

# LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

## 16. Wahlperiode

---

**Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung**

33. Sitzung am 19.11.2015  
– Öffentliche Sitzung –

## Protokoll

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr

Ende der Sitzung: 11:16 Uhr

### Tagesordnung:

1. Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften  
Gesetzentwurf der Landesregierung  
– Drucksache 16/5541 –  
dazu: Vorlagen 16/5899/5967/5968/5969/5970/5971/5984/  
5985
2. Verschiedenes

### Ergebnis:

Annahmempfehlung  
(S. 2 – 11)

S. 12

**Herr stellv. Vors. Abg. Schnabel** eröffnet die Sitzung und begrüßt alle Anwesenden.

**Punkt 1** der Tagesordnung:

**Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften  
Gesetzentwurf der Landesregierung**

– Drucksache 16/5541 –

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

**Berichterstatterin: Frau Abg. Dr. Susanne Ganster**

**Herr stellv. Vors. Abg. Schnabel** erläutert, der Gesetzentwurf sei in der 104. Plenarsitzung am 24. September 2015 an den Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung – federführend – sowie an den Wirtschaftsausschuss und den Rechtsausschuss überwiesen worden. Der Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung habe in seiner letzten Sitzung eine Anhörung dazu durchgeführt. Das Protokoll über die Anhörung liege vor, sodass die Anhörung nunmehr ausgewertet und über den Gesetzentwurf Beschluss gefasst werden könne.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** schlägt zum Verfahren vor, zunächst einmal einen generellen Einstieg in die Thematik zu machen und danach mit den Kolleginnen und Kollegen der anderen Fraktionen sowie mit Unterstützung des Ministeriums den einen oder anderen konkreten Punkt anzusprechen, um deren Einschätzung dazu zu erfahren. Die CDU habe sich intensiv mit den einzelnen Fragestellungen beschäftigt, und dabei seien auch noch Fragen aufgetreten, die im Protokoll festgehalten und geklärt werden sollten.

In der Anhörung über den Gesetzentwurf habe sich gezeigt, dass es zwei unterschiedliche Kritikpunkte gegeben habe. Herr Dr. von Roetteken, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, habe in seiner schriftlichen Stellungnahme einen sehr sorgfältigen Blick von außen auf den Gesetzentwurf gerichtet und viele Fragen aufgeworfen. Er habe sogar heftige Kritik an dem Gesetzentwurf geübt, die sich grundsätzlich darauf bezogen habe, dass die Tatsache, dass das bisherige Landesgleichstellungsgesetz nicht funktioniert habe, nicht etwa zu einer Analyse der verschiedenen Schwachpunkte oder gar der einzelnen Instrumente geführt habe, sondern auch im vorliegenden Gesetzentwurf keine besseren Instrumente gefunden worden seien. Er halte den Gesetzentwurf für einen zahnlosen Tiger.

Von den angehörten Verbänden im Land sei eher eine punktuelle Kritik vorgetragen worden, wobei sie durchaus verwundert habe, dass die Frauenverbände die familienfördernden Maßnahmen gar nicht in dem Gesetz geregelt wissen wollten. Von den Verbänden und den gewerkschaftlichen Vertreterinnen sei kritisiert worden, dass die Instrumente in dem Gesetzentwurf nicht zum gewünschten Erfolg führten und dass die Sanktionen und anderen Instrumente nicht scharf genug seien. Diesen Punkt habe sie bereits in der ersten Debatte im Plenum angemerkt und festgestellt, dass es immer ein Spagat sei.

Das Ministerium habe im Vorfeld eine Beteiligung aller Akteure vorgenommen, die auch grundsätzlich begrüßt worden sei. Es sei aber die Frage, ob diese hohen Anforderungen in der Praxis tatsächlich erfüllt werden könnten.

**Frau Abg. Elsner** stimmt ihrer Vorrednerin grundsätzlich zu. Es habe gravierende Punkte gegeben, die auch unter den Anzuhörenden strittig gewesen seien, zum Beispiel die Wahl und die Benennung der Gleichstellungsbeauftragten. Auch die geregelte oder die gestufte Freistellung werde immer wieder gefordert.

Im Übrigen habe sie den Eindruck gewonnen, dass die Resonanz in der Anhörung zum neuen Landesgleichstellungsgesetz positiv gewesen sei. Es sei festgehalten worden, dass es eine wirkliche Verbesserung mit sich bringe, auch wenn es in einzelnen Sachbereichen – zum Beispiel, was die kommunale Gleichstellungsbeauftragte anbelange – unterschiedliche Auffassungen gegeben habe.

**Frau Abg. Spiegel** hält es für zielführend, zunächst die Fragen und Anmerkungen aus der Anhörung zu erörtern und zu diskutieren. In der Anhörung seien einige Punkte aufgeworfen worden, die man in ihrer Fraktion zuvor nicht so eingeschätzt oder gesehen habe. Ihre Fraktion teile nicht alle Stellung-

**33. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 19.11.2015**  
**– Öffentliche Sitzung –**

nahmen, die von den Anzuhörenden abgegeben worden seien; allerdings sei von einigen auch die Frage aufgeworfen worden, ob der Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb des LGG nicht eine zu starke Gewichtung beigemessen werde.

Darüber hinaus sei über die entscheidende Frage diskutiert worden, ob das Gesetz dahin gehend novelliert worden sei, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich verbessert worden sei. Sie habe eher den Eindruck gewonnen, dass – wie auch von den Anzuhörenden ausgeführt – an der einen oder anderen Stelle noch Verbesserungsbedarf bestehe. Sie empfinde den Punkt als sehr wichtig, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stärker in die Pflicht zu nehmen. Es stärke auch automatisch die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, wenn Gleichstellung nicht nur das Thema der Gleichstellungsbeauftragten sei, sondern der gesamten jeweiligen Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte nehme keine Alibi-Funktion wahr, indem sie sich nur um die Gleichstellung kümmere, sondern es gehe ganz explizit um die Frage, ob das LGG so ausgestaltet sei, dass auch die Dienstvorgesetzten noch stärker in die Pflicht genommen werden könnten.

Es sei angemerkt worden, dass die Situation sehr heterogen sei, dass es in einigen Dienststellen schon sehr gut funktioniere und in anderen noch nicht. In der heutigen Sitzung müsse über die Frage diskutiert werden, wie man dem Ziel näher kommen könne, die Dienststellenleitungen bei der Gleichstellung im LGG noch stärker in die Pflicht zu nehmen, also die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten weiter zu stärken, aber gleichzeitig auch die Gleichstellung als eine Aufgabe zu begreifen, die alle in der Dienststelle gleichermaßen etwas angehe.

**Frau Staatsministerin Alt** begrüßt, dass die Anhörung in der heutigen Sitzung ausgewertet werde und man sich mit den kritischen Punkten – der Freistellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – befassen werde, aber auch, dass man sich die Frage stellen werde, welche Sanktionsmöglichkeiten neu in dem Gesetz hinzugekommen seien. Es gehe um die Frage, wie man die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Position gestärkt habe, indem die Möglichkeit eines Klagerechts eingeräumt worden sei. Das Gesetz enthalte viele positive Punkte, aber in einer Anhörung würden naturgemäß immer auch die gegensätzlichen Positionen dargestellt.

In der Anhörung sei unter anderem gefordert worden, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich auch von Männern wahrgenommen werden könnte. Daher sei es wichtig, dass man sich im Ausschuss klar dazu positioniere und dass die Fraktionen die Gelegenheit erhielten, im Rahmen des Verfahrens Anträge zu stellen und Änderungen herbeizuführen. Sie freue sich schon sehr auf die Diskussion im Ausschuss.

**Frau Abg. Dr. Ganster** spricht als ein aus ihrer Sicht wichtiges Stichwort die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Einerseits liege ein Gleichstellungsgesetz vor, aber alle Anzuhörenden hätten durch die Bank weg gesagt, dass es sich um ein Frauenfördergesetz handle. Dies sei wichtig festzuhalten. Es sei ein Instrument, welches nach wie vor der Förderung von Frauen in den Dienststellen dienen solle. Wenn man tatsächlich den Begriff eines Gleichstellungsgesetzes zugrunde legen wollte, sehe es die CDU als kritisch an, wenn in Teil B die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Schwerpunkt und als Zieldefinition des Gesetzes hineingeschrieben werde, wenngleich es sich doch eigentlich um ein Frauenfördergesetz handeln solle.

In der Anhörung sei auch über die Frage diskutiert worden, ob nicht auch ein Mann die Funktion des Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen können müsste. Dazu gebe es deutschlandweit unterschiedliche Rechtsprechungen. Vielfach werde die Auffassung vertreten, wenn hauptsächlich die Frauenförderung Gegenstand des Gleichstellungsgesetzes sei, dann müsse natürlich auch eine Frau mit dieser Aufgabe betraut sein. Das bedeute, derzeit bestehe eine Gemengelage, die auch die CDU als nicht unkritisch ansehe, dass nämlich ein Frauenfördergesetz im Mantel eines Gleichstellungsgesetzes das Ziel verfolgen solle, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

**Frau Abg. Elsner** merkt an, soweit ihr bekannt sei, habe nur eine Anzuhörende auch männliche Gleichstellungsbeauftragte gefordert. Es handle sich um ein Gleichstellungsgesetz, das nicht nur für ein halbes Jahr Gültigkeit haben werde. Im Moment seien tatsächlich noch die Frauen benachteiligt, aber langfristig solle es darauf hinauslaufen, dass die Männer davon lernten.

Zu der Frage, ob Gleichstellungsbeauftragte auch männlich sein könnten, gebe es verschiedene Gerichtsurteile. Für sie sei klar, dass man in einer Situation, wo die Benachteiligung von Frauen noch deutlich größer sei, nicht unbedingt noch den Männern eine solche Position übertragen müsse. Sie habe auch schon gehört, dass sich auch männliche Gleichstellungsbeauftragte durchaus in hohem Maße einsetzten und engagierten. Daher sollten nicht alle Männer diskriminiert werden. Aber bei der Anhörung sei deutlich geworden, dass niemand gefordert habe, auch Männer für dieses Amt vorzusehen.

**Frau Staatsministerin Alt** führt aus, das Gesetz sei in einem langen Prozess über vier Jahre in vielen Gesprächen und mit vielen Beteiligungen entstanden und erarbeitet worden. Ihr liege sehr viel daran, ein Gleichstellungsgesetz mit einem Frauenförderschwerpunkt auf den Weg zu bringen. Man sei nach wie vor der Auffassung, dass Frauen noch immer strukturell diskriminiert würden; deswegen halte sie einen Frauenförderschwerpunkt im Gesetz für erforderlich.

Gleichzeitig sei aber beabsichtigt, in Richtung eines Gleichstellungsgesetzes zu gehen. Deswegen sei es ihr ein wichtiges Anliegen gewesen, den Punkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzlich zu verankern, auch auf die Gefahr einer möglichen Kritik, dass damit sozusagen Rollenbilder verfestigt würden, weil hauptsächlich Frauen davon betroffen seien, in die Familienphase einzusteigen, Elternzeit zu nehmen oder Angehörige zu pflegen. Auf der anderen Seite werde man aber diesem Thema Rechnung tragen, weil es sehr wichtig sei für die Frauen und für die Männer. Das Thema sei schon seit vielen Jahren von allen gemeinsam als politische Zielsetzung definiert worden, aber durch die Aufnahme in das Gesetz erhalte dieser Punkt einen noch höheren Stellenwert.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** greift die Frage auf, die der Richter Herr Dr. von Roetteken in der Anhörung aufgeworfen habe. Er habe die Frage gestellt, ob aus der Formulierung in § 6 Abs. 1, „Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern“, möglicherweise individuelle Rechte der Beschäftigten abgeleitet werden könnten, die einklagbar seien, oder ob es sich dabei eher um ein Postulat handle. Er habe die Frage gestellt, was hinter dem Begriff „Verpflichtung“ tatsächlich stehe und was die Dienststellen daraus ableiteten bzw. ob es eine Konsequenz habe, falls die Arbeitgeber dem nicht nachkämen.

**Frau Groh-Peter (Referentin im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen)** erläutert, § 6 Abs. 1 beinhalte kein individuelles, subjektives Recht für die Beschäftigten. Die Dienststelle werde verpflichtet, und der Begriff „Verpflichtung“ bedeute, dass sie den einzelnen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten müsse, aber es sei kein einklagbares Recht. Man habe lange in der Landesregierung darüber diskutiert, ob man es zu einem subjektiven Recht machen solle; aber es sei immer auch eine Gratwanderung, wenn es um die Frage der Kosten gehe.

Sie persönlich sehe darin keine so großen Probleme, dass sich etwa eine Dienststelle weigern könnte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Es gebe eine rechtliche Grundlage, und die Dienststelle sei dazu verpflichtet. Genau das werde vor Ort auch getan. Telearbeit sei ein Instrument oder auch flexible Arbeitszeiten.

Auf die Frage der **Frau Abg. Frau Kohnle-Gros**, wo eine derartige Regelung stehen müsste, wenn sie nicht im Landesgleichstellungsgesetz verankert würde, entgegnet **Frau Groh-Peter**, vorher habe es keine Regelung gegeben, die konkret die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Inhalt gehabt habe. Die Landesregierung habe aber das audit berufundfamilie, und dies sei ebenfalls eine Verpflichtung, die sie eingegangen sei. Es handle sich um untergesetzliche Verpflichtungen.

**Herr Abg. Steinbach** führt aus, er verstehe das Gesetz als ein Gleichstellungsgesetz mit einem Frauenförderschwerpunkt. Allerdings sei er etwas entsetzt darüber, wenn in der Anhörung das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kritisiert werde, weil es in einer modernen Gesellschaft gerade für die Frauen, aber natürlich auch für die Männer sehr wichtig sei. Es sei eine Forderung der jungen und auch der älteren Frauen, dass sich die Männer in diesem Bereich stärker engagieren sollten. Er bitte darum, heute keine Grundsatzdiskussion darüber zu führen, ob diese Regelung nun im Gesetz enthalten sein sollte oder nicht. Vielmehr werbe er dafür, dass es genauso bleiben solle wie vorgesehen, weil es allen Beteiligten ausgesprochen helfen würde.

**Frau Abg. Spiegel** zieht einen Vergleich zum LGG in anderen Bundesländern sowie im Bund. Sie halte die Formulierung im rheinland-pfälzischen Gesetzentwurf, wonach die Dienststellen dazu verpflichtet seien, ihren Beschäftigten Arbeitsbedingungen zu bieten, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstünden, für sehr gut. Diese Formulierung finde sich auch in anderen Gleichstellungsgesetzen wieder. Es sei eine klare Implikation, dass es eine Verpflichtung für die Dienststelle gebe, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Sie plädiere daher dafür, diese Formulierung auch im rheinland-pfälzischen Gesetzentwurf so beizubehalten.

Sie habe die Anhörung so verstanden, dass es wichtig sei, sich bewusst zu machen, wer strukturell diskriminiert und benachteiligt werde. Aber es sei ebenso wichtig zu sagen, dass dies nicht nur auf Frauen mit Kindern zutreffe. Man dürfe daher nicht aus dem Blick verlieren, dass die strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft alle, auch die kinderlosen Frauen, betreffe. Sie habe das Gesetz immer so verstanden, dass es Verbesserungen für alle Frauen mit sich bringen solle. Es dürfe nicht den Anschein erwecken, als könne in der heutigen Gesellschaft die Frage von Frauenpolitik und Gleichberechtigung auf Frauen mit Kindern reduziert werden.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** macht darauf aufmerksam, in § 5 des Gesetzentwurfs gehe es gerade um die Gleichstellung generell. Dies schließe auch die Frage mit ein, ob Frauen mit oder ohne Kinder bzw. Frauen in Beruf oder mit Familie diskriminiert würden. In erster Linie gehe es also um die Frauenförderung. Diejenigen, die hauptamtlich die Funktion der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten wahrnähmen, hätten einen anderen Ansatz.

**Frau Abg. Elsner** führt aus, die Dienststellen müssten ihren Beschäftigten bekannt geben, welche Arbeitsbedingungen sie anbieten könnten. Dies gelte auch, wenn ein Mann danach frage, wenn er beabsichtige, Telearbeit zu machen.

Teilzeit- und Telearbeit dürften sich nicht nachträglich auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken. Dies sei ein sehr wichtiges Kriterium, das bis heute noch nicht uneingeschränkt gelte oder im erforderlichen Maße durchgehalten werde. Dies sei auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien zu beachten. Heutzutage sei es immer noch gute Praxis, dass jemand, der in Teilzeit arbeite oder Telearbeit mache, nicht nur schlechter bezahlt werde, sondern auch nicht automatisch höhergestuft werde. Die Telearbeit oder Teilzeitarbeit finde als Beurteilungskriterium nicht Eingang in die Akten. Daher plädiere sie dafür, die Formulierung im Gesetzentwurf so zu belassen.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** spricht § 5 Abs. 1 Satz 3 an, der die Verpflichtung für die Dienststellen beinhalte, die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Sie fragt nach, was das Ministerium damit erreichen wolle und welche Kriterien dabei angelegt würden.

**Frau Groh-Peter** erläutert, die Entgeltgleichheit sei ein sehr wichtiges Thema. Es bestehe die Intention, dass eine Signalwirkung von diesem Gesetz ausgehe. Natürlich könne ein Landesgleichstellungsgesetz nicht den Tarifparteien vorgreifen, die schlussendlich die einzelnen Entgelte festlegten. Aber es solle doch das Signal ausgesendet werden, dass die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen erforderlich sei. Es sei eine Art Programmsatz mit Appellcharakter, und man habe sich bei der Formulierung an der entsprechenden EU-Richtlinie orientiert. Ein Landesgleichstellungsgesetz könne es nicht leisten, in die Entgeltautonomie der Tarifparteien einzugreifen.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** stimmt mit ihrer Vorrednerin überein. Es existierten Tarifverträge im öffentlichen Dienst, von denen es kein Entweichen gebe. Daher stelle sich auch für sie die Frage, was darüber hinaus aus diesem Programmsatz hervorgehen solle. Denkbar sei, dass man Frauen animiere, sich weiterzubilden, damit sie in höheren Positionen eingesetzt werden könnten, oder dass sie in Vollzeit arbeiteten, damit sich die Teilzeitarbeit nicht negativ auf die Karriere auswirke. Im öffentlichen Dienst gebe es verschiedene Ansätze, die nichts damit zu tun hätten, dass Frauen nicht das gleiche verdienen könnten; denn im Tarifvertrag würden keine Geschlechterunterschiede gemacht. Sie möchte wissen, wo der zusätzliche Nutzen einer solchen Regelung liege.

**Frau Groh-Peter** erläutert, es bestehe allgemein die Auffassung, im öffentlichen Dienst würden die Frauen genauso bezahlt wie die Männer. Aber natürlich gebe es auch dort eine Ungleichbehandlung

oder eine Entgeltungleichheit, die dadurch bedingt sei, wie Frauen und Männer in den einzelnen Stufen eingeordnet würden bzw. welchen Gruppen bestimmte Berufe zugeordnet würden. Der Unterschied sei sicherlich nicht so gravierend wie in der Privatwirtschaft, aber die sozialen Berufe würden wesentlich schlechter eingruppiert als Berufe mit einer körperlichen Betätigung wie beispielsweise der Müllarbeiter. Es sei wichtig, dass in diesem Gesetz ein Signal ausgesendet werde, dass die Frauen im öffentlichen Dienst, was man eigentlich auch vermuten könnte, gleichbezahlt würden wie ihre männlichen Kollegen. Daher habe man sich dafür entschieden, diesen Programmsatz in das Gesetz hineinzuschreiben.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** wirft ein, wenn man als Gesetzgeber agiere, stelle sich immer auch die Frage, was beschreibend oder würdigend in ein solches Gesetz aufgenommen werden dürfe, wenn es keine Rechtsfolgen habe oder wenn es um Regelungen im Tarifbereich gehe. Es stelle sich die Frage, welches Recht man daraus ableiten könne. Es stelle kein individuelles Recht dar, sondern sei nur deklaratorisch. Sie wirft die Frage auf, ob die Landesregierung als Gesetzgeber wirklich so viele Regelungen in das Gesetz hineinschreiben dürfe, die gar kein einklagbares Recht darstellten.

**Frau Groh-Peter** bejaht diese Frage. Der Gesetzgeber könne in einem Gesetz würdigend formulieren und Programmsätze in einen Gesetzestext hineinschreiben. Rein rechtlich sei es möglich, Programmsätze mit einem Appellcharakter einzubauen.

**Frau Abg. Spiegel** ist der Auffassung, in einem Paragraphen, der als Regelungsinhalt die Gleichstellung von Frauen und Männern beinhalte, müsse zwingend auch etwas über die Entgeltungleichheit gesagt werden und zu dem Anspruch des Landes, sich an dieser Stelle dazu zu äußern. Auf jeden Fall müsse eine inhaltliche Aussage darin enthalten sein. Dies sei anders gar nicht möglich.

**Frau Abg. Dr. Ganster** sieht bei den Begrifflichkeiten eine große Übereinstimmung aller Beteiligten. Alle seien für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für die Frauenförderung und für die Entgeltgleichheit. Aber wenn ein Gesetz, das so viele Programmsätze enthalte und von dem so viele Signale ausgehen sollten, keine konkreten Regelungen beinhalte und auch keine Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Regelungen anwende, müsse man sich als Parlamentarier die Frage stellen, was damit eigentlich auf den Weg gebracht werden solle.

**Frau Abg. Elsner** sieht es als schwierig an, ein solches Thema in Gesetzesform zu fassen. Sie fragt nach, ob Sanktionen verhängt werden könnten, wenn eine Frau, die eine Fortbildung machen wolle, die Telearbeit leiste oder in Teilzeit arbeite, nicht höhergestuft werde. Dies halte sie für sehr schwierig; denn es komme immer auf die Beurteilung an.

**Frau Abg. Dr. Ganster** wirft ein, es betreffe nicht nur die Entgeltgleichheit, sondern auch die Frage, weshalb eine Frau, die des Öfteren in Teilzeit gearbeitet habe oder Telearbeit gemacht habe, bei der Ausschreibung auf eine andere Stelle trotzdem nicht berücksichtigt werde.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** spricht § 5 Abs. 2 des Gesetzentwurfs an, in dem es um die Führungskräfte gehe, deren Aufgabe es insbesondere sei, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllten, sei bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen als Kriterium einzubeziehen. Sie möchte wissen, ob Führungskräfte für diese Aufgabe besonders qualifiziert würden.

**Frau Groh-Peter** erläutert, mit Blick darauf, wie lange man schon über die Gleichstellung von Männern und Frauen diskutiere, sollten eigentlich alle Führungskräfte inzwischen das Thema der Gleichstellung verinnerlicht haben. Des Weiteren würden vom Innenministerium und von der Kommunalakademie regelmäßig Fortbildungen angeboten, die sich mit Themen wie Gender Mainstreaming und Gleichstellung befassten und die jede Führungskraft besuchen könne.

Es sei wichtig deutlich zu machen, dass die Führungskräfte ein Augenmerk auf dieses Thema haben müssten und dass sie bei Beförderungen oder Höhergruppierungen mehr darauf achten sollten, dass auch Frauen zum Zuge kämen, die sich gewöhnlich leider – was durchaus frauentypisch sei – weniger positionierten, wenn es um Beförderungen gehe. Dies stecke hinter der Formulierung, dass die Führungskräfte auf die Ziele des Gesetzes hinwirken sollten.

Für die Beurteilung existierten Beurteilungsrichtlinien, die in der Landesregierung unterschiedlich seien. Es gebe Kriterien wie Teamfähigkeit oder Konfliktfähigkeit, nach denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilt werden sollten. Eines dieser Kriterien im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen sei beispielsweise auch die Gender-Kompetenz, und die Dienststellenleitung müsse mit im Blick haben, inwieweit dies von den einzelnen Führungskräften gelebt werde.

Eine Führungskraft müsse gezielt Frauen ansprechen, bei denen sie eine bestimmte Kompetenz vermute, und ihnen ein entsprechendes Fortbildungsangebot machen. Ein Teil davon sei auch das Mentoring-Programm, um mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bekommen. Dabei sollten die Dienstvorgesetzten ganz gezielt solche Frauen fördern, bei denen sie die Kompetenz für eine Führungsfunktion sähen, sie müssten sie aber auch fordern. Dies sei der Hintergedanke dieser Formulierung.

**Frau Abg. Elsner** spricht die Wahl, Ernennung und Freistellung der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten an, die auch von der Vertreterin des DGB in der Anhörung vorgeschlagen worden sei. Es sei von einer Staffelung gesprochen worden. Allerdings könne sie sich bei dieser Haushaltslage schlechterdings nicht vorstellen, wie es finanziert werden solle. Der Haushalt des für die Gleichstellung zuständigen Ministeriums sei sehr angespannt. Die Freistellung werde eine enorme Kostenlawine verursachen. Man halte daher im Moment eine Freistellung für nicht machbar.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** nimmt Bezug auf § 19 Abs. 2 des Gesetzentwurfs. Dort werde geregelt, dass die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung mit Ablauf der Amtszeit ende oder auch dann, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt länger als sechs Monate nicht wahrnehmen könne. – Dies komme bei Frauen gelegentlich vor, zum Beispiel aufgrund von einer Schwangerschaft, bei der Kindererziehung oder anderen Dingen. Dazu habe Herr Dr. von Roetteken in seiner Stellungnahme geschrieben, dass diese Regelung unvereinbar sei mit den Vorgaben der Rahmenvereinbarung der EU über den Elternurlaub – in Deutschland Elternzeit – nach der Richtlinie 2010/18/EU.

Nach dieser Richtlinie sei es also nicht erlaubt, das Amt auslaufen zu lassen, nur weil eine Person eine längere Zeit nicht anwesend sei. Dies würde dieser Regelung widersprechen.

**Frau Staatsministerin Alt** stellt klar, grundsätzlich vertrete die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten und auch das Ministerium die Auffassung, dass eine Bestellung oder Benennung der Gleichstellungsbeauftragten das größere Gewicht habe, weil dies den Dienstvorgesetzten und die Arbeitsstelle enger binde, während die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten eher die Arbeitnehmerseite stärke. Es bestehe die Intention, dass die Gleichstellungsbeauftragte sehr eng mit der Arbeitgeberseite bzw. den Dienstvorgesetzten zusammenarbeiten solle und dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers entstehen solle, eng zu kooperieren und die Dinge umzusetzen.

Die rechtliche Argumentation von Herrn Dr. von Roetteken zum Ablauf der Amtszeit bei nicht Anwesenheit werde durch die Fachabteilung des Ministeriums nicht geteilt.

**Frau Groh-Peter** versichert, man habe diesen Einwand rechtlich durchaus geprüft und sei zu der Auffassung gelangt, dass § 19 Abs. 2 Satz 1 keine arbeitsrechtliche Frage betreffe. Es stelle keinen Verstoß gegen die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dar; denn die Gleichstellungsbeauftragte nehme ihr Amt neben ihrem eigentlichen Beruf als Ehrenamt wahr. Von daher betreffe es diesen Fall nicht.

In der Praxis sei sehr oft der Fall eingetreten, dass eine Gleichstellungsbeauftragte – aus welchen Gründen auch immer – über einen längeren Zeitraum ausgefallen sei wegen einer Erkrankung oder Elternzeit und dass ihre Stellvertreterin dieses Amt habe wahrnehmen müssen. Es sei die Situation eingetreten, dass sich die Stellvertreterin ihrerseits beispielsweise auf eine andere Stelle habe bewerben wollen, sodass in dem betreffenden Bewerbungsverfahren dann keine Gleichstellungsbeauftragte mehr anwesend gewesen sei. Darüber hinaus sei ein Vakuum entstanden, wenn die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ihrerseits erkrankt sei. Die Intention sei gewesen, dieses Vakuum zu schließen.

Die Gleichstellungsbeauftragte sei eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten bei Problemen in der Dienststelle. Wenn sie über einen Zeitraum von sechs Monaten diese Funktion nicht

**33. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 19.11.2015  
– Öffentliche Sitzung –**

ausüben könne, sei eine Neubestellung erforderlich. Es sei ein Abwägen erfolgt zwischen dem Schutz der weiblichen Beschäftigten, denen ein Ansprechpartner in Form der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden solle, und dem Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten, die nach einem Jahr wieder aus der Elternzeit zurückkehre, ihre Funktion zu behalten. Daher sehe man dies fachlich nicht als Problem an.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** legt dar, es gebe einen Unterschied zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Die Gleichstellungsbeauftragte nehme eine dienstliche Tätigkeit wahr und werde auch von der Dienststellenleitung für diesen Aufgabenbereich ernannt. Der Personalrat übe ein Ehrenamt aus.

Das Ministerium vertrete die Auffassung, dass auch die Gleichstellungsbeauftragte eine ehrenamtliche Tätigkeit ausübe. Die kommunalen Spitzenverbände beispielsweise äußerten mit Blick auf den Rechtsschutz, es sei nicht gewollt, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein „Quasi-Organ“ werde; nach der Auffassung von Herrn Dr. von Roetteken sei sie aber gerade dies. Da sie dienstliche Verpflichtungen habe, die sie nach diesem Gesetz auch erfüllen müsse, sei sie quasi ein Organ der Dienststellenleitung. Dieser Konflikt müsse aufgeklärt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nach den Kommunalgesetzen sei ehrenamtlich tätig, sie wirke nach außen. Sie kümmere sich um die Gleichstellung in der Kommune oder im Kreis. Aber es sei fraglich, ob auch die Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz wirklich eine ehrenamtliche Tätigkeit wahrnehme oder ob sie nicht doch durch das Verfahren ihrer Ernennung hauptamtlich agiere.

**Frau Abg. Dr. Ganster** skizziert den Fall einer Person, die diese Tätigkeit eine Zeit lang ausgeübt habe, in dem Bereich Expertin geworden sei, Fortbildungen besucht habe, aber dann möglicherweise für ein Jahr ausfalle. Dann werde in dieser Zeit jemand anderes zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt, wobei sich die Frage erhebe, ob sichergestellt sei, dass die Gleichstellungsbeauftragte, die nach ihrer Krankheit oder Elternzeit wieder zurückkehre, dieses Amt erneut fortsetzen könne.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** spricht § 26 Abs. 2 des Gesetzentwurfs an, in dem es um die Verschwiegenheit und den Datenschutz gehe. Dort werde beispielsweise geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne die vorherige Zustimmung der Betroffenen personenbezogene Daten nicht sammeln, kopieren, in Dateien speichern oder weitergeben dürfe. Sie möchte wissen, weshalb die Gleichstellungsbeauftragte weniger Rechte habe als die Dienststellenleitung selber, wenngleich sie doch eine Verpflichtung habe, sich auch um diese Dinge zu kümmern.

**Frau Groh-Peter** erläutert, die Gleichstellungsbeauftragte sei eine Beschäftigte der Dienststelle, die in der Regel neben ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte noch ein Hauptamt, also eine andere Tätigkeit, ausübe. Sie sei eine Art Beauftragte, aber für die Gleichstellung in der Dienststelle sei letztendlich die Dienststellenleitung verantwortlich. Insoweit nehme die Gleichstellungsbeauftragte durchaus ein unentgeltliches Ehrenamt wahr, weil sie für diese Funktion keine Bezahlung erhalte.

Wenn in der Praxis eine Gleichstellungsbeauftragte nach längerer Abwesenheit dieses Amt verliere, gelte dies selbstverständlich auch dann, wenn sie danach wieder in den Dienst zurückkehre, weil zwischenzeitlich eine andere Person zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt worden sei. Sie könne sich aber bei Neuwahlen wieder für dieses Amt bewerben und ihr Interesse bekunden.

Datenschutzrechtlich könne die Gleichstellungsbeauftragte natürlich Unterlagen erhalten und einsehen, wenn Vorstellungsgespräche stattfänden; sie dürfe aber diese Unterlagen nicht sammeln. Wenn das Bewerbungsverfahren abgeschlossen sei, sollte sie die Unterlagen vernichten. Dies sollte im Übrigen auch der Personalrat so handhaben.

Natürlich könne sie nach vorheriger Zustimmung die Personalakte von Betroffenen einsehen, wenn es Probleme in der Dienststelle gebe; sie dürfe aber natürlich keine Kopien davon erstellen und auch keine Unterlagen sammeln. Dies halte sie im Rahmen des Datenschutzes für geboten.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** äußert, mit einem Ehrenamt werde immer die Auffassung verbunden, dass man dafür nicht bezahlt werde. Dies sei im vorliegenden Fall aber nicht zutreffend. Die Gleichstel-



lungsbeauftragte werde freigestellt von anderen Aufgaben, werde aber selbstverständlich weiterhin bezahlt für die geleisteten Stunden. Sie fragt, ob es sich tatsächlich um ein Ehrenamt oder nicht vielmehr doch um ein Organ oder ein Quasi-Organ mit einer starken Position handele. Sie halte es für schwierig, von einer Gleichstellungsbeauftragten in einer Verwaltung zu sagen, dass sie ehrenamtlich tätig sei.

**Frau Groh-Peter** bestätigt, die Gleichstellungsbeauftragte habe natürlich eine starke Position inne, aber sie werde nicht aus ihrer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte bezahlt. Sie werde freigestellt von ihrer eigentlichen Tätigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte nehme an einem Vorstellungsgespräch teil. Im Übrigen habe sie die Aufgabe, Sachbearbeiterin oder Referentin in einem bestimmten Bereich zu sein, und habe gleichzeitig die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten inne. Wenn sie an einem Vorstellungsgespräch als Gleichstellungsbeauftragte teilnehme, könne sie ihre Arbeit als Referentin oder Sachbearbeiterin nicht wahrnehmen. Sie werde somit von dieser Tätigkeit freigestellt, beziehe aber natürlich ihr Entgelt weiter. Nach den Vorstellungsgesprächen nehme sie wieder ihre normale berufliche Tätigkeit als Referentin oder Sachbearbeiterin auf.

Die zusätzliche Freistellung, wie sie von den Gleichstellungsbeauftragten gefordert werde, würde bedeuten, dass sie einen Teil der Arbeit ganz offiziell erlassen bekommen müsse, um Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen. Wenn die Dienststelle die Gleichstellung nicht erlauben würde, würde sie nach der derzeitigen Regelung ihre eigentliche Arbeit, für die sie bezahlt werde, verlassen. Dies sei ein rechtlicher Konflikt.

**Frau Staatsministerin Alt** sagt mit Blick auf die intensive Diskussion zu, diese Frage im Ministerium noch einmal juristisch überprüfen zu lassen.

**Frau Abg. Spiegel** ist dankbar für diese Zusage, um diese Verquickung und den damit verbundenen rechtlichen Konflikt aufzuklären. Darüber hinaus bittet sie darum, die Regelung noch einmal zu überdenken, dass eine Gleichstellungsbeauftragte nach sechsmonatiger Abwesenheit ihr Amt verlieren könne.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** merkt mit Blick auf die Freistellung an, aus § 21 Abs. 1 gehe hervor, dass die Landesregierung eine Empfehlung dazu formulieren werde und im „Staatsanzeiger“ veröffentlichen werde. Man dürfe gespannt sein, was Inhalt dieser Empfehlung sein werde. Zunächst müsse die Grundsatzfrage geklärt werden.

Herr Dr. von Roettenken habe in seiner Stellungnahme sehr stark auf das Arbeitsrecht rekurriert. Dies komme deutlich zum Ausdruck, wenn er beim Rechtsschutz in § 30 Abs. 1 nicht das Verwaltungsgericht als das zuständige Gericht ansehe, sondern die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts im Beschlussverfahren. Dies betreffe auch die anderen Regelungen, die von ihm vorgeschlagen würden. Es stelle sich die Frage, ob die Pflicht, die eine Gleichstellungsbeauftragte wahrzunehmen habe, eher aus arbeitsrechtlicher oder aus verwaltungsrechtlicher Sicht heraus zu beurteilen sei.

Auch in § 21 Abs. 3 werde ein Spezialfall geregelt. Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten vollständig freigestellt werde, müsse ihr beruflicher Werdegang für Entscheidungen über ihre Beförderung oder Höhergruppierung so nachgezeichnet werden, wie er ohne ihre Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre. – Sie möchte wissen, wie dies mit den anderen Regelungen dieses Gesetzentwurfs in Einklang zu bringen sei.

**Frau Groh-Peter** nimmt Bezug auf die Bitte der Frau Abgeordneten Spiegel bezüglich der sechsmonatigen Abwesenheit. Die Frist bei einer Abwesenheit von sechs Monaten habe man im Ministerium lange diskutiert. Es stelle sich die Frage, wer letztendlich durch diese Regelung mehr geschützt werden solle: entweder die Gleichstellungsbeauftragte, die ihre Funktion behalten wolle, oder die Beschäftigten, für die es möglicherweise dann keine Ansprechpartnerin mehr gebe.

In vielen Diskussionen sei die Auffassung vertreten worden, dass die Gleichstellungsbeauftragte für die weiblichen Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen müsse. Wenn sie über einen längeren Zeitraum ausfalle, werde die Funktion von ihrer Stellvertreterin wahrgenommen, die aber ihrerseits einmal in Urlaub sein könne oder selber durch personalrechtliche Maßnahmen betroffen

**33. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 19.11.2015  
– Öffentliche Sitzung –**

sein oder für längere Zeit krank werden könne. Dann entstehe ein Vakuum, das zu schließen sei. Man habe daher den Schwerpunkt auf die weiblichen Beschäftigten gelegt.

Herr Dr. von Roetteken argumentiere sehr stark auf der arbeitsrechtlichen Ebene. Vermutlich spiele dabei eine Rolle, dass sich die Arbeitsgerichte bei Prozessen eher positiver für die Gleichstellungsbeauftragten ausgesprochen hätten als die Verwaltungsgerichte. Auf der anderen Seite sei das Landesgleichstellungsgesetz aber eine Rechtsmaterie der Verwaltungsgerichtsbarkeit, und für die Verwaltung seien die Verwaltungsgerichte zuständig. Es gebe kein anderes Landesgleichstellungsgesetz, das eine Klagemöglichkeit vor der Arbeitsgerichtsbarkeit vorsehe. Es handele sich um eine klassische verwaltungsrechtliche Materie, und deshalb müssten auch die Verwaltungsgerichte bei Klagen der Gleichstellungsbeauftragten zuständig sein.

§ 21 Abs. 3 des Gesetzentwurfs beinhalte eine Regelung, die auch für den Personalrat Gültigkeit habe. In Rheinland-Pfalz gebe es zwei oder drei Gleichstellungsbeauftragte, die hauptamtlich tätig seien und eine Teilzeitstelle innehätten. Es ergebe sich aber das Problem, wie eine Gleichstellungsbeauftragte beurteilt werden solle. Sie sei keiner Abteilungsleitung unterstellt. Dies müsste dann eigentlich die Dienststellenleitung machen. Auch sei fraglich, aufgrund welcher Grundlage die Beurteilung dann erfolgen solle. Es sei sehr schwierig, eine Gleichstellungsbeauftragte zu beurteilen. Es sei ein Instrument erforderlich, damit auch Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise für eine Beförderung beurteilt werden könnten. Daher habe diese Regelung Eingang in den Gesetzentwurf gefunden.

**Frau Abg. Kohnle-Gros** kommt auf den Bereich der Kommunen zu sprechen. Nicht alle Regelungen dieses Gesetzes gälten auch für die kommunale Seite. Dies sei insbesondere von den Gewerkschaftsverbänden im Land beklagt worden.

Im Weiteren nimmt sie Bezug auf § 29 Abs. 3, das Beanstandungsrecht. Danach entscheide in Gemeinden und Gemeindeverbänden anstelle der nächsthöheren Dienststelle die Dienststellenleitung. Sie möchte wissen, was dies für die kommunale Seite bedeute, wo es keine nächsthöhere Ebene gebe.

**Frau Staatsministerin Alt** führt aus, im Grundgesetz sei die kommunale Selbstverwaltungsgarantie festgeschrieben. Das Grundgesetz sei höherrangiges Recht als ein Landesgesetz und könne nicht im Rahmen von Landesgesetzen eingeschränkt werden.

**Frau Groh-Peter** führt zum Beanstandungsrecht in § 29 Abs. 3 aus, aufgrund der grundgesetzlich garantierten Selbstverwaltungsgarantie der Kommunen sei aus Sicht des Ministeriums eine schärfere Regelung nicht möglich gewesen. Die Gleichstellungsbeauftragte auch in den Kommunen sei nicht komplett rechtlos. Dort gebe es keine nächsthöhere Dienststelle; denn dies wäre dann die Kommunalaufsicht in Form des Innenministeriums oder die Kreisverwaltung. Die kommunale Selbstverwaltung sei als ein Grundrecht neben der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz verankert. Beide Grundrechte stünden nebeneinander. Daher sei eine rechtliche Verschärfung nicht möglich gewesen. Die Gleichstellungsbeauftragte könne Klage erheben, dies sei ihr unbenommen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte in einer Kommune könne ihr Klagerecht nach § 30 für sich in Anspruch nehmen. Die kommunale Selbstverwaltung hindere das Land daran, die Regelungen für die Landesdienststellen auch auf die Kommunen zu übertragen. Dies sei rechtlich nicht möglich gewesen.

**Frau Abg. Dr. Ganster** spricht die Beanstandungsfrist in § 29 von einer Woche an, die in der Anhörung zum Teil kritisch beurteilt worden sei. Sie bittet um Erläuterung, aus welchen Gründen das Ministerium diese Wochenfrist gewählt habe.

**Frau Groh-Peter** legt dar, wenn der Dienststelle eine Beanstandung gemeldet werde, sei sie gewissermaßen lahmgelegt. Man habe es für wichtig angesehen, dass der normale Fortgang der Dinge wieder möglichst bald gewährleistet werden könne, und daher habe man diese Wochenfrist gewählt.

**33. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 19.11.2015  
– Öffentliche Sitzung –**

Es bestehe ein Interesse daran, dass möglichst schnell wieder Frieden in der Dienststelle einkehren könne, um der Dienststellenleitung wieder ein normales Arbeiten zu ermöglichen.

Der Ausschuss beschließt mit den Stimmen der Vertreterinnen und Vertreter der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, bei Stimmenthaltung der Vertreterinnen und Vertreter der Fraktion der CDU, dem Landtag die Annahme des Gesetzentwurfs – Drucksache 16/5541 – zu empfehlen (Vorlage 16/6092).

**33. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 19.11.2015  
– Öffentliche Sitzung –**

**Punkt 2** der Tagesordnung:

**Verschiedenes**

Herr stellv. Vors. Abg. Schnabel stellt fest, dass zu diesem Tagesordnungspunkt keine Wortmeldungen vorliegen.

**Herr stellv. Vors. Abg. Schnabel** bedankt sich bei den Anwesenden für die sehr sachliche und fundierte Diskussion und schließt die Sitzung.

**gez.: Geißler**

**Protokollführerin**

**Anlage**

## In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Elsner, Petra	SPD
Dr. Machalet, Tanja	SPD
Rauschkolb, Jaqueline	SPD
Scharfenberger, Heike	SPD
Schwarz, Wolfgang	SPD
Steinbach, Nico	SPD
Dr. Ganster, Susanne	CDU
Hayn, Brigitte	CDU
Kohnle-Gros, Marlies	CDU
Schnabel, Heinz-Hermann	CDU
Besic-Molzberger, Nicole	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Spiegel, Anne	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

## Für die Landesregierung:

Alt, Irene	Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
------------	--

## Landtagsverwaltung:

Bierbrauer, Jessica	Ministerialrätin
Fechtner-Wilhelm, Holger	Amtsrat
Geißler, Anja	Regierungsrätin im Sten. Dienst des Landtags (Protokollführerin)