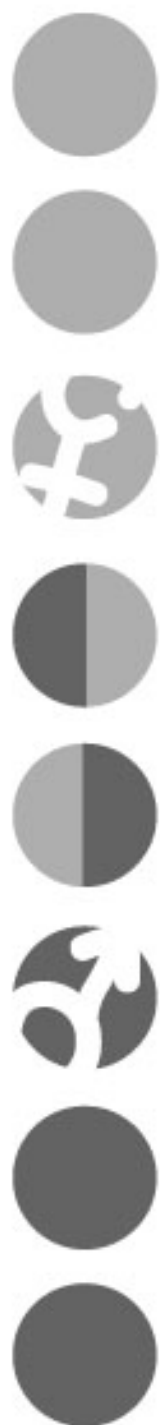


Kreisverwaltung des Westerwaldkreises



Gleichstellungsstelle

**Tätigkeitsbericht
Juni 2015 - Mai 2018**

Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung des Westerwaldkreises

Tätigkeitsbericht zur Unterrichtung des Kreistages gem. VV zu § 2 LKO (Landkreisordnung Rheinland-Pfalz) Juni 2015 - Mai 2018

Inhaltsverzeichnis:

1.	Vorwort	3
2.	Die Arbeit der Gleichstellungsstelle	5
2.1.	Aufgabenwahrnehmung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	7
2.2	Aufgabenwahrnehmung nach der Landkreisordnung (LKO)	8
2.2.1	Gewalt gegen Frauen	8
2.2.2	Frau und Beruf / Wiedereinstieg / Frauen in Führungspositionen	10
2.2.3	Frauen im politischen Ehrenamt	11
2.2.4	Frauengesundheit	11
2.2.5	Alleinerziehende	11
2.2.6	Arbeit mit Migrantinnen	12
2.2.7	Künstlerische und kreative Angebote	12
2.2.8	Einzelfallhilfe	12
2.2.9	Förderung von Mädchen und jungen Frauen	12
2.2.10	Westerwälder Frauenverbände	13
2.2.11	Weitere Öffentlichkeitsarbeit	13
2.2.12	Weitere Bildungsangebote	14
2.2.13	Überregionale Aktivitäten	15
3.	Veröffentlichungen	15
4.	Ausblick	15
5.	Anhang	16

Erstellt von:

Beate Ullwer
Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung des Westerwaldkreises
Mai 2018

1. Vorwort

Der vorliegende achte Tätigkeitsbericht der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten des Westerwaldkreises erstreckt sich ausnahmsweise über drei Jahre.

Er informiert wie schon seine Vorgänger über die Aufgabenbereiche der Gleichstellungsstelle und wie diese im Berichtszeitraum ausgefüllt wurden.

Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit hat sich im Berichtszeitraum eine Änderung ergeben, am 30. Dezember 2015 trat das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft. Der Gesetzestext ist daher in der Anlage beigefügt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst ist nunmehr gleichwertiges Ziel des Gesetzes neben der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Dies wurde seitens der Gleichstellungsstelle von jeher als Arbeitsschwerpunkt im Rahmen der behördeninternen Aufgaben verfolgt und man kann behaupten, dass die Kreisverwaltung des Westerwaldkreises hier schon sehr gut aufgestellt ist.

Bezüglich der Landkreisordnung (LKO) haben sich keine Änderungen ergeben.

Auch heute, 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts, 41 Jahre nach Abschaffung der „Hausfrauenehe“ durch ein neues Eherecht und 16 Jahre seit in Kraft treten des Gewaltschutzgesetzes ist gezielte Frauenförderung immer noch notwendig.

Das belegen unter anderem das geschlechtsspezifische Lohngefälle („gender pay gap“) von nach wie vor 21%, das Risiko weiblicher Altersarmut (im Jahr 2015 hatten Frauen durchschnittlich 53% weniger Rente als Männer) oder die Tatsache dass 40% der Frauen seit ihrem 16. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erleiden müssen.

Deshalb ist die vollständige Erfüllung des grundgesetzlichen Auftrags in Artikel 3 Abs. 2 - „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ auch in der Kommune weiterhin wichtige Aufgabe und wird im Westerwaldkreis von der Gleichstellungsstelle als Oberziel verfolgt.

Dies geschieht durch Information und Beratung, Konzeptionierung und Initiierung systematischer Gleichstellungspolitik, Vertretung der Bedürfnisse und Interessen von Frauen sowie Vermittlung zwischen Bürgerinnen, Verwaltung und Politik.

Dabei geht es konkret-praktisch darum, Gleichstellungsdefizite in der Verwaltung und im Lebensumfeld abzubauen. Auf der strukturell-sachpolitischen Ebene sollen Veränderungen zur Verbesserung der Situation von Frauen in allen Lebensbereichen angeregt und auf den Weg gebracht werden

Für die verwaltungsinternen Aufgaben und Projekte im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes findet eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Personalreferat sowie mit dem Personalrat statt.

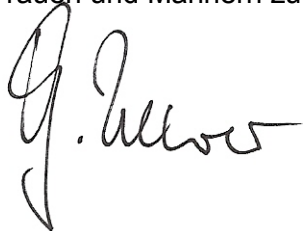
Die Gleichstellungsbeauftragten aus den Verbandsgemeinden, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Montabaur, die Westerwälder Frauenverbände sowie weitere Vertreterinnen und Einzelpersonen verschiedenster Organisationen im Westerwaldkreis sind unverzichtbare Partnerinnen und Partner für die Gleichstellungsstelle, um den verfassungsmäßigen Auftrag zu erfüllen.

Darüber hinaus werden immer wieder Projekte und Aktivitäten mit verschiedenen Abteilungen der Kreisverwaltung (z.B. Wirtschaftsförderungsgesellschaft, Lokale Agenda Westerwald, Gesundheitsamt, Jugendamt, Seniorenleitstelle) initiiert und durchgeführt.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Arbeit der Gleichstellungsstelle. Er soll vor allem einen Beitrag dazu leisten, eine Notwendigkeit für deren Aktivitäten nach wie vor anzuerkennen. Es hat sich gezeigt, dass die formale Gleichstellung von Frauen und Männern nicht ausreicht, den Verfassungsauftrag zu erfüllen.

Den politisch Verantwortlichen, den Kolleginnen und Kollegen des Hauses und der anderen Institutionen danke ich für die vielfältigen Kooperationen, die Unterstützung und kritische Begleitung meiner Arbeit.

Gemeinsam wird es auch weiterhin gelingen, auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen dafür Sorge zu tragen, bestehende Nachteile auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu beseitigen.



2. Die Arbeit der Gleichstellungsstelle

Unter dem Dach der Landkreisordnung (LKO) und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nimmt die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises ihre Querschnittsaufgaben wahr.

Um bestehende Nachteile weiter abzubauen, ist es die wichtigste Aufgabe, Frauen zu stärken, um ihnen eine chancengleiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Hierzu bedarf es vor Ort vielfältiger Unterstützung.

Deshalb ist die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Organisationen und auch Einzelpersonen unerlässlich. Im Verlauf der vergangenen 14 Jahre ist es gelungen, ein engmaschiges Netzwerk auf den unterschiedlichsten Ebenen zu knüpfen, auf das in den vielfältigen Situationen, die sich durch die Arbeit der Gleichstellungsstelle ergeben, zurückgegriffen werden kann. Direkte als auch indirekte Herangehensweisen werden praktiziert.

Eigene Angebote in Form von Workshops, Seminaren, Fahrten und Vorträgen sowie die Beratung von Bürgerinnen in allen Fragen, die Frauen mehr betreffen als Männer kennzeichnen den direkten Ansatz. Besonderer Wert wird dabei jedoch darauf gelegt, eine sog. „Brückenberatung“ durchzuführen, d.h., durch gezieltes Herausarbeiten der jeweiligen Problematik an eine geeignete Beratungsstelle im Kreisgebiet zu verweisen. Hierfür ist eine genaue und breite Kenntnis der bestehenden Beratungslandschaft unabdingbar.

Die indirekte Ebene lässt sich in mehrere Bereiche untergliedern:

- Arbeit in und mit bestehenden Netzwerken und Zusammenschlüssen, besonders zu nennen sind hier die Westerwälder Frauenverbände, der Arbeitskreis Internationaler Frauentag Westerwald, der Regionale Runde Tisch Rhein-Westerwald (RRT), das Netzwerk Frauen in Aktion, die Zusammenarbeit im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative der drei Landkreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwald, das Psychosoziale Netzwerk Westerwald, das Lokale Bündnis für Familien im Westerwaldkreis, das Netzwerk für Alleinerziehende im Westerwaldkreis, das Aktionsbündnis Aktion Lucia Westerwald, der Arbeitskreis der Schwangerenberatungsstellen im Westerwaldkreis sowie der wiederbelebte Arbeitskreis Mädchen im Westerwaldkreis.
- Kooperation mit einzelnen Organisationen und Personen, z.B. die Beauftragte für Chancengleichheit und die Wiedereinstiegsberaterin der Agentur für Arbeit, die Kreis-vhs, Bildungsträger wie die Kölner Wirtschaftsfachschule WiFa oder das Beratungsbüro „Neue Kompetenz“ Altenkirchen, aber auch das Projekt „Lernen wie die Beginnen“ im Frauenzentrum Westerburg und weitere mehr.
- Kontakt zu Frauen-Unterstützungseinrichtungen im Kreisgebiet, z.B. Frauenhaus Westerwald und Frauenzentrum Beginenhof sowie dem Notruf Frauen gegen Gewalt e.V.
- Veröffentlichung von Broschüren und Informationsschriften, z.B. Reader zu den Fachtagungen des Regionalen Runden Tisch Rhein-Westerwald
- finanzielle Unterstützung von Veranstaltungen anderer Organisationen
- Organisation und Durchführung zusätzlicher Angebote, z.B. Ausstellungen zum Internationalen Tag "Nein zu Gewalt an Frauen" oder Bildungsreisen, um auf die Anliegen der Gleichstellungsstelle aufmerksam zu machen.
- Beteiligung an Gremienarbeit auf regionaler und überregionaler Ebene (Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Westerwaldkreises, Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen)

- Zusammenarbeit und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in den Verbandsgemeinden

Im Berichtszeitraum wurde die bereits verstärkte Kooperation mit den Kolleginnen auf Verbandsgemeinde-Ebene weiter gepflegt.

Die Kolleginnen, die in den dortigen Verwaltungen nach LGG oder Gemeindeordnung (GemO) tätig sind, sind im Gegensatz zur Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises nicht für ihre Arbeit freigestellt. Sie erfüllen diese Aufgabe nebenamtlich. Dementsprechend haben sie sehr wenig Spielraum für eigene Aktivitäten und sehen sich gleichzeitig oft mit der Tatsache konfrontiert, in Frage gestellt zu werden.

Wie eingangs bereits festgestellt, ist jedoch die formale Gleichstellung in der Verfassung noch kein Garant für die faktische Gleichstellung der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Umso wichtiger wird es hier erachtet, die Kolleginnen zu unterstützen und ihnen Angebote zur Stärkung ihrer Position zu machen.

Je nach ihrer Grundtätigkeit und vor allem je nach Unterstützung durch die jeweilige Dienststellenleitung können die Kolleginnen vor Ort mehr oder weniger eigene Aktivitäten entwickeln. Hierbei unterstützt sie die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises gerne durch gemeinsame Veranstaltungen.

So wurde das dezentralisierte Angebot der Beratungstage für Berufsrückkehrerinnen in Kooperation mit der Kölner Wirtschaftsfachschule WiFa weitergeführt, auf die Ausführungen hierzu im vorangegangenen Bericht wird verwiesen.

Im Berichtszeitraum haben Angebote in Bad Marienberg, Rennerod, Wallmerod, Hachenburg, Höhr-Grenzhausen, Selters und Montabaur stattgefunden sowie ein Infotag Wiedereinstieg in der VG Westerburg unter Beteiligung weiterer Kooperationspartnerinnen.

Angesichts von möglicher Altersarmut gerade von Frauen sind es besonders diese Angebote im Bereich „Frau und Beruf“, die vor Ort sinnvoll und wichtig erscheinen.

Die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises ist daher für die Unterstützung durch die Kolleginnen sehr dankbar.

Sie haben es oft nicht leicht, mit knappen Ressourcen, sowohl zeitlich als auch finanziell, ihrer Aufgabe nachzukommen. Hinzu kommt meist ein geringes Ansehen der Aufgabe innerhalb der Verwaltung. Umso wichtiger ist es, die Kolleginnen ganz praktisch zu unterstützen.

Das Angebot eines Workshops einmal pro Jahr wurde daher weitergeführt, 2016 zum Thema „Interkulturelle Herausforderungen meistern“ mit Sandra Muschalle und 2017 mit dem Titel „Grübeln?! Stopp!!! - Vom Umgang mit dem Kopfkino“ unter Leitung von Juliane Klein.

2.1. Aufgabenwahrnehmung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

§14 des neuen Landesgleichstellungsgesetzes sieht vor, dass die Verwaltung einen Gleichstellungsplan erstellen muss. Dies erfolgte im März 2018 für den Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2023. Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle ist im Anhang beigefügt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach wie vor an den Auswahlverfahren für die neuen Anwärtinnen und Bewerber des Folgejahres teil, außerdem an ausgewählten Auswahlverfahren vor allem bei der Besetzung von Führungspositionen oder herausgehobenen Stellen.

Die Zusammenarbeit mit dem Personalreferat gestaltet sich vertrauensvoll und offen. Vom Beanstandungsrecht nach §19 LGG musste auch im vorliegenden Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht werden.

Nach wie vor liegt der Schwerpunkt bei der Beratung von Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung überwiegend im Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, vereinzelt melden sich Kolleginnen wegen Problemen im Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung.

Zu den Aufgaben im Rahmen des LGG gehört außerdem die Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Sie findet in kollegialer und konstruktiver Weise statt. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin nehmen an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Funktion teil.

Im Rahmen ihres Studiums an der HÖV Mayen müssen die Absolventinnen und Absolventen seit der Studienreform eine Bachelor-Arbeit erstellen, wofür ein/e Zweitkorrektor/in aus der Praxis zu benennen ist.

2015 hat die Gleichstellungsbeauftragte zwei Bewerberinnen für das 3. Einstiegsamt bei ihren Bachelor-Arbeiten und ins Kolloquium begleitet, beide haben mit sehr gutem Erfolg abgeschlossen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat außerdem in ihrer Funktion im Berichtszeitraum an folgenden Arbeitskreisen und Steuerungsgremien teilgenommen:

- Kompetenz- und Lenkungsgruppe Kreisentwicklung
- Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung
- Arbeitskreis Nahverkehrsplan
- Arbeitsgruppe Neues Arbeitszeitmodell

2.2 Aufgabenwahrnehmung nach der Landkreisordnung (LKO)

Über die Einschnitte in der personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsstellen in Rheinland-Pfalz wurde bereits in früheren Berichten eingegangen.

Im Berichtszeitraum hat sich nichts an der Situation der Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung des Westerwaldkreises geändert. Sie ist mit einer hauptamtlichen, für die Arbeit freigestellten Gleichstellungsbeauftragten besetzt (85% einer Vollzeitstelle). Ihr ist eine Abwesenheits-Stellvertreterin an die Seite gestellt.

Der Sachmittel-Etat beträgt seit 2006 unverändert 2.700,00 Euro. Dem gegenüber standen in 2015 Ausgaben in Höhe von 10.587,92 €, in 2016 in Höhe von 3.712,32 € sowie in 2017 in Höhe von 11.181,36 €. In 2016 wurde keine Frauen-Kunstreise angeboten, dies erklärt die wesentlich geringeren Ausgaben in diesem Jahr.

Die Differenz zu den veranschlagten Haushaltsmitteln wird durch entsprechende Einnahmen aus Teilnehmerinnengebühren, Landesfördermitteln und Zuschüssen anderer Institutionen kompensiert.

Seit 2013 verwaltet die Gleichstellungsstelle zusätzliche Mittel für projektbezogene Förderung, die für Alphabetisierungskurse im Frauenzentrum Beginenhof verwendet werden. Bei diesem Projekt geht es um die Alphabetisierung mit pädagogischer Begleitung sowie Unterstützung in Finanzangelegenheiten und bei Behördengängen von Frauen aus prekären Lebenssituationen. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen zu stabilisieren und ihnen zu einem selbstbestimmten Leben zu verhelfen.

Im Rahmen der Arbeit mit Frauen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben wird häufig deutlich, dass es sich um Multi-Problemlagen handelt, die vielschichtig sind und ein normales Alltagsleben für die Betroffenen fast unmöglich machen, sie teilweise vielmehr in der Gewaltsituation verharren lassen. Durch passgenau abgestimmte Angebote der Alphabetisierung und niedrigschwellig angesiedelte Bildungsarbeit wird ihnen ein entsprechender Weg hinaus aus der Gewaltsituation eröffnet.

Die weiteren Themenfelder, die im Berichtszeitraum bearbeitet wurden, beinhalten nach wie vor Fragestellungen zu Gewalt gegen Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauen im politischen Ehrenamt sowie Frauengesundheit.

Für den Westerwaldkreis ist festzuhalten, dass gute Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Frauen- und Mädchenarbeit gegeben sind. Sie sind begründet in den langjährig gewachsenen Strukturen vertrauensvoller Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle und den verschiedenen Einrichtungen der Frauenarbeit sowie dem hohen Grad an Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen.

2.2.1 Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen und Kinder kommt in allen gesellschaftlichen Schichten vor und ist unabhängig von Bildungsstand, Alter, Einkommen, Nationalität oder Religion. In engen sozialen Beziehungen wie z.B. im vermeintlich geschützten Rahmen der Familie kommt es am häufigsten zu körperlicher Gewalt, zu Vergewaltigung und sexueller Nötigung. In den meisten Fällen geht dabei die Gewalt, schon allein wegen der körperlichen Überlegenheit, von Männern aus.

Aus diesem Grund sieht die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises einen wichtigen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten in diesem Bereich.

Hierzu gehört vor allem die Federführung des Regionalen Runden Tisch Rhein-Westerwald. Dieser besteht aus Teilnehmerinnen und Teilnehmern der drei Landkreise Altenkirchen, Neuwied, Westerwald sowie der Stadt Neuwied. Vertreten sind Justiz durch Staatsanwaltschaft Koblenz und Rechtsanwälte, Polizei durch Kommissariate und Polizeiinspektionen, Fachberatungseinrichtungen wie Caritas, Diakonie, freie Träger z.B. Lichtblick e.V., Kinderschutzbund, Täter-Opfer-Ausgleich etc., des weiteren Opferschutzeinrichtungen (Interventionsstelle Rhein-Westerwald, Frauenhaus Westerwald, Weißer Ring, Kinderschutzdienst) und Behörden (Jugendamt, Sozialamt, Gleichstellungsstellen).

Ziel ist es, regionale Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen aufzubauen und zu pflegen sowie durch Öffentlichkeitsarbeit auf das Phänomen Gewalt in engen sozialen Beziehungen aufmerksam zu machen. Außerdem soll der landesweite Bezug des rheinland-pfälzischen Interventionsprojektes RIGG sichergestellt, Vorschläge aus den Fachgruppen aufgenommen und regional erprobt werden sowie eine Schwerpunktsetzung im Hinblick auf regionale Besonderheiten und Entwicklung von Lösungsstrategien erfolgen.

Außerdem unterstützt der Runde Tisch die Interventionsstelle in Westerbeurg und seit Ende 2008 zwei weitere Interventionsstellen in Neuwied und Betzdorf.

Seit 2007 ist darüber hinaus die Täterarbeitseinrichtung des Verein für Bewährungshilfe Koblenz e.V. am Runden Tisch vertreten, seit 2017 gibt es auch eine solche Einrichtung im geografischen Bereich des Runden Tisches in Betzdorf.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Neuwied wurden in bewährter Art und Weise die einmal jährlichen Fachtagungen organisiert und durchgeführt:

- 2015: Jugendliche in der digitalen Welt: Eine Nasenlänge voraus - Wie beraten und schützen? mit Karin Wunder, Köln
- 2016: Ein schweres Erbe: Transgenerationale Weitergabe von Traumata mit Dr. Markos Maragos, München
- 2017: Eine besondere Herausforderung: Stress- und Traumasensible Beratung mit Ulrike Held, Isernhagen bei Hannover.

Die Gleichstellungsbeauftragte initiierte 2016 über den Runden Tisch eine Fallkonferenz in einem Multi-Problem-Lagen-Fall. Trotz Erschwernissen im Hinblick auf den Datenschutz gelang es den Teilnehmenden, die beteiligten Institutionen hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise zu sensibilisieren.

Der 25. November, Internationaler Tag Nein zu Gewalt an Frauen, wurde erneut zum Anlass genommen, durch Infostände auf die Thematik aufmerksam zu machen und die am Regionalen Runden Tisch versammelten Institutionen in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Diese Infostände fanden 2015 und 2017 in Westerbeurg sowie 2016 in Hachenburg statt. Auf den UNESCO-Gedenktag wurde zudem 2016 durch die Ausstellung „Flügelschläge“ mit Werken von Angelika Brenner in der TouristInformation Hoher Westerwald in Rennerod aufmerksam gemacht.

Nach wie vor ruft die Gleichstellungsstelle zur Teilnahme an der weltweiten Veranstaltung „One Billion Rising“, Tanz gegen Gewalt, jeweils am 14. Februar, auf. Aus organisatorischen Gründen wird weiterhin auf eine eigene Veranstaltung im Westerwaldkreis verzichtet und zur Teilnahme an der Koblenzer Veranstaltung eingeladen.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Notruf Frauen gegen Gewalt e.V. in Westerbeurg mündete 2015 in der Moderation der Abschlussveranstaltung zum 25jährigen Jubiläum der Einrichtung sowie der organisatorischen Mithilfe, die Ausstellung „Vom Überleben zu einem würdevollen Leben“ ebenfalls 2015 im Atelier Kunst und Therapie Montabaur zu zeigen.

2.2.2 Frau und Beruf / Wiedereinstieg / Frauen in Führungspositionen

Nach wie vor ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Frage für Frauen. Neben Erziehungsaufgaben nimmt dabei immer mehr die Pflege naher Angehöriger Bedeutung ein.

Damit es Frauen gelingt, Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen, sind viele Faktoren notwendig. Hierzu gehören eine moderne Arbeitsorganisation, erschwingliche und verlässliche Betreuungsangebote sowie eine ausgewogene Aufteilung der Familien- und Haushaltsaufgaben.

Durch Öffentlichkeitsaktionen und Infostände wirkt die Gleichstellungsstelle darauf hin, dass Frauen diesen Anforderungen gerecht werden können, ergänzt durch Workshopangebote und Seminare.

Neben den bereits erwähnten Beratungstagen für Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen mit der Frauenbeauftragten der Kölner Wirtschaftsfachschule WiFa und dem Infotag Wiedereinstieg 2015 organisierte die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Montabaur 2016 sogenannte „Frühstücks-Parcours“ zum Thema.

2017 wurde zusammen mit weiteren Bildungsträgern und Anbieterinnen eine Messe für Frauen unter dem Motto „Lange raus? – Mach was draus! Gut vorbereitet in den Job“ in Wirges veranstaltet.

Darüber hinaus wurde die organisatorische Unterstützung von Beratungsangeboten verschiedener Träger auch im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt und im Rahmen von Einzelberatungen Frauen mit entsprechenden Informationen ausgestattet.

Über das Lokale Bündnis für Familien im Westerwaldkreis organisierte die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Familienferiendorf Hübingen e.V. jeweils eine Woche Ferienbetreuung für Kinder berufstätiger Eltern zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierbei wurden vor allem Firmen angesprochen, das Angebot in ihren Belegschaften bekannt zu machen. Für Kinder von Beschäftigten der Fa. Görg & Schneider wurde ein Shuttle-Service angeboten, um den Eltern weite Fahrwege zu ersparen. Ein Ausbau dieses Angebots ist geplant und soll mit weiteren Kooperationspartnern im Hinblick auf die Finanzierung realisiert werden.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt das im Januar 2016 gegründete Businessnetzwerk für Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte im Westerwald und nimmt an den Treffen teil.

Im Frühjahr 2018 nahm die Gleichstellungsbeauftragte erstmals den „Equal pay Day“ zum Anlass, mit einem Video-Podcast an die Öffentlichkeit zu treten und auf ungleiche Bezahlung von Frauen sowie das Risiko von Frauen-Altersarmut aufmerksam zu machen. Der Text dieses Podcast ist im Anhang aufgeführt.

2.2.3 Frauen im politischen Ehrenamt

Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in politischen Gremien geringer als ihr tatsächlicher Anteil an der Bevölkerung.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt daher interessierte Frauen, die sich im politischen Ehrenamt engagieren wollen und kooperiert mit den politischen Frauenorganisationen im Landkreis.

Auf Einladung der Frauen-Union Westerwald nahm die Gleichstellungsbeauftragte 2016 an einer Podiumsdiskussion zum Thema „Die Entwicklung der Frauenbewegung“ mit einem Beitrag teil.

2.2.4 Frauengesundheit

Die Beteiligung an der bundesweiten „Aktion Lucia“ wurde mit den bewährten Kooperationspartnerinnen von der kfd (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands) Bezirk Westerwald und den Evangelischen Frauen im Dekanat Bad Marienberg auch im Berichtszeitraum fortgesetzt, des Weiteren die Zusammenarbeit mit der Frauenselbsthilfe nach Krebs e.V.. 2015 und 2017 organisierte das Aktionsbündnis die Veranstaltung in Höhn, 2016 fanden am Aktionstag 1.10. zwei Veranstaltungen in Hachenburg und Montabaur statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach wie vor Mitglied im Arbeitskreis der Schwangerenberatungsstellen und nimmt an dessen regelmäßigem Austausch mit dem Jobcenter Westerwald sowie der Sozialabteilung der Kreisverwaltung teil.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war in 2016 die Herausgabe eines Flyers in einfacher Sprache zum Thema „Vertrauliche Geburt“. Dieser Flyer wurde aus Mitteln der Gleichstellungsstelle gedruckt und im Kreisgebiet an Fachärzte/innen, Hebammen und Krankenhäuser verteilt.

Außerdem unterstützt die Gleichstellungsstelle den Arbeitskreis in seinen Bemühungen um die Einrichtung eines Verhütungsmittelfonds im Landkreis.

2.2.5 Alleinerziehende

Die Gleichstellungsstelle ist Mitglied der Initiative für Alleinerziehende im Westerwaldkreis. Im Jahr 2016 unterstützte sie die Aktivitäten durch die Herausgabe einer Postkarte für die Aktion „Bezahlbarer Wohnraum für Alleinerziehende, mit der sich sowohl potentielle Vermieter/innen und Wohnungssuchende melden können.

Außerdem erarbeitete die Initiative einen Flyer für Arbeitgeber, durch den sie auf Argumente hingewiesen werden sollen, warum es sich durchaus lohnt, auch Alleinerziehende einzustellen.

2.2.6 Arbeit mit Migrantinnen

Die Zusammenarbeit mit der Frauenorganisation der Ahmadiyya Muslim Jamaat-Gemeinde Bad Marienberg wurde im Berichtszeitraum fortgeführt.

Unter dem Thema „Die Freiheit unter dem Schleier“ Eine Veranstaltung zum Kopftuchverbot mit Lesung von Kholā Maryam Hübsch“ fand eine sehr gut besuchte Vortragsveranstaltung nur für Frauen mit der Frankfurter Journalistin in Bad Marienberg statt.

Einen konträren Standpunkt nahm die Publizistin und Soziologin Dr. Necla Kelek während ihrer Lesung mit Diskussion „Integration kann gelingen“ ein. Diese Veranstaltung wurde gemeinsam mit dem Arbeitskreis Kriminalitätsverhütung der Verbandsgemeinde Rennerod (AKVR) in Rennerod organisiert. Sie fand regen Zulauf von Einheimischen und Zugereisten und leistete einen wichtigen Beitrag zum Dialog der Kulturen.

2.2.7 Künstlerische und kreative Angebote

Die Kunstreisen in Zusammenarbeit mit der Meudter Künstlerin Michaele Wirth wurden 2017 („Paula Modersohn-Becker und die Künstlerkolonie am Teufelsmoor“ nach Worpswede) und 2018 („Die Frauen des Bauhaus“ nach Weimar) fortgesetzt.

Es ist beabsichtigt, dieses Angebot auch weiterhin zu organisieren um über das Medium der Kunst den Blick auf die Rolle der Frau zu richten und damit einen Beitrag zum geforderten Bewusstseinswandel zu leisten.

Die überregional bekannte Westerwälder Künstlerin Marlen Seubert aus Härtlingen wurde aus Anlass ihres 70. Geburtstages 2015 mit einer Retrospektive im Frauenmuseum Bonn geehrt. Die Gleichstellungsstelle organisierte eine Fahrt mit interessierten Frauen zur Vernissage.

2.2.8 Einzelfallhilfe

Im Berichtszeitraum blieb die Zahl der Einzelberatungen im Sinne der schon erwähnten "Brückenberatung" in etwa auf gleichem Niveau wie im vorangegangenen Bericht.

Im Vordergrund der meisten Beratungen stand der Bereich „Wiedereinstieg“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie Fragen im Zusammenhang mit Trennung und Scheidung.

2.2.9 Förderung von Mädchen und jungen Frauen

Angesichts des demografischen Wandels und den damit verbundenen Auswirkungen z.B. im Hinblick auf den Fachkräftemangel hat die Gleichstellungsstelle im Berichtszeitraum wiederum die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Agentur für Arbeit Montabaur bei den Aktionen zum Girls' Day unterstützt.

Immer noch entscheiden sich mehr als 80% der weiblichen Auszubildenden für einen typischen Frauenberuf in Handel, Büro, Gastgewerbe oder Friseurwesen, meist ohne sich bewusst zu machen, dass sie damit die Weichen in Richtung fehlender Aufstiegschancen

und großer Einkommensunterschiede stellen. Richtige Informationen und Unterstützung sind daher notwendig, um den Mädchen und jungen Frauen zu ermöglichen, aus dem gesamten Berufswahlspektrum und auf der Basis breiter Informationen auszuwählen.

Dabei ist es wichtig, dass sie Rollenklischees überwinden können und ermutigt werden, jenseits traditioneller Rollenbilder eigene Wege zu gehen.

Der Arbeitskreis Mädchen erarbeitete aus den Fotoworkshops in Bad Marienberg, Hachenburg, Rennerod und Wallmerod eine Ausstellung unter dem Motto „Klick dir deine Welt“, die aus Mitteln der Gleichstellungsstelle finanziert wurde. Sie wurde zum Int. Mädchentag im Oktober 2016 im Foyer der Verbandsgemeindeverwaltung Bad Marienberg gezeigt und kann seither von interessierten Gruppen ausgeliehen werden.

2.2.10 Westerwälder Frauenverbände

Der Zusammenschluss der Westerwälder Frauenverbände hatte im September 2015 in enger Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- und Seniorenleitstelle ein Symposium zum Thema „Wie ich im Alter lebe, bestimme ich selbst“ im Keramikmuseum Hör-Grenzhausen durchgeführt und darin die Erkenntnisse der vorangegangenen Exkursionen und Informationsgespräche einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Die dafür mit den Fotofreunden Westerwald realisierte Ausstellung „Westerwälder Wohnkultur“ wurde über die Gleichstellungsstelle 2015 im Oktober in der Filiale der Volksbank in Ransbach-Baumbach gezeigt und im Jahr 2016 in den Räumen des Caritasverbandes in Montabaur. Im Anschluss fand sie weitere Verwendung durch die Seniorenleitstelle.

Mit Begleitung der Gleichstellungsstelle ist auch weiterhin vorgesehen, das Ziel zu verfolgen, die große Palette der Frauenaktivitäten im Westerwald bei gemeinsamen Aktionen zu verdeutlichen und sich für konkrete Anliegen von Frauen im Westerwaldkreis gemeinsam stark zu machen. Dabei ist es selbstverständlich, die jeweiligen Inhalte über die eigenen Verbandsziele hinaus vereint in der Öffentlichkeit zu vertreten.

Weil es sich bewährt hat, dass die Westerwälder Frauenverbände durch eine Reihe kleinerer und größerer Veranstaltungen jeweils im Jahresrhythmus mit einem frauenspezifischen Thema an die Öffentlichkeit treten, wurde in der Folge des Symposiums das Thema „Altersarmut von Frauen“ aufgegriffen und mit einer Lesung der Westerwälder Autorin und Botschafterin des Westerwaldes Annegret Held im Oktober 2016 in Hachenburg dem interessierten Publikum vorgestellt.

2.2.11 Weitere Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsstelle nutzt verschiedene, z.T. bereits im Vorangegangenen genannte Gedenktage, um mit weiteren Öffentlichkeitsaktionen auf die Thematik aufmerksam zu machen.

Im Berichtszeitraum widmete sich die kulturell-politische Aktion am 8. März im Jahr 2016 mit Vortrag und Mitmach-Aktionen dem Thema Frauengesundheit. 2017 befasste sich die alljährliche Veranstaltung mit dem filmischen Portrait der jüngsten Friedensnobelpreisträgerin aller Zeiten, Malala Yousafzai. 2018 gestaltete die Bloggerin und Internet-Aktivistin Anne

Wizorek, bekannt durch die #aufschrei-Kampagne, einen Vortragsabend über Feminismus heute.

Eine neue Zusammenarbeit ergab sich durch die Kooperation mit dem Landfrauenverband Westerwald e.V. aus Anlass des Internationalen Tags der Frauen in ländlichen Gebieten. Hier fanden 2015 und 2016 jeweils Veranstaltungen statt, um auf die Situation und Rolle von Frauen im ländlichen Raum aufmerksam zu machen. Hieraus entstanden Folgeveranstaltungen unter der Überschrift „Wie geht es weiter mit meinem Dorf?“, um auf Dorfentwicklung aus weiblicher Sicht Einfluss zu nehmen.

Verschiedene Ausstellungen, die als weiteres Instrument der Öffentlichkeitsarbeit genutzt wurden, sind bereits im Vorangegangenen beschrieben worden.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte an zahlreichen Einzelveranstaltungen im Kreisgebiet teil, anlässlich derer um einen Vortrag oder ein Grußwort gebeten wurde. Diesen Anfragen wurde soweit möglich gern entsprochen, denn sie sind wichtiger Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit, mit der der Bewusstseinswandel zur Gleichstellung von Männern und Frauen herbeigeführt werden soll.

Regelmäßige Termine sind hierbei der Landfrauentag und der Dekanatsfrauentag.

Des Weiteren nahm die Gleichstellungsbeauftragte 2016 als Gastrednerin an einem Seminar der Friedrich-Ebert-Stiftung „Frau West trifft Frau Ost“ teil.

Bei der Verabschiedung von Frau Gabi Weber beim DGB 2018 hielt sie ein Grußwort.

Soweit es die finanziellen Mittel zulassen, leistet die Gleichstellungsstelle finanzielle Unterstützung der Arbeit von Frauenorganisationen im Kreis. In weitaus größerem Maß unterstützt die Gleichstellungsstelle diese Organisationen durch nicht-monetäre aber geldwerte Leistungen wie zum Beispiel das zur Verfügung-Stellen von Räumen oder die Mithilfe bei Planung und Organisation sowie die Herausgabe von Pressemitteilungen.

2016 und 2017 wurde so der Verein Historica Montabaur unterstützt, der zum Internationalen Frauentag jeweils eine Musikveranstaltung organisiert hatte, an der die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teilnahm.

2.2.12 Weitere Bildungsangebote

Weitere Bildungsangebote für Frauen mit dem Ziel, diese zu stärken, sind dem Programm der Kreis-Volkshochschule zu entnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dort Leiterin des Fachbereichs Frauen und steuert alljährlich entsprechende Programmpunkte bei.

2.2.13 Überregionale Aktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Im Jahr 2016 wurde sie als Sprecherin erneut gewählt. Zu den Aufgaben gehört nunmehr u.a. der Kontakt zur Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, womit 2016 ein Treffen mit den Bundessprecherinnen in Berlin und 2017 die Teilnahme an der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verbunden war.

Außerdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte als Vertreterin der LAG an den Sitzungen des Landesweiten Runden Tisches teil.

Ein besonderer Höhepunkt war 2017 die Ausrichtung der Frühjahrssitzung der rheinland-pfälzischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Kreisverwaltung.

Aus Anlass des 30jährigen Bestehens der LAG 2018 war die Gleichstellungsbeauftragte überdies als Gast in einer Sondersendung des regionalen TV-Senders TV Mittelrhein eingeladen und hatte Gelegenheit, die Arbeit der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darzustellen.

3. Veröffentlichungen

Im Berichtszeitraum wurde die Reihe des Regionalen Runden Tisches Rhein-Westerwald fortgesetzt und zu den Fachtagungen 2015 und 2016 jeweils ein Reader herausgegeben. Darüber hinaus entwarf und veröffentlichte die Gleichstellungsstelle zahlreiche Flyer und Infomaterialien zu ihren Veranstaltungen.

4. Ausblick

Die Schwerpunkte der Gleichstellungsstelle werden auch künftig in den Bereichen „Frau und Beruf“, Gewalt gegen Frauen sowie Frauen im (politischen) Ehrenamt liegen.

Im Jahr der 100. Wiederkehr der Einführung des Frauenwahlrechts und vor der Kommunalwahl 2019 werden 2018 entsprechende Schwerpunktveranstaltungen stattfinden. Entsprechende Planungen in Kooperation mit der Kreis-Volkshochschule sind im Gange.

Die bestehenden Kooperationen mit verschiedenen Institutionen und Organisationen, mit den Westerwälder Frauenverbänden und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Montabaur soll beibehalten werden, entsprechende Projekte und Aktivitäten werden durchgeführt.

Auf die Hinzunahme neuer Projekte und Themenbereiche wird erneut verzichtet.

Innerhalb der Verwaltung wird als Hauptthema weiterhin die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten bestimmen.

Durch ihre vielfältigen Kontakte und Kooperationen sowie auf der Basis des dicht geknüpften Netzwerks soll auch künftig eine sinnvolle Arbeit mit dem Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen geleistet werden.

5. Anhang

- Text des LGG
- Stellungnahme zum Gleichstellungsplan
- Text des Video-Podcast zum Equal Pay Day 2018

Landesgesetz
zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften
Vom 22. Dezember 2015

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Inhaltsübersicht

Teil 1
Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Berichtspflichten

Teil 2
Fördermaßnahmen

- § 5 Gleichstellung von Frauen und Männern
- § 6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 7 Ausschreibung von Positionen
- § 8 Einstellung und Beförderung
- § 9 Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 10 Besondere Auswahlverfahren
- § 11 Teilzeitbeschäftigung
- § 12 Beurlaubung
- § 13 Fortbildung

Teil 3
Gleichstellungspläne

- § 14 Erstellung
- § 15 Mindestinhalt
- § 16 Umsetzung
- § 17 Unterbliebene Erstellung, Mängel, Nicht-Umsetzung

Teil 4
Gleichstellungsbeauftragte

- § 18 Bestellung
- § 19 Dauer und Ende der Bestellung, Neubestellung
- § 20 Rechtsstellung
- § 21 Freistellung
- § 22 Aufgabenbezogene Fortbildung
- § 23 Aufgaben
- § 24 Befugnisse und Rechte
- § 25 Beteiligung
- § 26 Verschwiegenheit und Datenschutz
- § 27 Stellvertreterin
- § 28 Ansprechpartnerin
- § 29 Beanstandungsrecht
- § 30 Rechtsschutz

Teil 5
Gremien, Unternehmensbeteiligungen
und Auftragsvergabe

- § 31 Besetzung von Gremien
- § 32 Beteiligung an privatrechtlichen Unternehmen
- § 33 Vergabe öffentlicher Aufträge

Teil 6
Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 34 Übergangsbestimmungen
- § 35 Verwaltungsvorschriften

Teil 1
Allgemeine Bestimmungen

§1
Ziele

Ziele des Gesetzes sind,

1. die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, und zu verhindern, und
2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern.

§ 2
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für das Land, die Gemeinden, die Gemeindeverbände, die öffentlich-rechtlichen Betriebe des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften und für alle sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

(2) Für die Hochschulen gelten die besonderen Bestimmungen der Hochschulgesetze. Im Anwendungsbereich des Universitätsmedizingesetzes vom 10. September 2008 (GVBl. S. 205, BS 223-42) in der jeweils geltenden Fassung gilt dieses Gesetz ausschließlich für das nicht wissenschaftliche Personal.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Diese fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eigenverantwortlich.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Einrichtungen sowie die einzelnen öffentlich-rechtlichen Betriebe und die Gerichte.

(2) Nächsthöhere Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes ist diejenige Behörde, die die Dienstaufsicht ausübt. Wird keine

Dienstaufsicht ausgeübt, ist nächsthöhere Dienststelle diejenige Behörde, die die Rechtsaufsicht ausübt. Im Übrigen ist nächsthöhere Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes die Dienststellenleitung.

(3) Eine Umbildung oder Neubildung einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn

1. Dienststellen ganz oder teilweise in andere Dienststellen eingegliedert werden,
2. Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder
3. durch Ausgliederung eine neue Dienststelle entsteht.

(4) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind hauptamtliche Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie Beamtinnen und Beamte, welche nach § 41 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(5) Positionen im Sinne dieses Gesetzes sind Stellen, Planstellen und Funktionsstellen.

(6) Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind Positionen mit Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsaufgaben.

(7) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie zusätzlich die Führungspositionen jeweils innerhalb einer Dienststelle. Satz 1 gilt auch für die Berufsausbildung.

(8) Unterrepräsentiert im Sinne dieses Gesetzes sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in jedem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Bei diesem Vergleich werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt.

(9) Familienarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Kindes über 18 Jahren oder einer oder eines Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist.

(10) Für den Begriff der unmittelbaren Benachteiligung, der mittelbaren Benachteiligung, der Belästigung und der sexuellen Belästigung gelten die Begriffsbestimmungen des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in der jeweils geltenden Fassung.

(11) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes sind bei Richterinnen und Richtern die entsprechenden Arbeitskraftanteile.

§ 4 Berichtspflichten

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Durchführung dieses Gesetzes und veröffentlicht den Bericht im Internet. Zur Vorbereitung des Berichts geben die einzelnen Dienststellen der Landesregierung Auskunft; das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.

(2) Die Leitung der Verwaltung einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes berichtet ihrer Vertretungskörperschaft mindestens einmal in jeder Wahlzeit über die Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie über sonstige Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gemeinden und Gemeindeverbände veröffentlichen die Berichte im Internet.

Teil 2 Fördermaßnahmen

§ 5

Gleichstellung von Frauen und Männern

(1) Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Sie müssen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts vermeiden und bestehende Nachteile aufgrund des Geschlechts beseitigen. Sie stellen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Es ist insbesondere Aufgabe der Beschäftigten in Führungspositionen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllen, ist bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen als Kriterium einzubeziehen.

(3) Alle Dienststellen des Landes müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Phasen der Vorbereitung, Planung, Entscheidung und Durchführung von Maßnahmen berücksichtigen. Dazu zählt auch, in jeder Phase zu prüfen, ob und wie sich die Maßnahmen auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken können. Diese Pflicht besteht vor allem bei folgenden Maßnahmen:

1. Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften,
2. Erarbeitung von Gesetzentwürfen oder
3. Formulierung von Beurteilungskriterien.

§ 6

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Sie müssen ihren Beschäftigten Arbeitsbedingungen bieten, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen müssen ihren Beschäftigten bekannt geben, welche Arbeitsbedingungen sie bieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

(3) Teilzeit- und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung auswirken. Dies ist auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien zu beachten.

§ 7

Ausschreibung von Positionen

(1) Zu besetzende Positionen sind auszuschreiben, soweit das Beamtinnenrecht oder das richterliche Dienstrecht nichts anderes bestimmen. Die Ausschreibung muss mit den Anforderungen der zu besetzenden Position übereinstimmen.

(2) Wenn eine Position ausgeschrieben wird, dann ist sie auch in Teilzeitform auszuschreiben, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungspositionen.

(3) Ausschreibungen müssen sich gleichermaßen an Frauen und an Männer richten.

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zu besetzende Positionen öffentlich ausgeschrieben wer-

den, soweit das Beamtenrecht oder das richterliche Dienstrecht nichts anderes bestimmen. Die Ausschreibung ist so zu gestalten, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Die für die Ausschreibung zuständige Dienststelle kann nur in begründeten Fällen von einer öffentlichen Ausschreibung absehen und eine interne Ausschreibung vornehmen.

(5) Die Absätze 3 und 4 sind nicht anzuwenden, wenn für die zu besetzende Position ein bestimmtes Geschlecht erforderlich ist.

§ 8

Einstellung und Beförderung

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Position maßgeblich. Wenn diese Position ausgeschrieben wird, dann ergeben sich die Anforderungen in der Regel aus der Ausschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu berücksichtigen, die durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

(2) Teilzeitarbeit, Beurlaubungen und Telearbeit dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht zu Nachteilen führen. Dies gilt auch für Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, soweit sie durch Familienarbeit bedingt sind und das Beamtenrecht, das richterliche Dienstrecht oder das Tarifrecht nichts anderes bestimmen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen entweder alle Bewerberinnen einzuladen, die für die zu besetzende Stelle im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 qualifiziert sind, oder mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber. Den Vorstellungsgesprächen stehen andere Auswahlverfahren gleich, für die ebenfalls eine Vorauswahl an Bewerberinnen und Bewerbern getroffen wird.

(4) Bei Einstellungen und Beförderungen sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8) vorliegt. Eine Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

§ 9

Vergabe von Ausbildungsplätzen

Auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen ist § 8 Abs. 4 entsprechend anzuwenden. Eine bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht bei Ausbildungsgängen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

§ 10

Besondere Auswahlverfahren

Zu Gunsten von diskriminierungsfreien Verfahren zur Personalauswahl, die Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Geschlechts verhindern sollen, kann von § 8 Abs. 3 und § 9 abgewichen werden.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(1) Beschäftigte, die eine Ermäßigung ihrer Arbeitszeit beantragen, müssen schriftlich auf die Möglichkeit hingewiesen werden, die Ermäßigung der Arbeitszeit zu befristen. Sie müssen außerdem in allgemeiner Form schriftlich auf die dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen, versorgungsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Ermäßigung der Arbeitszeit hingewiesen werden.

(2) Wenn die Arbeitszeit von einzelnen Beschäftigten ermäßigt wird, dann sind deren Dienstaufgaben entsprechend der Ermäßigung anzupassen.

(3) Die Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit muss schriftlich begründet werden.

(4) Beantragt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Familienarbeit Ermäßigung der Arbeitszeit, ist dem Antrag im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Über Anträge von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern auf Ermäßigung der Arbeitszeit wird nach den dienstrechtlichen Bestimmungen entschieden.

(5) Mit ihrem Einverständnis sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Dienststelle ihren Wunsch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt haben, bei der Besetzung entsprechender Positionen gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern mit gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen. § 8 Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend. Über Anträge von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern auf Erhöhung der Arbeitszeit wird nach den dienstrechtlichen Bestimmungen entschieden.

§ 12

Beurlaubung

(1) Für Anträge auf Beurlaubung gilt § 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Für Anträge auf Beurlaubung zur Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend. Für Anträge auf vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung zur Familienarbeit gilt § 11 Abs. 5 entsprechend.

(3) Beurlaubte werden von ihrer Dienststelle beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt und haben Anspruch auf folgende Maßnahmen, die von der Dienststelle zu treffen sind:

1. rechtzeitige Beratungsgespräche über die Möglichkeiten der Beschäftigung nach der Beurlaubung,
2. Benachrichtigungen über die Ausschreibungen der Dienststelle,
3. auf Wunsch Informationen über die Fortbildungsangebote der Dienststelle,
4. auf Wunsch Angebote zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(4) Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, sind dienstliche Veranstaltungen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und der Erstattung von Auslagen.

§ 13

Fortbildung

(1) Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sind die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung zu geben.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können. Um die Teilnahme zu ermöglichen sollen bei Bedarf insbesondere Kinderbetreuung oder zusätzliche Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

(3) Fortbildungsprogramme müssen Gleichstellungsthemen enthalten; dies gilt insbesondere für Fortbildungsprogramme für Beschäftigte in Führungspositionen und Beschäftigte im Personalwesen. Gleichstellungsthemen umfassen Themenbereiche wie Gleichberechtigung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sowie Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

(4) Solange Frauen in einem Bereich von Führungspositionen unterrepräsentiert sind, muss die Dienststelle alle weiblichen Beschäftigten, die geeignet sind, in diesem Bereich in die Führungspositionen aufzusteigen, auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinweisen, zum Beispiel auf die Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes. § 8 Abs. 4 gilt für die Auswahl der Teilnehmerinnen an den Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend.

Teil 3 Gleichstellungspläne

§ 14 Erstellung

- (1) Gleichstellungspläne müssen von
1. den Obersten Landesbehörden oder den von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Dienststellen,
 2. den für das Personalwesen zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie
 3. den öffentlich-rechtlichen Betrieben erstellt werden.

Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Gleichstellungspläne erstellt werden.

(2) Gleichstellungspläne müssen alle sechs Jahre für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt werden.

(3) An der Erstellung des Gleichstellungsplans sind die erfassten Dienststellen frühzeitig zu beteiligen.

(4) Für neu errichtete Dienststellen sind innerhalb von 15 Monaten nach der Errichtung Gleichstellungspläne zu erstellen. Wenn Dienststellen umgebildet oder neu gebildet werden, dann sind innerhalb von 15 Monaten nach der Umbildung oder Neubildung die Gleichstellungspläne aller betroffenen Dienststellen anzupassen.

(5) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten der erfassten Dienststellen in geeigneter Weise bekannt zu machen.

§ 15 Mindestinhalt

(1) Der Gleichstellungsplan muss eine Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur der erfassten Dienststellen enthalten. Hierzu hat der Gleichstellungsplan die Beschäftigungssituation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Beschäftigungssituation der männlichen Beschäftigten in jeder erfassten Dienststelle zu beschreiben und darzustellen, ob Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

(2) Für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan

1. festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den genannten Bereichen erhöht werden soll;
2. als Ziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen am Ende des erfassten Zeitraums in den genannten Bereichen haben sollen; der Anteil ist entsprechend § 3 Abs. 8 Satz 2 zu berechnen; danach werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt;
3. als Zwischenziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen nach einem Zeitraum von drei Jahren in den genannten Bereichen haben sollen.

(3) Der Gleichstellungsplan muss festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden soll.

(4) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten. Bei der Erhebung, Speicherung oder Verarbeitung von personenbezogenen Daten zur Erstellung des Gleichstellungsplans sind die Bestimmungen des Landesdatenschutzgesetzes sowie andere Vorschriften des Bundes oder des Landes, die auf die Verarbeitung personenbezogener Daten anzuwenden sind, zu beachten.

(5) Das Nähere über den Inhalt der Gleichstellungspläne regelt eine Verwaltungsvorschrift.

§ 16 Umsetzung

(1) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans als wichtiges Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten im Personalwesen und der Beschäftigten in Führungspositionen.

(2) Der Gleichstellungsplan ist nach Ablauf von drei Jahren auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen. In den Gleichstellungsplan sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele nicht rechtzeitig erreicht werden können. Die ergänzenden Maßnahmen sind entsprechend § 14 Abs. 5 bekannt zu machen.

(3) Werden die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht, sind die Gründe dafür im nächsten Gleichstellungsplan darzustellen.

§ 17 Unterbliebene Erstellung, Mängel, Nicht- Umsetzung

(1) Solange eine Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan erstellen muss, den Gleichstellungsplan nicht erstellt hat, darf sie Einstellungen und Beförderungen nur mit der vorherigen Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle vornehmen. Die Zustimmung kann nur für den Einzelfall erteilt werden.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn
1. der Gleichstellungsplan nicht den Vorgaben des § 15 entspricht,
 2. die Dienststelle nicht nach § 16 Abs. 2 überprüft hat, ob die Zwischenziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Gemeinden, die Gemeindeverbände und für die sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Teil 4 Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Bestellung

- (1) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 30 Beschäftigten muss die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. In Dienststellen mit in der Regel weniger als 30 Beschäftigten kann sie eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen.
- (2) Vor der Bestellung soll das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle ausgeschrieben werden.
- (3) Zur Gleichstellungsbeauftragten kann nur eine Frau bestellt werden. Diese muss mit ihrer Bestellung einverstanden sein.
- (4) Für Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.
- (5) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 Abs. 6 der Gemeindeordnung oder nach § 2 Abs. 9 der Landkreisordnung übertragen, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt.
- (6) Die Dienststelle hat den Beschäftigten die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte in geeigneter Weise bekannt zu machen.

§ 19 Dauer und Ende der Bestellung, Neubestellung

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für vier Jahre bestellt; Wiederbestellungen sind möglich.
- (2) Die Bestellung endet mit dem Ablauf der Amtszeit, durch Widerruf, durch Niederlegung des Amtes, mit dem Ausscheiden aus der Dienststelle oder, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt aufgrund krankheitsbedingter Arbeits- oder Dienstunfähigkeit länger als sechs Monate nicht wahrnehmen kann. Ohne die vorherige Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten darf die Dienststellenleitung die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen.
- (3) Bei Ende der Bestellung muss unverzüglich eine neue Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, wenn die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 vorliegen.
- (4) Nach Umbildung oder Neubildung von Dienststellen müssen in allen betroffenen Dienststellen innerhalb von sechs Monaten neue Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, soweit die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 vorliegen. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bleiben bis zur Neubestellung, längstens jedoch sechs Monate im Amt und führen die Geschäfte gemeinsam weiter. Sie können aus ihrer Mitte eine Gleichstellungsbeauftragte als Sprecherin benennen und diese mit der alleinigen Führung der Geschäfte beauftragen. Die übrigen Gleichstellungsbeauftragten vertreten sie.

§ 20 Rechtsstellung

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. In Obersten Landesbehörden kann sie der Vertretung der Dienststellenleitung unterstellt werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihres Amtes von fachlichen Weisungen frei. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt insbesondere für ihre berufliche Entwicklung. Vor Kündigung, Versetzung, Abordnung, Umsetzung und Zuweisung ist sie in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied einer Personalvertretung nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes.
- (4) In den Dienststellen, die nach § 14 Abs. 1 Gleichstellungspläne erstellen, soll die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang ohne Minderung ihrer Bezüge oder ihres Entgelts von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie darf nicht Mitglied einer Personalvertretung sein.

§ 21 Freistellung

- (1) Zur Unterstützung der Dienststellen beschließt die Landesregierung eine Empfehlung, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Gleichstellungsbeauftragte freigestellt werden können. Die Empfehlung wird im Staatsanzeiger für Rheinland-Pfalz veröffentlicht.
- (2) Durch eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit dürfen der Gleichstellungsbeauftragten keine Nachteile entstehen.
- (3) Wird eine Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freigestellt, muss ihr beruflicher Werdegang ungeachtet ihres Entlastungsumfanges für Entscheidungen über ihre Beförderung oder Höhergruppierung so nachgezeichnet werden, wie er ohne ihre Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre.

§ 22 Aufgabenbezogene Fortbildung

- (1) Die Dienststelle fördert die persönliche und fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.
- (3) Die Fortbildungsprogramme des Landes müssen Fortbildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte enthalten.

§ 23 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststellenleitung bei der Durchführung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Weibliche Beschäftigte können sich in allen Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit Gleichstellungsthemen stehen, ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden von weiblichen Beschäftigten über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entgegen. Sie informiert die Betroffenen über Beratungs- und Hilfsangebote. Mit Einverständnis der Betroffenen leitet sie die Beschwerden der Dienststellenleitung zu.

§ 24 Befugnisse und Rechte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern oder
2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder
3. den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betreffen, mitzuwirken.

(2) Zu den Maßnahmen nach Absatz 1 zählen insbesondere:

1. Einstellungsverfahren,
2. Beförderungen, Höher- oder Herabgruppierungen,
3. Formulierung und Erstellung von Beurteilungskriterien,
4. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für mehr als sechs Monate,
5. vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, insbesondere durch Kündigung,
6. vorläufige Dienstenthebung, Einbehaltung von Bezügen und Erhebung der Disziplinaranzeige, wenn die Beamtin die Mitwirkung beantragt,
7. Erteilung schriftlicher Abmahnungen, wenn die Arbeitnehmerin die Mitwirkung beantragt,
8. Regelungen über die Arbeitszeit,
9. Ermäßigungen der Arbeitszeit und Beurlaubungen, einschließlich ablehnender Entscheidungen,
10. Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen und Auswahl über die Teilnahme daran,
11. Besetzung von Gremien,
12. Erstellung von Gleichstellungsplänen,
13. Prüfung, ob die Zwischenziele eines Gleichstellungsplans erreicht wurden,
14. Aufnahme von ergänzenden Maßnahmen in den Gleichstellungsplan,
15. Umbildung oder Neubildung von Dienststellen sowie
16. Privatisierung von Dienststellen oder von Teilen von Dienststellen.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 6 und 7 muss die Dienststelle die betroffenen Personen auf ihr Antragsrecht hinweisen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Dienststellenleitung Maßnahmen vorschlagen, um

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern oder

2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern oder
3. den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu verbessern.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden anbieten. Sie kann einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten veranstalten. Zeit und Ort der Sprechstunden und der Versammlung stimmt sie mit der Dienststellenleitung ab.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann mit anderen Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeiten. Sie darf sich ohne Einhaltung des Dienstweges an Gleichstellungsbeauftragte anderer Dienststellen oder an das fachlich zuständige Ministerium wenden. Gleichstellungsbeauftragte dürfen sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen. Jede Gleichstellungsbeauftragte muss Verschwiegenheit und Datenschutz auch gegenüber anderen Gleichstellungsbeauftragten und gegenüber dem fachlich zuständigen Ministerium wahren.

(6) Befugnisse und Rechte, die die Gleichstellungsbeauftragte nach anderen Rechtsvorschriften hat, bleiben unberührt.

§ 25 Beteiligung

(1) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen die Gleichstellungsbeauftragte das Recht zur Mitwirkung hat. Sie muss die Gleichstellungsbeauftragte so rechtzeitig und umfassend unterrichten, dass diese ihre Aufgaben erfüllen und ihre Rechte ausüben kann. Dazu sind der Gleichstellungsbeauftragten alle erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten sind der Gleichstellungsbeauftragten nur vorzulegen, wenn die jeweiligen Beschäftigten dem zuvor schriftlich zugestimmt haben.

(2) Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ist die Gleichstellungsbeauftragte vor Beteiligung der Personalvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle Bewerbungs- und Auswahlunterlagen auf Verlangen vorzulegen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen teilnehmen.

(3) Gibt die Dienststelle gegenüber einer anderen Dienststelle eine schriftliche Stellungnahme ab, deren Inhalt die in § 24 Abs. 1 genannten Gleichstellungsthemen berührt, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine eigene Stellungnahme hinzufügen.

(4) An der Erstellung von Gleichstellungsplänen ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zu beteiligen.

§ 26 Verschwiegenheit und Datenschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Pflicht besteht auch über das Ende ihrer Amtszeit hinaus und auch gegenüber Personen, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Die Gleichstellungsbeauftragte muss insbesondere Stillschweigen bewahren über diejenigen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihr aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind. Die betroffenen Beschäftigten können die Gleichstellungsbeauftragte von dieser Pflicht entbinden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Datenschutz verpflichtet. Sie muss insbesondere Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die sie im Rahmen einer Beteiligung erhalten hat, vor unbefugter Einsichtnahme schützen. Ohne die vorherige Zustimmung der Betroffenen darf sie personenbezogene Daten nicht sammeln, kopieren, in Dateien speichern oder weitergeben.

§ 27 Stellvertreterin

(1) Für jede Gleichstellungsbeauftragte wird für den Fall ihrer Verhinderung eine Stellvertreterin bestellt. Die Stellvertreterin hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Endet die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, tritt die Stellvertreterin in die Position der Gleichstellungsbeauftragten bis zur Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ein und nimmt deren Aufgaben wahr. Wurde nach drei Monaten noch keine neue Gleichstellungsbeauftragte durch die Dienststelle bestellt, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle nach § 18 Abs. 4 zuständig.

(3) Auf die Bestellung der Stellvertreterin sind § 18 Abs. 2, 3 und 6 und § 19 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden. In den Fällen des § 18 Abs. 1 Satz 2 endet die Bestellung der Stellvertreterin mit dem Ende der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, sofern keine Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Einverständnis und mit Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

(5) Überträgt eine Gleichstellungsbeauftragte, die freigestellt ist, der Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung, wird die Stellvertreterin anteilig anstelle der Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. Der Anteil der Freistellung bestimmt sich nach dem Anteil der Aufgaben, die übertragen wurden. Für die freigestellte Stellvertreterin gilt § 21 Abs. 2 und 3 entsprechend.

(6) Im Übrigen gelten die §§ 20, 22 und 24 Abs. 5 und § 26 für die Stellvertreterin entsprechend.

§ 28 Ansprechpartnerin

(1) In jeder Außenstelle einer Dienststelle kann eine Ansprechpartnerin bestellt werden. Anstatt sich an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, können sich die weiblichen Beschäftigten der Außenstelle auch an die Ansprechpartnerin wenden. Die Ansprechpartnerin gibt das Anliegen dann an die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Darüber hinaus kann die Gleichstellungsbeauftragte die Ansprechpartnerin beauftragen, sie in Einzelfällen in der Außenstelle zu vertreten. § 26 gilt entsprechend.

(2) Den Außenstellen stehen andere Teile der Dienststelle gleich, die räumlich weit entfernt vom Dienstsitz der Gleichstellungsbeauftragten liegen.

(3) Auf die Bestellung der Ansprechpartnerin sind § 18 Abs. 3 und 6, § 19 Abs. 1 und 2 sowie § 27 Abs. 3 Satz 2 entsprechend anzuwenden.

§ 29 Beanstandungsrecht

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine Maßnahme der Dienststelle beanstanden, wenn sie diese für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält. Dies gilt auch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder über eine Maßnahme nicht rechtzeitig unterrichtet wird.

(2) Die Beanstandung ist der Dienststellenleitung innerhalb einer Woche schriftlich vorzulegen. Entlassungen und außerordentliche Kündigungen können nur innerhalb von drei Werktagen beanstandet werden. Die Frist nach Satz 1 und 2 beginnt jeweils mit Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

(3) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme der Dienststelle, muss die Dienststelle über die Maßnahme neu entscheiden. Die Entscheidung soll innerhalb eines Monats nach Kenntnis der Dienststelle von der Beanstandung getroffen werden. Hält die Dienststelle an der Maßnahme fest, muss sie die Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle zur endgültigen Entscheidung vorlegen. Anstelle der nächsthöheren Dienststelle entscheiden

1. in Gemeinden und Gemeindeverbänden die Dienststellenleitung,
2. bei sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts der Vorstand oder einem Vorstand vergleichbare Leitungsorgane.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die endgültige Entscheidung schriftlich zu unterrichten.

(4) Bis zur Entscheidung nach Absatz 3 Satz 1 oder Satz 3 darf die Maßnahme nicht umgesetzt werden. In dringenden Fällen kann die Dienststelle vorläufige Maßnahmen treffen; diese sind der Gleichstellungsbeauftragten bekannt zu geben und allen Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen.

(5) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte, dass sie an einer Maßnahme nicht beteiligt oder darüber nicht rechtzeitig unterrichtet wurde, beginnt die Frist nach Absatz 2 Satz 1 mit Kenntnisnahme der Gleichstellungsbeauftragten von der Maßnahme. Die Beanstandung ist ausgeschlossen, wenn sechs Monate seit Umsetzung der Maßnahme vergangen sind. Wird die Beteiligung oder Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten nachgeholt, kann die Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme unter den Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 erneut beanstanden.

§ 30 Rechtsschutz

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann das Verwaltungsgericht anrufen, wenn sie sich in ihren Rechten nach diesem Gesetz durch eine Maßnahme der Dienststelle verletzt sieht. Die Anrufung des Gerichts ist nur zulässig, wenn eine Beanstandung der Maßnahme nach § 29 Abs. 3 keinen Erfolg hatte. Die Gleichstellungsbeauftragte kann das Gericht nur innerhalb eines Monats anrufen, nachdem sie über die Entscheidung nach § 29 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3 unterrichtet wurde.

(2) Die Anrufung des Gerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten durch das gerichtliche Verfahren entstehen, trägt die Dienststelle.

Teil 5 **Gremien, Unternehmensbeteiligungen** **und Auftragsvergabe**

§ 31 Besetzung von Gremien

(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind durch Vorschriften einzuberufende oder zu besetzende Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen, kollegiale Organe und vergleichbare Einheiten unabhängig von ihrer Bezeichnung, wenn

1. sie auf Dauer, mindestens aber für ein Jahr besetzt werden und
2. Dienststellen mindestens ein Mitglied berufen oder entsenden dürfen.

(2) Gremien sind zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen.

(3) Wer das Recht hat, ein Mitglied für ein Gremium zu entsenden (entsendende Stelle), muss dafür eine Frau und einen Mann vorschlagen. Wer für die Besetzung des Gremiums verantwortlich ist (berufende Stelle), wählt eine der beiden vorgeschlagenen Personen als Mitglied des Gremiums nach einem objektiven, vorab festgelegten und der entsendenden Stelle mitgeteilten Verfahren aus. Die andere vorgeschlagene Person wird zur Stellvertretung dieses Mitglieds berufen, wenn für das Gremium stellvertretende Mitglieder vorgesehen sind.

(4) Bei Gremien mit einer ungeraden Anzahl von Sitzen wird einer der Sitze abwechselnd an Frauen und an Männer vergeben. Dieser Wechsel findet bei jeder Neubesetzung des Gremiums statt.

(5) Wenn vor Ablauf der regulären Amtszeit ein Mitglied aus einem Gremium ausscheidet, dessen Geschlecht dort in der Mehrheit ist, dann muss eine Person des anderen Geschlechts nachfolgen. Wenn vor Ablauf der regulären Amtszeit ein Mitglied aus einem Gremium ausscheidet, dessen Geschlecht dort in der Minderheit ist, dann muss eine Person des gleichen Geschlechts nachfolgen.

(6) Wenn Dienststellen Personen in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes entsenden, sind jeweils gleich viele Frauen und Männer zu entsenden. Wenn eine ungerade Anzahl von Personen zu entsenden ist, dann ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden.

(7) Von den Absätzen 2 bis 6 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht,
3. eine für das Gremium geltende Regelung ein bestimmtes Geschlecht für ein Mitglied oder mehrere Mitglieder vorsieht oder
4. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben der Absätze 2 bis 6 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu

besetzen. Wenn keine zwingenden Gründe vorliegen, dann ist der Sitz freizulassen. Satz 4 gilt nicht für die Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes.

(8) In anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Landes enthaltene vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen zur Besetzung von Gremien bleiben unberührt.

§ 32 Beteiligung an privatrechtlichen Unternehmen

(1) Sind die in § 2 Abs. 1 genannten Rechtsträger an einem privatrechtlichen Unternehmen beteiligt, haben sie im Rahmen des Gesellschaftsrechts auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Unternehmen hinzuwirken. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass

1. der Gesellschaftsvertrag Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern enthält,
2. die Gremien des Unternehmens zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden sowie
3. zur Unternehmenspolitik Maßnahmen und Entscheidungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gehören.

Außerdem sollen sie die Gleichstellung von Frauen und Männern in dem privatrechtlichen Unternehmen überwachen.

(2) Gehört den in § 2 Abs. 1 genannten Rechtsträgern die Mehrheit der Anteile an dem privatrechtlichen Unternehmen, haben sie auf eine den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechende Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Als Mehrheit im Sinne des Absatzes 1 gilt insbesondere jede Beteiligung des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes an einem privatrechtlichen Unternehmen in einem nach § 53 des Haushaltsgrundsatzgesetzes vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1273) in der jeweils geltenden Fassung bezeichneten Umfang.

(3) Für die Entsendung von Mitgliedern in die Aufsichtsorgane privatrechtlicher Unternehmen gilt § 31 Abs. 6 bis 8.

§ 33 Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe öffentlicher Aufträge regelt die Verwaltungsvorschrift Öffentliches Auftrags- und Beschaffungswesen in Rheinland-Pfalz vom 24. April 2014 (MinBl. S. 48) in der jeweils geltenden Fassung.

Teil 6 **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 34 Übergangsbestimmungen

(1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne müssen innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes an die Bestimmungen des § 15 angepasst werden.

(2) Die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellten Gleichstellungsbeauftragten bleiben abweichend von § 19 Abs. 1 bis zum Ende des Zeitraums im Amt, für den sie bestellt worden sind.

(3) Für die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellten Stellvertreterinnen von Gleichstellungsbeauftragten gilt Absatz 2

entsprechend. Waren die Stellvertreterinnen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes auch Mitglied einer Personalvertretung, dürfen sie Mitglied dieser Personalvertretung bleiben, bis zum Ende ihrer Bestellung als Stellvertreterin. Eine Wiederbestellung als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch ausgeschlossen, solange sie Mitglied der Personalvertretung sind.

§ 35 Verwaltungsvorschriften

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das fachlich zuständige Ministerium.

Artikel 2 Änderung des Landesgesetzes über die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Das Landesgesetz über die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer in der Fassung vom 19. November 2010 (GVBl. S. 502), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. November 2015 (GVBl. S. 417), BS 223-20, wird wie folgt geändert:

1. § 34 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Worte „den Frauenförderplänen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch die Worte „den Gleichstellungsplänen (§ 15 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird der Klammerzusatz „(§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.
2. In § 57 Abs. 2 werden die Worte „Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch die Worte „Gleichstellungspläne (§ 15 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.
3. In § 81 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „Frauenförderpläne (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch die Worte „Gleichstellungspläne (§ 15 Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.

Artikel 3 Änderung des Hochschulgesetzes

Das Hochschulgesetz in der Fassung vom 19. November 2010 (GVBl. S. 463), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2014 (GVBl. S. 125), BS 223-41, wird wie folgt geändert:

1. § 43 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „Frauenförderungsplänen“ durch das Wort „Gleichstellungsplänen“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird der Klammerzusatz „(§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch den Klammerzusatz „(§ 3 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.
2. In § 76 Abs. 2 Nr. 16 werden die Worte „Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ durch die Worte „Gleichstellungspläne (§ 15 des Landesgleichstellungsgesetzes)“ ersetzt.

3. In § 131 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „Pläne zur Förderung von Frauen“ durch das Wort „Gleichstellungspläne“ ersetzt.

Artikel 4 Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen vom 30. November 2012 (GVBl. S. 376), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Dezember 2014 (GVBl. S. 332), BS 2030-1-11, wird wie folgt geändert:

§ 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4 Landesgleichstellungsgesetz

Dem Landesamt für Steuern werden für die Beamtinnen und Beamten seines Geschäftsbereichs folgende Zuständigkeiten übertragen:

1. nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) die Gleichstellungspläne zu erstellen und
2. nach § 16 Abs. 2 LGG die Gleichstellungspläne zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.“

Artikel 5 Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten der Struktur- und Genehmigungsdirektionen und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten der Struktur- und Genehmigungsdirektionen und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion vom 5. Mai 2014 (GVBl. S. 130), zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. April 2015 (GVBl. S. 41), BS 2030-1-13, wird wie folgt geändert:

In § 12 werden die Worte „Frauenförderpläne nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ durch die Worte „Gleichstellungspläne nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 6 Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur vom 3. Januar 2000 (GVBl. S. 15), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. April 2015 (GVBl. S. 37), BS 2030-1-14, wird wie folgt geändert:

In § 4 werden die Worte „Frauenförderpläne nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ durch die Worte „Gleichstellungspläne nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 7
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau vom 13. Juni 2002 (GVBl. S. 276), zuletzt geändert durch Artikel 4 Nr. 3 der Verordnung vom 30. Dezember 2008 (GVBl. 2009 S. 20), BS 2030-1-17, wird wie folgt geändert:

§ 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4
 Landesgleichstellungsgesetz

Dem Landesbetrieb Straßen und Verkehr, dem Landesamt für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz und dem Landesamt für Geologie und Bergbau werden für die Beamtinnen und Beamten ihres Geschäftsbereichs folgende Zuständigkeiten übertragen:

1. nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) den Gleichstellungsplan zu erstellen und
2. nach § 16 Abs. 2 LGG den Gleichstellungsplan zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.“

Artikel 8
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für die Rechtspflege zuständigen Ministeriums

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für die Rechtspflege zuständigen Ministeriums vom 31. Januar 2013 (GVBl. S. 16), zuletzt geändert durch Verordnung vom 8. Juni 2015 (GVBl. S. 117), BS 2030-1-18, wird wie folgt geändert:

In § 8 Halbsatz 1 werden die Worte „Frauenförderplans nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ durch die Worte „Gleichstellungsplans nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 9
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten des Pädagogischen Landesinstituts, des Landesbibliothekszentrums, der Landesarchivverwaltung und der Generaldirektion Kulturelles Erbe

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten des Pädagogischen Landesinstituts, des Landesbibliothekszentrums, der Landesarchivverwaltung und der Generaldirektion Kulturelles Erbe vom 16. Juni 2014 (GVBl. S. 118, BS 2030-1-19) wird wie folgt geändert:

§ 3 erhält folgende Fassung:

„§ 3
 Landesgleichstellungsgesetz

Dem Pädagogischen Landesinstitut, dem Landesbibliothekszentrum, der Landesarchivverwaltung und der Generaldirektion

Kulturelles Erbe werden für die Beamtinnen und Beamten ihres Geschäftsbereichs folgende Zuständigkeiten übertragen:

1. nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) die Gleichstellungspläne zu erstellen und
2. nach § 16 Abs. 2 LGG die Gleichstellungspläne zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.“

Artikel 10
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten vom 26. Februar 2015, geändert durch § 42 des Gesetzes vom 6. Oktober 2015 (GVBl. S. 283, 284) BS 2030-1-26, wird wie folgt geändert:

In § 4 werden die Worte „Frauenförderpläne nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ durch die Worte „Gleichstellungspläne nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 11
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie vom 8. August 2014 (GVBl. S. 200, BS 2030-1-27) wird wie folgt geändert:

§ 4 erhält folgende Fassung:

„§ 4
 Landesgleichstellungsgesetz

Dem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung werden für die Beamtinnen und Beamten seines Geschäftsbereichs folgende Zuständigkeiten übertragen:

1. nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) den Gleichstellungsplan zu erstellen und
2. nach § 16 Abs. 2 LGG den Gleichstellungsplan zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen.“

Artikel 12
Änderung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten des Landesuntersuchungsamtes

Die Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten des Landesuntersuchungsamtes vom 9. Januar 2014 (GVBl. S. 25, BS 2030-1-28) wird wie folgt geändert:

In § 5 werden die Worte „Frauenförderpläne nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ durch die Worte „Gleichstellungspläne nach § 14 Abs. 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 13**Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes**

Das Landespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 24. November 2000 (GVBl. S. 529), zuletzt geändert durch § 5 des Gesetzes vom 4. Februar 2015 (GVBl. S. 2), BS 2035-1, wird wie folgt geändert:

In § 84 Satz 1 Nr. 3 wird das Wort „Frauenförderplänen“ durch das Wort „Gleichstellungsplänen“ ersetzt.

Artikel 14**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Landesgleichstellungsgesetz vom 11. Juli 1995 (GVBl. S. 209), zuletzt geändert durch § 142 Abs. 10 des Gesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319), BS 205-1, außer Kraft.

Mainz, den 22. Dezember 2015

Die Ministerpräsidentin

Malu Dreyer

Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung des Westerwaldkreises Fortschreibung 2018 Stellungnahme der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle begrüßt die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung des Westerwaldkreises, insbesondere die darin aufgeführten Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Sie stellen eine Fortführung des bislang geltenden Frauenförderkonzepts dar, das seitens der Gleichstellungsstelle jeweils Zustimmung gefunden hatte.

Die Auffassung der Verwaltung wie im Rückblick geschildert wird geteilt: durch die bislang vorgenommenen Maßnahmen konnte der Frauenanteil in Führungs- und Leitungsfunktionen entscheidend erhöht werden und es zeigt sich, dass der richtige Weg eingeschlagen wurde. Eine generelle Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitarbeiterschaft besteht nicht mehr.

Zum Maßnahmenenteil sind folgende Anmerkungen zu machen:

zu 3.1.6 Qualifizierungsmaßnahmen

Die Öffnung von fachübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt einen wichtigen Punkt dar, diesem Personenkreis sowohl Möglichkeiten der Qualifikation während der Familien- oder Pflegezeit zu eröffnen als auch generell die Bindung an den Arbeitgeber zu erhöhen und wird daher ausdrücklich begrüßt.

zu 3.2.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit, Führungs- und Leitungsfunktionen auch in Teilzeit ausüben zu können, stellt gerade für Frauen eine große Motivation dar, sich für die entsprechende Position zu bewerben. Im Übrigen ist die Praxis, hausinternen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Rückkehr in Vollzeit wünschen bevorzugt zu berücksichtigen, ein wichtiges Instrument zur beruflichen Frauenförderung.

zu 3.2.2 Beurlaubungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 10 Jahren auch als Lotsin für beurlaubte Kolleginnen eingesetzt. Sie ist Ansprechpartnerin für diesen Personenkreis und vermittelt bei Fragen zwischen Mitarbeiterin und Verwaltung, wenn zunächst der direkte Weg nicht gewählt wird. Ein proaktiver Ansatz wurde bislang noch nicht beschritten ist aber für die Zukunft vorstellbar.

zu 3.2.3 Telearbeitsplätze

Die Gleichstellungsstelle hat sich in der Vergangenheit vehement für Kolleginnen eingesetzt, die aufgrund persönlicher Umstände (z.B. alleinerziehend oder familiäre Schwierigkeiten bei der

Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. wegen Krankheit des Partners) auf einen Telearbeitsplatz angewiesen sind.

Der Ausbau auf heute 24 Telearbeitsplätze ist eine wünschenswerte und sinnvolle Maßnahme, wobei die Gleichstellungsstelle die Auffassung der Verwaltung teilt, dass in einer bürgerlichen Kommunalverwaltung dies nur begrenzt möglich ist. An den Stellen, wo sich jedoch entsprechende Möglichkeiten anbieten, sollte dem Wunsch der Mitarbeiterin entsprochen werden, was bislang unserem Wissen nach aber auch geschehen ist.

zu 4. Zielquoten

In diesem Abschnitt benennt die Verwaltung keine konkrete Quote und keinen konkreten Zeitpunkt. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beabsichtigt ist, auf eine paritätische Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen bis zum Ende des aktuell geltenden Gleichstellungsplans hinzuarbeiten.

Die Gleichstellungsstelle wird daher auch künftig die Verwaltung gern bei der Durchführung des Gleichstellungsplans unterstützen und kritisch begleiten.

Beate Ullwer
Gleichstellungsbeauftragte des Westerwaldkreises

Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises zum Equal Pay Day 2018

Guten Tag, mein Name ist Beate Ullwer. Ich bin seit 17 Jahren Gleichstellungsbeauftragte des Westerwaldkreises und setze mich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein.

Heute geht es mir um den Equal Pay Day am 18. März. Gemessen am Durchschnittsbruttostundenlohn markiert dieser Tag der gleichen Entlohnung symbolisch das Datum, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Diese Lohnlücke beträgt in Deutschland derzeit 21 %.

Frauen arbeiten häufig geringfügig beschäftigt oder in Teilzeit, wählen schlechter bezahlte Berufe und haben längere Auszeiten durch Familien- und Pflegephasen.

Damit bauen sie weniger Vermögen auf und leben am Ende von einer Rente, die im Schnitt 60 Prozent niedriger ist.

Nach wie vor fehlen Ganztagskitas und Ganztagschulen und eine bessere Berufsorientierung, um junge Frauen rechtzeitig über Karriere- und Verdienstchancen zu informieren.

Im Westerwaldkreis beträgt die Teilzeitquote von Frauen derzeit 85,1%. Mehr Frauen als Männer sind geringfügig beschäftigt, fast zwei Drittel ausschließlich in einem Minijob.

Frauen in Männer-dominierten Berufsfeldern muss man auch bei uns mit der Lupe suchen: im Bereich Maschinenbau und Betriebstechnik ist nur jede 100. Beschäftigte eine Frau, bei der Energietechnik sogar nur jede 1000.

Daher mein Appell an alle Frauen: setzt auf eine gute Ausbildung und lasst euch nicht mit schlecht bezahlten Jobs abspeisen.

Und an die politisch Verantwortlichen: schafft weiter gute Voraussetzungen in der Kinderbetreuung und im ÖPNV, damit Frauen - und natürlich auch Männer - die gut bezahlten Jobs erreichen und Beruf und Familie solidarisch vereinbaren können.