die richtigen Maßnahmen sind: Das ist die Gleichstellung im öffentlichen Dienst und nicht vieles andere, was aus meiner Sicht auch wünschenswert und wichtig wäre. Daraufhin muss man die Maßnahmen und das, was vorgeschlagen ist, auch prüfen. Wir sagen auch, dass wir da ein ganzes Stück weiter sind.

Zu der Frage, wie man das manifestierte Rollenverhalten auflockert: Ich glaube, das geht an vielen Stellen. Ich nenne ein Beispiel aus unserer Organisation: Alle unsere jungen Männer, die Väter werden – mittlerweile sind es vier –, nehmen Elternzeit. Wir sind nicht repräsentativ, das weiß ich wohl. Sie nehmen wenigstens drei Monate Elternzeit. Auch das ist nicht repräsentativ. Sie nehmen sie aber relativ selbstverständlich.

Was ich damit sagen will: Dass das nicht reicht, weiß ich auch. Aber es zeigt, dass man aufgrund von gesetzlichen Angeboten zumindest in bestimmten Kreisen schon Veränderungen hat. Ein Wunder ist das nicht. Als Arbeitgebervertreter hat man es auch nicht immer einfach, aber das ist egal. Ich finde es zunächst einmal sehr positiv, denn viele kleine Schritte ergeben irgendwann auch einen großen. Deswegen muss man da einfach mehrere Schritte gehen.

Ich wollte noch etwas zu dem Thema „Wahl oder Bestellung“ sagen. Ich habe sehr bewusst gesagt, ich weiß, dass das ein Thema ist, das man so oder so sehen kann. Die Gleichstellungsbeauftragten sagen aus ihrer Position heraus aus ziemlich nachvollziehbaren Gründen: Es ist sinnvoll, das über eine Bestellung zu regeln. Das stärkt unsere Position gegenüber der Arbeitgeberseite. – Ich glaube, die Frage ist, wie man die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten definiert. Ist sie vielleicht eher eine Interessenvertretung?

Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz wird sie gewählt. In unserer Organisation wählen wir sie auch; wir wenden das Gesetz an. Es wählen nur die Frauen. Sie veranstalten eigene Frauenversammlungen und verstehen das ein bisschen als ihre Interessenvertretung. Trotzdem nehme ich wahr, dass unser Betriebsrat – das kann ich jetzt sagen; ich denke, das ist bei Personalräten nicht anders – sie manchmal als Konkurrenz sieht, obwohl die Stellung bei Weitem nicht so stark ausgestaltet ist, auch nicht nach dem Bundesgleichstellungsgesetz, wie diejenige der Personalvertretung. Ich

glaube, wenn man das als Interessenvertretung sieht und will, dass die Gleichstellung Rückhalt bei den Frauen findet, stellt man fest, dass eine Wahl sinnvoll ist.

Aber dann braucht man noch ergänzende Maßnahmen, um ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Arbeitgeberseite zu stärken; denn das ist sehr unterschiedlich, je nachdem welchen Dienststellenleiter man hat und wie die Gesamtausgestaltung ist. Dann fehlen noch einige Punkte. Vielleicht ist dann so etwas wie eine Zulage – dass zumindest alle gleichmäßig bezahlt werden und Ähnliches – wichtig. Wir haben uns das überlegt und sind aus gewerkschaftlicher Sicht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Frage der Interessenvertretung für die Frauen an der Stelle die entscheidende ist.

Frau Weickart: Auch ich möchte noch etwas zu dem Punkt „Wahl oder Bestellung“ sagen. Ich habe deshalb nichts dazu gesagt, weil auch wir, die LAG, eine sehr unentschiedene Beschlusslage dazu haben. Das zieht sich querbeet durch die Landesarbeitsgemeinschaft. Einige haben sehr gute Erfahrungen mit der Bestellung gemacht, andere wiederum nicht. Genau in diesem Dilemma bewegen wir uns. Angesichts der Rechte, mit denen das Gesetz in seinem Entwurfsstadium ausgestattet ist, halte ich allerdings eine Wahl für völlig überkandidelt. Das wird der Position doch überhaupt nicht gerecht. Ich sage es einmal so: Dafür ziehe ich nicht in den Wahlkampf.

Frau Abg. Elsner: Entschuldigen Sie, darf ich eine Nachfrage stellen?

Frau Weickart: Ja.

Frau Abg. Elsner: Damit meinen Sie, die jetzige Position der Gleichstellungsbeauftragten ist zu schwach?

(Frau Abg. Kohnle-Gros: Nein, wie sie jetzt vorgesehen ist!)

Frau Weickart: Wie sie jetzt vorgeschlagen ist. Die Position in dem Entwurf ist aus meiner Sicht zu schwach, um eine Wahl zu rechtfertigen. Wenn ich das mit den Rechten nach dem LPersVG vergleiche, stelle ich fest, wir sind ein kleiner Husten. Die bekommen Freistellungen ohne Ende. Allein in der Stadt Mainz sind fünf freigestellt – ohne die, die zeitweise tätig sind. Ich komme doch noch nicht einmal an diesen Brotkasten heran, um da Klimmzüge zu machen.

Frau Abg. Kohnle-Gros: Ich möchte noch eine Nachfrage stellen. Gerade klang es schon an: Der frühere § 7 – Einstellung und Beförderung – ist geändert worden und ist jetzt § 8. Es sind auch ein paar Umformulierungen vorgenommen worden. Vor allem geht es um den früheren Abs. 1, in dem im Falle der gleichwertigen Eignung von Männern und Frauen bei einer Unterrepräsentanz von Frauen deren Bevorzugung festgestellt wurde. Ich möchte Ihre Einschätzung dazu hören.

Ich war auf Ihrer Tagung an der Uni Mainz – ich weiß gar nicht, wer sie veranstaltet hat –, als Professor Papier sein Gutachten vorgestellt hat. Deswegen muss man das hier noch einmal ansprechen. Professor Papier hat im Grunde genommen gesagt, es gibt keine wirkliche Gleichheit bei Bewerbungen, und deswegen kann man aus solchen Paragrafen nicht den Schluss ziehen, dass sich da etwas ändert. Ich würde von Ihnen gern hören – vielleicht aus der Praxis –, ob Sie auch darüber diskutiert haben und wie Sie zu der Neugestaltung dieses Paragrafen stehen.

Frau Dr. Gölz: Ich kann Ihnen da zustimmen: Die fachliche Leistung zu beurteilen klingt unheimlich objektiv. Aber es wird immer dann schwierig, wenn es verschiedene Bewerberinnen und Bewerber gibt. Dann wird das doch wieder zu einem sehr dehnbaren Begriff: Was wirft man dann in die Waagschale? Was ist einem dann auf einmal wichtig? Es zählt schließlich nicht nur ein Einstellungskriterium. Wir wissen, dass Ausschreibungen viele Voraussetzungen und auch Wünsche enthalten. Mal wird auf den einen Wunsch ein stärkeres Gewicht gelegt, und auf einmal ist das andere nicht mehr ganz so wichtig, wenn der Kandidat geeignet erscheint. Insofern ist es bestimmt sinnvoll und erstrebenswert, was Herr Dr. Papier da ausgeführt und vorgeschlagen hat, nämlich dass man das Ganze umkehrt: Es ist eine Frau einzustellen, solange jemand anders nicht höher qualifiziert ist.

Sie haben nach Erfahrungen aus der Praxis gefragt. Ich muss jetzt wieder mit meinem Beispiel kommen: In der Akademie der Wissenschaften haben wir viele Nischen. Wir haben Fächer und Disziplinen, in denen der Bewerberkreis eingeschränkt ist, weil es sehr spezifische wissenschaftliche Aufga-

ben sind. Wenn geeignete Kandidaten feststehen – übrigens gilt das durchaus auch für geeignete Kandidatinnen –, werden die Ausschreibungen, wenn man unter dieser Vorgabe nicht sowieso auf sie verzichten will, schon so formuliert, dass man eigentlich weiß, es kann nur einer oder eine diese Anforderungen erfüllen. In den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, achte ich darauf. Aber es wird immer vorkommen, dass die Leute trotz allem eine subjektive Auswahl treffen und all die flankierenden Personen – Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, wie auch immer – nur korrigierend eingreifen können. Je weniger Angriffsflächen man für noch mehr subjektive Bewertungen bieten würde, umso besser wäre es.

(Frau Abg. Kohnle-Gros: Die Gewerkschaftsfrauen sehen das auch so!)

Frau Gothe: Faktisch ist es so, dass immer auch subjektive Einschätzungen eine Rolle spielen. Ich kann mich dem insgesamt nur anschließen. Deswegen ist es aber so wichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei den Vorstellungsgesprächen dabei sind und auch die Unterlagen sehen. Das gewährleistet an dieser Stelle bei den Entscheidungen ein Mindestmaß an Transparenz. Das und die Stärkung ihrer Rechte halte ich deswegen für zentral und wichtig. Ansonsten kann man zu den subjektiven Einschätzungen sagen: Es gibt kein objektives Verfahren. Ich glaube, das gibt es nirgendwo. Objektiv ist es wohl auch nicht möglich.

Frau Abg. Spiegel: Liebe Expertinnen, zunächst einmal herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und Ausführungen. Ich habe als klaren Grundkonsens feststellen können, dass keine von Ihnen die Notwendigkeit einer LGG-Novelle bestritten hat. Vielmehr haben Sie eigentlich alle gesagt, es war notwendig bis überfällig, dass man sich eine Novellierung vornimmt. Ich sehe es im Übrigen auch so, dass es sehr wichtig war, dass das Landesgleichstellungsgesetz nach mittlerweile etlichen Jahren auf den Prüfstand kommt und man daran weiterarbeitet.

Ich möchte an der Stelle auch denjenigen im Ministerium meinen ausdrücklichen Dank aussprechen, die in den letzten Monaten und Jahren sehr stark mit dem Novellieren des LGG beschäftigt waren. Ich muss auch gestehen, dass mir nicht bewusst war, welches Mammutprojekt uns bevorsteht, als wir uns zu Beginn der Legislaturperiode vorgenommen hatten, das LGG zu novellieren. Aber ich bin froh, dass wir es gemacht haben und dass der Entwurf jetzt auf dem Tisch liegt.

Es ist schon vieles gesagt worden. Ich möchte jetzt nicht irgendwelche Sachen wiederholen. Ebenso wie Frau Kohnle-Gros habe ich vieles mitgeschrieben, und vieles nehme ich sozusagen als Hausaufgabe mit. Ich werde mir den Gesetzentwurf noch einmal auf der Grundlage der Anmerkungen, die Sie gemacht haben, anschauen.

Insgesamt habe ich drei Nachfragen. Die erste Nachfrage betrifft die Hochschulen; denn das halte ich für einen wichtigen, interessanten Punkt. Ich bin aber keine Juristin. Ich sage Ihnen gleich: Was das Rechtliche betrifft, verlasse ich mich gern auf die Einschätzung von Leuten, die sich in dieser Materie besser auskennen. Ich habe es so verstanden, dass man, wenn man sich andere Bundesländer anschaut, feststellt, es ist durchaus möglich, da „konkurrierende“ gesetzliche Regelungen zu haben. Vielleicht könnten Sie noch einmal etwas dazu sagen, wie das in anderen Bundesländern ist. Ich weiß nämlich nicht, ob es da ähnliche Regelungen gibt. Ich kann mir vorstellen, dass andere Bundesländer an dieser Stelle möglicherweise vor ähnlichen Dilemmata standen. Wie ist das dort gelöst worden?

Meine zweite Frage ist: Einige von Ihnen haben die Frauenförderpläne in den Kommunen erwähnt. Ich habe dazu eine Frage, die sich im Grunde an Sie alle richtet – wer auch immer sich dazu berufen fühlt. Meine Erfahrung mit den Frauenförderplänen ist, dass sie zwar auf jeden Fall wichtig sind, man sie aber auch nicht überschätzen sollte. Da würde mich Ihre Einschätzung interessieren: An welcher Stelle können Frauenförderpläne in den Kommunen – das wurde hier angesprochen – tatsächlich ein wichtiges Instrument sein, um die Gleichstellung vor Ort voranzubringen? Vielleicht können Sie mir ein bisschen auf die Sprünge helfen. Aufgrund der Erfahrungen in der einen oder anderen Kommune bin ich etwas desillusioniert: Ich stelle fest, selbst wenn man sie hat, bedeutet das nicht, dass man sich jeden Tag vergegenwärtigt, dass man sie hat. Sie wissen, was ich meine.

Mein dritter Punkt bezieht sich auf das, was vom Landesfrauenrat kam. Zu diesen klaren Zielvereinbarungen habe ich eine Nachfrage. Das steht für mich ein Stück weit im Widerspruch dazu, dass man mit dem LGG insofern recht pragmatisch umgehen muss – das sehe ich genauso –, als es kein All-

heilmittel sein wird, um die Gleichstellung zu verwirklichen. Das ist zumindest meine Überzeugung. Es ist ein wichtiges Instrument; es ist ein Maßnahmenbündel. Aber ich hege nicht die Illusion – ich würde mich freuen, wenn es so wäre –, dass wir auf dieser Grundlage in zehn Jahren tatsächlich sagen können: Die Schnecke ist am Ziel; sie hat ihr Salatblatt erreicht. – Das heißt, die Gleichstellung ist verwirklicht. Mich würde interessieren, wie Sie das meinten.

Ich finde es auch schade, dass in der Vorlage, die es von Ihnen gibt, eigentlich relativ wenig von dem steht, was Sie eben mündlich ausgeführt haben. Sie haben eben relativ viele konkrete Punkte genannt. Da muss ich auf das Protokoll warten. Das konnte ich mir nicht alles mitschreiben. Sie haben aber irgendetwas zur Telearbeit in Führungspositionen gesagt. Das habe ich mir nur als Stichwort aufgeschrieben. Vielleicht können Sie dazu noch einen Satz sagen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchte ich keine Frage stellen, sondern eine Anmerkung machen. Ja, die Vereinbarkeit ist im novellierten LGG thematisiert. Ich muss aber sagen, dass ich völlig bei Ihnen bin: Wer davon ausgeht, dass Frauenpolitik – oder meinetwegen auch Gleichstellungspolitik – Vereinbarkeitspolitik ist, hat wirklich irgendetwas überhaupt nicht verstanden. In jeder Veranstaltung und in jeder Podiumsdiskussion werde ich zur Löwin, wenn die Leute das über einen Kamm scheren. Ich bin auch in dieser Hinsicht völlig bei Ihnen: Wenn es denn so wäre, würden sich kinderlose Frauen in den Chefetagen tummeln. Das ist aber nicht der Fall. Es gibt ganz klar eine gläserne Decke. Natürlich hoffe ich, dass wir mit der LGG-Novelle ein Stück weit an der gläsernen Decke kratzen und sie vielleicht sogar einmal durchstoßen können. Aber für mich ist, wie Sie auch sagten, die Vereinbarkeit eine Facette des Ganzen.

(Frau Bill: Aber hier ist ein Schwerpunkt!)

– Ich sehe das ein Stück weit nicht so. Ich sage es einmal umgekehrt: Wenn die Vereinbarkeit in dieser LGG-Novelle überhaupt nicht erwähnt worden wäre, hätte ich sie defizitär gefunden. Das sage ich als jemand, der wirklich jedem an den Hals springt – im negativen Sinn –, der sagt: Na ja, Frauenpolitik ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ich möchte noch eine Schlussbemerkung zu dieser Vereinbarkeitsfrage machen, denn es wurde eben gesagt, es sei zwar schön und gut, dass die Männer Elternzeit nehmen – aber na ja. Meine ganz persönliche Meinung an der Stelle ist: Ich bin nicht bereit, die Männer zu pampern und sie fünfmal aufzufordern, Elternzeit zu nehmen. Ich finde, wir müssen an die Frauen herantreten. Wir sollten nicht missionieren, aber ich erlebe, auch durch meine eigene Biografie bedingt, dass man, wenn sich eine Schwangerschaft einstellt, mit vielen Frauen ins Gespräch über den Punkt kommt: Wie wäre es damit, relativ zügig nach der Geburt wieder einzusteigen? – Die Diskussion darüber ist wichtig, nicht im Sinne eines Missionierens, sondern damit das als Option einmal durchgespielt werden kann. Wenn die Frauen das machen, müssen die Männer sowieso mitziehen. Ich bin weniger dafür, die Männer zu pampern, sondern ich sage eher: Die Frauen gehen vor, und die Männer müssen mitorganisieren.

Frau Weickart: Ich kann leider nicht für jede rheinland-pfälzische Kommune sprechen, die so etwas machen muss, weil sie mehr als 30 Beschäftigte hat. Das ist wie ein Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung: Manche halten das für eine lässliche Sünde, für andere ist es ein Staatsvergehen. Das wird quer durch das ganze Land sehr unterschiedlich gehandhabt.

Aber wir sollten die Kommunen nicht aus der Verpflichtung entlassen, zu bilanzieren – also schlicht und ergreifend zu zählen – und eine Prognose dazu abzugeben, wie es mit der Personalentwicklung aussieht, auch wenn, was völlig klar ist, die meisten Haushalte unter der Oberaufsicht der ADD stehen und die Stellenpläne erst einmal bewilligt werden müssen. Es ist nicht so, als ob wir aus dem Vollen schöpfen könnten und Stellen ohne Ende zu besetzen hätten. Das stimmt gar nicht. Alle Stellen, die frei werden, kommen auf den Prüfstand. Ich vermag nicht für die Landesverwaltung hochzurechnen, ob das dort genauso ist. Aber die meisten großen Kommunen, die überhaupt irgendetwas zu vergeben haben, stehen schlicht und ergreifend unter Oberaufsicht. Sie sind dann natürlich auch weniger frei in der Gestaltung oder in der Prognostizierung von frei werdenden Stellen.

Dennoch kann man versuchen, die Steuerungsabteilungen und die Personalabteilungen – wer auch immer dafür verantwortlich ist –, dazu zu zwingen, sich schlicht und ergreifend diesem Zählwerk aus-

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

zusetzen und das nicht an die Gleichstellungsbeauftragten zu delegieren, denn das ist eine Aufgabe der Dienststelle. Das ist wichtig. Da beißt die Maus keinen Faden ab.

Welche Maßnahmen aus diesen Frauenförderplänen erwachsen sollen, ist wahrscheinlich auch wieder von Landstrich zu Landstrich oder von Kommune zu Kommune sehr unterschiedlich. Aber wir haben natürlich generell das Problem des geschlechtsspezifischen oder segregierten Arbeitsmarktes. Alles, was schlecht bezahlt ist, wird von Frauen gemacht, und alle Stellen, die in den höheren Rängen angesiedelt sind – wenn man bei Kommunalverwaltungen überhaupt davon sprechen kann –, sind von Männern besetzt, und die machen die Stellen auch nicht so schnell frei. Wer also einmal dort hockt, hockt dort – wie lange müssen Beamtinnen und Beamte jetzt arbeiten? – auf jeden Fall bis zum Erreichen der individuellen Altersgrenze.

Frau Vors. Abg. Leppla: Frau Spiegel, der Ländervergleich in Bezug auf die Hochschulen ist in den ersten Beiträgen von Frau Gothe und Frau Unkel sehr ausführlich behandelt worden.

(Frau Abg. Spiegel: Da war ich noch nicht da!)

– Darum erkläre ich es gerade. – Damit wir das nicht einfach wiederholen, möchte ich Sie auf das Protokoll verweisen.

Frau Abg. Spiegel: Das ist absolut in Ordnung. Ich möchte mich auch dafür entschuldigen, dass ich zu spät war. Das war kein mangelndes Interesse, sondern es lag an der Deutschen Bahn, auf die ich heute Morgen sehr sauer war.

Frau Vors. Abg. Leppla: Sie sind also damit einverstanden, dass wir das so machen. – Dann gab es noch eine Frage an Frau Rankers bezüglich der Zielvereinbarungen.

Frau Rankers: Ich meine, es gibt in dem ganzen Verlauf zwei Ebenen. Zum einen hätte ich es schon gern, dass in der Präambel des Gesetzes steht, bis wann wir die Gleichstellung erreicht sehen wollen. Das betrifft sowohl den Zeitrahmen als meinetwegen auch Quoten, gern auch gestaffelt nach Jahren. Jedenfalls soll dort stehen, bis wann die Gleichstellung erreicht werden soll. Dann kann bei dem Gesetz auch besser überprüft werden, ob die Maßnahmen, die in den folgenden Paragraphen stehen, durchgeführt werden.

Zum anderen gibt es in allen Verwaltungen Personalführungsprozesse. Da müssen selbstverständlich auch geeignete Maßnahmen durchgeführt und integriert werden. Genauso müssen die Ziele gemessen und an Vergütungen und Beförderungen geknüpft werden. So weit fasse ich für mich Zielvereinbarungen.

Sie haben auch gefragt, was ich mit der Telearbeit in Führungspositionen gemeint habe. Frau Spiegel, da ging es mir insbesondere um den § 6 und um eine Erweiterung dieses Paragraphen, denn ich möchte, dass dort explizit aufgenommen wird, der Arbeitgeber muss nachweisen, dass diese Aufgaben und die Führungspositionen nicht in Teilzeit oder mit Telearbeit zu bewältigen sind. Das ist mir da zu allgemein formuliert, nach dem Motto: Jeder kann behaupten, das ist so, und dann wird das, gerade wegen der Belastung durch Kinder, mit Führungspositionen und Frauen nichts. Ich möchte, dass der Arbeitgeber das nachweisen muss. Es war mein Anliegen, dass der Prozess umgekehrt wird.

Frau Bill: Ich würde gern noch kurz etwas zu den Zielen des Gesetzes sagen, denn darum geht es bei der Vereinbarkeit. Das ist dort nicht einfach irgendwo als ein Bestandteil des Problems enthalten, sondern es ist ein Ziel des Gesetzes. Es ist der zweite Schwerpunkt des Gesetzes. Zwei Schwerpunkte gibt es.

Aus meiner Sicht ist der zweite Schwerpunkt einfach obsolet, denn er ist im ersten schon enthalten. Es ist so, wie Frau Spiegel es eben dargestellt hat: Ich will die Männer nicht pampern. Wenn die Frauen vorangehen, bleibt denen gar nichts anderes übrig. – Genau das ist das Ziel des ersten Schwerpunkts des Gesetzes. Es steht sogar noch einmal darin, es sind „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten auszugleichen“. Das heißt, die Vereinbarkeitsfrage ist schon enthalten; sie muss nicht gesondert als Schwerpunkt aufgeführt werden.

**32. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 03.11.2015
– Öffentliche Sitzung –**

Das ist unsere Kritik daran. Warum muss das noch einmal als Schwerpunkt aufgeführt werden, wenn das, wie Frau Spiegel gesagt hat, nur ein Teil des Problems ist, der aber ganz klar durch diese erste Formulierung aufgefangen wird? – Ich plädiere noch einmal dafür, das nicht als Schwerpunkt in die Zielbestimmungen aufzunehmen; denn das ist nicht das Ziel eines Frauenfördergesetzes. Das kann das Ziel eines anderen Gesetzes sein. Bei einem Frauenfördergesetz gehört das zur Problemlage, aber es ist nicht das Ziel.

Frau Vors. Abg. Leppla: Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Damen Anzuhörenden. Sie haben uns eine Menge Hausaufgaben für die Beratungen in den Fraktionen aufgegeben.

Die Auswertung soll in der planmäßigen Ausschusssitzung am Donnerstag, dem 19. November 2015, 10:00 Uhr, erfolgen.

Der Tagesordnungspunkt wird vertagt.

gez.: i. A. Dohmen

Protokollführerin

Anlage

In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Elsner, Petra	SPD
Leppla, Ruth	SPD
Dr. Machalet, Tanja	SPD
Rauschkolb, Jacqueline	SPD
Scharfenberger, Heike	SPD
Steinbach, Nico	SPD
Demuth, Ellen	CDU
Dr. Ganster, Susanne	CDU
Kohnle-Gros, Marlies	CDU
Schnabel, Heinz-Hermann	CDU
Schneid, Marion	CDU
Blatzheim-Roegler, Jutta	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Spiegel, Anne	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Für die Landesregierung:

Gottstein, Margit	Staatssekretärin im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
-------------------	---

Anzuhörende:

Gothe, Christine	DGB Rheinland-Pfalz
Unkel, Katrin	dbb rheinland-pfalz
Dr. Gölz, Tanja	Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz
Bill, Gisela	Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz
Rankers, Claudia	Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz e.V.
Weickart, Eva	Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz

Landtagsverwaltung:

Bierbrauer, Jessica	Ministerialrätin
Kullmann, Silke	Amtsärztin
Samulowitz, Sonja	Gaststenografin (Protokollführerin)