

**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

landesbund  
rheinland-pfalz

Adam-Karrillon-Str. 62  
55118 Mainz

Postfach 17 06  
55007 Mainz

Telefon (06131) 61 13 56  
Telefax (06131) 67 99 95

E-Mail: post@dbb-rlp.de

**Vorab per E-Mail**

**zur Anhörung am 3. November 2015**

**– Drucksache 16/5541 –**

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

Mainz, 23.10.2015  
he/--

**Anhörverfahren zum Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften/Gesetzentwurf der Landesregierung**

**Schreiben des Wissenschaftlichen Dienstes vom 09. Oktober 2015; Ihr Zeichen:  
W 3 – Drs 16/5541**

**hier: Stellungnahme des dbb rheinland-pfalz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der dbb rheinland-pfalz dankt für die Übersendung des Entwurfs und die Gelegenheit zur Teilnahme am parlamentarischen Verfahren.

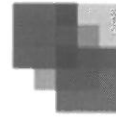
Unsere schriftliche Stellungnahme finden Sie anliegend.

Am Anhörungstermin vor dem Ausschuss am 03.11.2015 ab 10:00 Uhr nehmen wir gerne teil.

Nach derzeitigem Stand soll Frau Katrin Unkel (Deutscher Anwaltsverein – DAAV – Rheinland-Pfalz im dbb), Mitglied in der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz, unsere Organisation vertreten; sie wird begleitet vom dbb Landesgeschäftsführer Malte Hestermann.

Mit freundlichen Grüßen

Lilli Lenz  
Landesvorsitzende



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

landesbund  
rheinland-pfalz

Adam-Karrillon-Str. 62  
55118 Mainz

Postfach 17 06  
55007 Mainz

Telefon (06131) 61 13 56  
Telefax (06131) 67 99 95

E-Mail: post@dbb-rlp.de

### Vorab per E-Mail

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

Mainz, 23.10.2015  
he/--

### **Anhörverfahren zum Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften Gesetzentwurf der Landesregierung**

**Schreiben des Wissenschaftlichen Dienstes vom 09. Oktober 2015; Ihr Zeichen:  
W 3 – Drs 16/5541**

**hier: Stellungnahme des dbb rheinland-pfalz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der dbb rheinland-pfalz dankt für die Übersendung des Entwurfs und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Wir haben unsere Mitgliedsorganisationen der Landes- und Kommunalbediensteten sowie die dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz einbezogen und geben – auf der Basis unserer schriftlichen Stellungnahme im Regierungsverfahren und mit Blick auf die daraus zwischenzeitlich übernommenen Anregungen – folgende Stellungnahme zum Entwurf „Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes“ (im Text: LGG-E) ab:

#### **A. Allgemeines**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen bereits bestehende Instrumente in der Gleichstellungspolitik von Rheinland-Pfalz weiterentwickelt und insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbindlicher geregelt werden.

Der dbb rheinland-pfalz begrüßt das Anliegen, die Regelungen zur Gleichstellung anzupassen und zu modernisieren und damit Fragen der Gleichstellung noch stärker als politische Querschnittsaufgabe zu verankern.

Durchgängig ist festzustellen, dass Frauen mit mindestens gleichen Qualifikationen wie ihre männlichen Kollegen in den Dienst eintreten. Dieses Gleichgewicht geht im

Laufe der Jahre aber signifikant verloren, wenn die Besetzung von leitenden Funktionen betrachtet wird. Um dies zu ändern, sind Maßnahmen notwendig, nicht nur Familie und Beruf, sondern auch Familie und Karriere zu verbinden.

Der dbb begrüßt deshalb insbesondere zusammen mit der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz das Vorhaben, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu stärken.

Der Gewerkschaftstag des dbb auf Bundesebene hat 2012 beschlossen, sich dafür einzusetzen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zu erhöhen und Zielvorgaben für Geschlechteranteile im öffentlichen Dienst zu schaffen. Die dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz sieht in der Novellierung einen zentralen Baustein für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Der dbb rheinland-pfalz begrüßt zusammen mit seiner Bundesorganisation ebenfalls, dass ein ausdrücklicher Zusammenhang mit der Bewältigung des demografischen Wandels hergestellt wird. Die Herstellung familienfreundlicher, die unterschiedlichen Lebensphasen mit ihren unterschiedlichen Anforderungen berücksichtigender Beschäftigungsbedingungen ist zusätzlich zum gleichstellungspolitischen Ziel ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im wachsenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte.

Den Führungskräften kommt in der praktischen Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes eine zentrale Bedeutung zu. Die Schulung und Vorbereitung auf diese Aufgabe ist essentiell, wenn das Ziel erreicht werden soll.

Schließlich: Familienfreundliche und flexible Arbeitsbedingungen sind nicht „zum Nulltarif“ erreichbar. Die Inanspruchnahme von Beurlaubung, längerfristiger Teilzeit oder Telearbeit darf nicht zu einer Überbelastung der „verbleibenden“ Kolleginnen und Kollegen führen. Im Interesse der Akzeptanz erscheint hier ein gewisser Stellenpuffer erforderlich.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **I.) Allgemeine Bestimmungen**

#### **Zu § 4 LGG-E (Berichtspflichten)**

Die in § 4 Abs. 1 jetzt vorgesehene Pflicht, den Umsetzungsbericht auch im Internet zu veröffentlichen, ist im Sinne des open government-Ansatzes zu begrüßen.

### **II.) Fördermaßnahmen/Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Fortbildung**

#### **1.) Zu § 5 LGG-E (Gleichstellung)**

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Nachwuchskräfte kann und muss der öffentliche Dienst mit seinen Arbeitsbedingungen werben, um an dieser Stelle mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu sein. Daher ist es richtig, die Verpflichtung der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „Muss“-Regelung vorzusehen.

Ein wichtiger Ansatz ist die in § 5 Abs. 2 LGG-E hervorgehobene Aufgabe der Führungskräfte, auf die Umsetzung der Ziele in ihrem konkreten Verantwortungsbereich hinzuwirken.

Information und Fortbildung für Führungskräfte sind verbindlich vorzuschreiben, damit das Führungspersonal seine Aufgaben auch erfüllen kann. Das sollte an dieser Stelle des Entwurfs geschehen.

Soweit das Fachministerium diese Forderung mit dem Argument ablehnt, dass das verbindliche Vorschreiben von Führungskräftefortbildungen zum Thema Gleichstellung aus Kostengründen nicht umgesetzt werden könne, ist zu kritisieren, dass das eigentlich mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel der Gleichstellung tatsächlich wegen der Haushaltslage torpediert wird. Wenn ein politisches Ziel erreichbar sein soll, dann braucht es auch die nötige Finanzierung der Maßnahmen auf dem Weg dorthin.

## **2.) Zu § 11 LGG-E (Teilzeit)**

Anliegen der Personalentwicklung muss sein, dass Beschäftigten durch die Beurlaubung aus familiären Gründen keine Nachteile entstehen.

Flexible Beschäftigungsbedingungen setzen neben einem potenziellen Personalausgleich vor Ort voraus, dass über die Folgen reduzierter Arbeit informiert, perspektivisch eine Rückkehr zur Vollzeittätigkeit ermöglicht und, bei Beurlaubungen, Hilfe zum Wiedereinstieg angeboten wird. Die §§ 11 bis 13 LGG-E geben hier den notwendigen Rahmen.

Aufgrund vorliegender Erfahrungen betont der dbb aber nochmals, dass die bereits im derzeitigen § 11 Abs. 2 LGG enthaltene Regelung essentiell für die Akzeptanz flexibler, familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ist.

Die Vorgabe, dass Teilzeitbeschäftigung mit einer Entlastung des Aufgabenvolumens einhergehen muss und dass dies nicht zu einer spürbaren Mehrbelastung der anderen Beschäftigten führen darf, darf kein bloßer Programmsatz bleiben.

Es ist auch verkürzt, hier nur die Dienststelle in die Pflicht zu nehmen, die in aller Regel keine Verfügungsbefugnis über Stellen und Planstellen oder sonstige Personalverstärkungsmittel hat.

Wenn der politische Wille dieses Gesetzes zu Wirkungen führen soll, muss im Haushalt Raum für Ausgleichmaßnahmen geschaffen werden.

## **3.) Zu § 13 LGG-E (Fortbildung)**

Damit werden Punkte gesetzlich normiert, die unsere Bundesorganisation im Rahmen einer demografiegerechten Personalpolitik gefordert hat. Denn der dbb setzt sich für ein Personalmanagement ein, das die jeweiligen Anforderungen an unterschiedliche Lebens- und Berufsphasen berücksichtigt. Dazu zählt nicht nur die Frage der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsform, sondern auch die umfängliche Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung.

Vor diesem Hintergrund wird die Neufassung des § 13 LGG-E zur Fortbildung begrüßt. Hinsichtlich der Regelung in § 13 Abs. 2 S. 1 LGG-E könnte darüber nachgedacht werden, aus einer „Soll“-Vorschrift eine „Muss“-Vorschrift zu machen, um dem Anliegen der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (noch) gerechter zu werden.

Außerdem wäre aus Sicht der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz zu ergänzen, dass Fortbildungen dezentral anzubieten sind. Beschäftigte mit Familienpflichten können die Angebote dann besser wahrnehmen.

### **III.) Gleichstellungsbeauftragte**

#### **1.) Zu § 18 LGG-E (Bestellung)**

Anzumerken ist, dass das Bundesrecht eine Gleichstellungsbeauftragte erst ab 100 Beschäftigte vorsieht, diese - und ihre Stellvertreterin – dann aber gewählt werden. Wegen der weitreichenden Kompetenzen, die Gleichstellungsbeauftragte haben sollen, sollte die Bestellung nicht von der Dienststellenleitung abhängen, sondern Bedeutung und Funktion könnten durch eine Wahl betont werden.

Dies sollte aus unserer Sicht auch für kleinere Dienststellen gelten.

#### **2.) Zu § 21 LGG-E (Freistellung)**

Die in der Neuregelung steckende Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten durch Einführung einer geregelten Freistellung wird begrüßt und entspricht einer Forderung des dbb Landesgewerkschaftstages sowie der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz.

Es wird jedoch angeregt, die Freistellungsregelung normenhierarchisch höher direkt im Gesetz in Anlehnung an das Muster des Landespersonalvertretungsgesetzes zu regeln, insbesondere zur Knüpfung einer notwendigenfalls gestuften Freistellung an Besonderheiten der Dienststelle. Strukturelle Merkmale wie die Größe der Dienststelle, bzw. des Bezirks und die Anzahl der Dienstsitze sind bei der Freistellung von dienstlichen Aufgaben besonders zu berücksichtigen.

Zu § 21 Absatz 3 LGG-E regt die dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz detaillierte Vorgaben zur fiktiven Werdegangsnachzeichnung an. Es sollte das Recht zur Überprüfung der Vergleichsgruppe geschaffen werden

#### **3.) Zu § 28 LGG-E (Ansprechpartnerin)**

Die dbb landesfrauenvertretung wünscht sich in Absatz 1 eine „Soll“-Regelung um die Verbindlichkeit in der Bestellung einer Ansprechpartnerin zu erhöhen, wo eine solche Institution notwendig ist.

### **C. Schluss**

Der dbb rheinland-pfalz bittet um Einbeziehung seiner Anmerkungen und um Berücksichtigung der hier gemachten Vorschläge im Sinne einer verbesserten Gleichstellung.

Mit freundlichen Grüßen

Lilli Lenz  
Landesvorsitzende