LAG Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros

Die LAG im Internet:
www.frauenbueros-hessen.de

Statements der LAG

zur Novellierung des

Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

Änderungs- und Verbesserungsbedarfe, die aus Sicht der Frauenbeauftragten nach HGlG in Gemeinden, Landkreisen und Städten wichtig sind

September 2014

Sprecherinnengremium der LAG Hessischer Frauenbüros

Dr. Ute Giebhardt
Frauenbeauftragte
Stadt Kassel
Rathaus
34112 Kassel
Tel. 0561/787-70 69
Fax 0561/787-80 26
frauenbeauftragte@kassel.de

Brigitte Hartwig
Frauenbeauftragte (HGlG)
Landkreis Darmstadt-Dieburg
Jägertorstraße 207
64289 Darmstadt
Tel. 06151/8811041
Fax 06151/8811045
b.hartwig@ladadi.de

Anna Hesse
Frauenbeauftragte
Landkreis Kassel
Fünffensterstraße 5
34117 Kassel
Tel. 0561/1003-1540
Fax 0561/1003-1527
frauenbuero@landkreiskassel.de

Judith Kolbe
Fachdienst Büro für Frauen und Chancengleichheit
Kreis Groß-Gerau
Wilhelm-Seipp-Straße 4
64521 Groß-Gerau
Tel. 06152/989332
Fax 06152/989352
j.kolbe@kreisgg.de

Bärbel Scheid
Frauenbeauftragte (HGlG)
Stadt Wiesbaden
Hasengartenstraße 21
65189 Wiesbaden
Tel. 0611/31-4150, -4151
Fax 0611/31-6909
baerbel.scheid@wiesbaden.de

Friederike Stibane
Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen
Stadt Gießen
Berliner Platz 1
35390 Gießen
Tel. 0641/306-1020
Fax 0641/306-2206
friederike.stibane@giessen.de

Statements der LAG Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros

zur Novellierung des HGlG

Änderungs- und Verbesserungsbedarfe, die aus Sicht der Frauenbeauftragten nach HGlG in Gemeinden, Landkreisen und Städten wichtig sind:

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	**Wozu?**	**Beispiel**	**Ergänzungen**
1	Berichterstattung zum Frauenförderplan (§ 6 Abs.6): ▪ Ergänzung um Indikatoren zur Zielerreichung (Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Chancengleichheit von Frauen und Männern) ▪ um Genderbudgeting ▪ um Führungspositionen ▪ Beibehaltung des zwei-jährigen Berichtsturnus	Qualitative Verbesserung der Berichte der einzelnen Dienst-stellen i. S. einer notwendigen qualifizierten Personalbericht-erstattung als Grundlage für eine gute Personalplanung und Personalentwicklung; dadurch verbesserte Grundlage zur Evaluation des Gesetzes und zur Berichterstattung an den Landtag	Analog den auf der Basis von Kennzahlen in Dienststellen erstellten Controllingberichte in Bezug auf Budget; umfassende Darstellung von Personalkostenaufwendungen nach Geschlechtern getrennt; Ausweisung der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap)	Indikatoren für die Ziele: • Abbau v. Unterrepräsentanz • Chancengleichheit (GM) • Vereinbarkeit Beruf und Familie siehe Anlage 1.
2	Direktes Zugangsrecht der Frauenbeauftragten zur Aufsichtsbehörde (<u>Kommunalaufsicht:</u> Landkreise; RP, Innenministerium) und zum Fachministerium	Stärkung der Umsetzung des Gesetzes und Einhaltung desselben. Stärkung der Rechtsposition der Frauenbeauftragten	Auch beim Gender Mainstreaming gilt das Top Down-Prinzip als zielführend. Das HGlG ist ein Landesgesetz, an dessen korrekter Umsetzung der Landesgesetzgeber ein Interesse haben muss. Auch andere landesrechtliche Vorgaben werden in ihrer Umsetzung vom Gesetzgeber überwacht.	Folgende Maßnahmen / Instrumente sind denkbar: 1. Klagerecht 2. Schiedsstelle 3. Clearingstelle mit beratender Funktion 4. Ausführungsanweisungen

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	**Wozu?**	**Beispiel**	**Ergänzungen**
3	Einrichtung einer „Clearingstelle“ Die Aufnahme der Einrichtung einer „Clearingstelle“ in das zu novellierende HGlG trägt dazu bei, nachfolgenden Problem-stellungen bei der praktischen Umsetzung des Gesetzes abzuhelfen: ▪ Wenn es Unklarheiten bei der Anwendung des Gesetzes gibt ▪ Wenn es unterschiedliche Auslegungen der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten gibt ▪ Bei Verletzung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten ▪ Wenn konkrete Hilfestellung für die an Maßnahmen Beteiligten notwendig wird. Z.B. Frauenbeauftragte, Dienststelle, Magistrate, Kreisausschüsse, Gemeindevorstände, Gemeinde-, Stadt- und Kreisparlamente, politische Kräfte.	▪ Zur Stärkung der Umsetzung des Gesetzes insgesamt ▪ Zur neutralen fachlichen Beratung und Klärung strittiger Sachverhalte und Rechtspositionen für Dienststellen und Frauenbeauftragte ▪ Zum Aussprechen von Empfehlungen ▪ Zur fortlaufenden qualitativen Auswertung und Evaluation des Gesetzes.	Es gibt in vielen Dienststellen unterschiedliche Rechtsauffassungen und Rechtsauslegung zum HGlG; HGlG-Kommentar findet mitunter keine Akzeptanz. Es wird sich zu sehr am HPVG orientiert. Vergleiche § 20 Abs.3 BGlG	<u>Wer kann sie nutzen:</u> ▪ Frauenbeauftragte ▪ Diensstelle ▪ Magistrat/Kreisausschuss ▪ Gemeindevorstand ▪ Gemeindeparlament/ Kreistag, politische Kräfte <u>Was kann sie leisten:</u> ▪ Empfehlungen aussprechen ▪ Normen schaffen ▪ Ausführungsbestimmungen entwickeln ▪ Beratungsinstanz für alle Beteiligte ▪ Wissen transportieren ▪ Sammelstelle für „best practice“ sein

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	Wozu?	Beispiel	Ergänzungen
4	„Klagerecht“ für Frauenbeauftragte	Erhöhung der Wirksamkeit des HGlG; gegenwärtig wird über Widersprüche der Frauenbeauftragten vom Gemeindevorstand, Magistrat oder Kreisausschuss abschließend entschieden, so dass sie faktisch keine Wirkung haben.	Orientierung am Bundesgleichstellungsgesetz § 22, Bremer Landesgleichstellungsgesetz § 14a und Berliner Gleichstellungsgesetz.	siehe Anlage 2
5	Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes	Erhöhung der Wirksamkeit des HGlG bei fehlender Beteiligung der Frauenbeauftragten oder bei Unterlassen notwendiger Maßnahmen	Noch zu entwickeln, z. B. „bei fehlerhafter Beteiligung der Frauenbeauftragten oder bei Verstoß gegen das HGlG durch Unterlassen von Maßnahmen.“ Denkbar sind auch positive Sanktionen i. S. von „best practice“.	siehe Anlage 3
6	Erweiterung des Geltungsbereichs des HGlG ▪ auf Umwandlung von öffentlichen Dienststellen in Unternehmen des privaten Rechts (Gesellschaften / GmbHs) ▪ auf die Vergabe öffentlicher Leistungen ▪ auf alle Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst	Beibehaltung bewährter Standards, die im öffentlichen Dienst für ein höheres Maß an Gleichberechtigung gegenüber der Privatwirtschaft gesorgt haben. Die aktuelle Situation führt zu Ungleichbehandlungen, widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot. Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags aus dem GG auf Unternehmen in mehrheitlich in öffentlicher Hand.	Beispiel findet sich im Bundesgleichstellungsgesetz (§3, Abs.2 BGleiG) Beispiele finden sich im BGleiG und den Landesgleichstellungsgesetzen u.a. von Bayern, Brandenburg, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen Beispielsweise gibt es u. a. Werkverträge, Saisonkräfte, Aushilfen, Personal für Projekte	siehe Anlage 4

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	**Wozu?**	**Beispiel**	**Ergänzungen**
7	Angemessene Ausstattung der Frauenbeauftragten	Die Bereitstellung personeller, finanzieller und räumlicher Ressourcen qualifiziert die Ergebnisse der Arbeit in Gleichberechtigungs- und Genderfragen und erhöht die Wertigkeit der Arbeit der Frauenbeauftragten in den Dienststellen	Konkretisierung der Freistellung von Frauenbeauftragten, der Bestimmungen in §§ 14 und 18 Abs. 2 HGlG	Kleinere Gemeinden schließen sich im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit zusammen und bestellen eine gemeinsame Frauenbeauftragte oder sie verbinden HGO/HKO mit dem HGlG. Unter 300 Beschäftigte soll es für die Freistellung eine feste zeitliche Regelung geben. Ab 1.500 Beschäftigte sind weitere Frauenbeauftragte frei zustellen. Konkretisierung der Regelung: ▪ Eigenes Büro mit üblicher Ausstattung – Möglichkeit vertrauliche Gespräche zu führen ▪ Eigenes Budgets, um eigene Maßnahmen umzusetzen ▪ Ein Budget um sich mit anderen Frauenbeauftragten zu vernetzen zum Austausch, kollegialer Beratung und Fortbildung Recht auf angemessene Fortbildung und Supervision

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	Wozu?	Beispiel	Ergänzungen
8	Haushaltskonsolidierungsmaß-nahmen und Stellenabbau dürfen nicht zu Lasten von Frauen und frauentypischen Arbeitsbereichen gehen, um der Gender-Mainstreaming-Anforderung zu entsprechen.	Zum einen sind Frauen in den Dienstleistungsbereichen (Bürgerämter, Soziale Dienste, Kindertagesstätte) überreprä-sentiert. In diesen Bereichen gibt es eine höhere Fluktuation. Eine generelle Stellenbesetzungs-sperre trifft diese Bereiche doppelt. Zum andern werden bei einem Stellenabbau gerne mittlere und untere Führungsebenen einge-spart. Das sind die am ehesten von Frauen besetzten Führungs-positionen.	Beispiel: „§ 13, Abs. 3 HGlG wird durch Haushaltskonsolidierungsmaß-nahmen nicht außer Kraft gesetzt“ und „Bei Stellenabbau ist darauf hinzuwirken, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungs-funktionen.“	

	Was soll inhaltlich aufgenommen werden?	Wozu?	Beispiel	Ergänzungen
9	Eckpunkte für § 12 Gremien: Differenzierung vornehmen zwischen Gremien, die durch die Dienststelle besetzt / berufen werden und Gremien, die externe Institutionen, Organisationen etc. besetzen / berufen. Gremien, die durch die Dienst-stelle zu besetzen sind, wie Arbeitsgruppen, Projekt-gruppen, Kommissionen etc. <u>müssen</u> mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Gremien, die von anderen Institutionen/Organisationen etc. besetzt werden oder dem Wahlrecht unterliegen <u>sollen</u> mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Die Dienststellen sind zu ver-pflichten, zur Zielerreichung auf die Institutionen/Organisationen aktiv einzuwirken. Abweichungen vom § 12 sollen nur mit der Zustimmung der Frauenbeauftragten möglich sein.	§ 12 HGlG verlangt eine Mindest-quote von Frauen als Mitglieder von Gremien aller Art. Die Gleichstellung von Frauen und Männern nach Art. 3 Abs. 2 GG enthält einen Staatsauftrag, der die Gleichstellung auf allen Ebenen des öffentlichen Lebens verlangt.	Der Frauenbeauftragten werden Gremienbesetzungen zur Beteiligung vorgelegt. Abweichungen vom § 12 Gremien-besetzung sollen nur mit Zu-stimmung der Frauenbeauftragten möglich sein.	Differenzierung: Bei Besetzung ▪ durch Dienststelle muss paritätische Besetzung erfolgen ▪ durch externe Organisationen soll Parität erfolgen verknüpft mit Verpflichtung auf aktive Einflussnahme. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung siehe Anlage 5

	Was soll inhaltlich gestrichen werden?	Wozu?	Beispiel	Ergänzung
10	Anlehnung an das HPVG	Die Verweisung auf das HPVG in § 16 Abs. 1 HGlG hat nur beispielhaften Charakter und die im HPVG aufgeführten Beteiligungstatbestände für die Frauenbeauftragte (FB) stellen keine abschließende Aufzählung dar. Dies wird seitens der Dienststellen gern übersehen, stattdessen werden die Beteiligungsrechte der FB analog derer des PR ausgelegt und dadurch beschränkt. Die Verweisung auf das HPVG im HGlG führt deshalb oft zu Missverständnissen zwischen FB und Dienststelle und wirkt leider kontraproduktiv.		FB ist keine Interessen-vertretung vergleichbar PR. Beteiligung der FB ist unabhängig von Einverständnis der Betroffenen. FB steht im Interesse der Dienststelle nicht Einzelner. siehe Anlage 6

Berichterstattung zum Frauenförderplan: Ergänzung um Indikatoren zur Zielerreichung

Der Frauenförderplan/ Gleichstellungsplan wird von uns als modernes Steuerungselement einer modernen Verwaltung gesehen, in dem das Controlling ein wichtiger Baustein ist. Deswegen setzen wir uns für die Ergänzung des HGlG um Indikatoren zur Zielerreichung auf statistischer Basis ein. Die Dienststellen sollen zusätzliche Daten erheben, die für die Überprüfung der Zielerreichung im Sinne des HGlGs sinnvoll sind.

Für den Frauenförderplan sind zur Analyse der Beschäftigtenstruktur bisher nach dem HGlG folgende Daten zu erheben § 5 (2):

- Zahl der beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen;
- Zahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Geschlecht und Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberufen;
- die Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel voraussichtlich frei werdenden Personalstellen, voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen

Folgende Daten/ Statistiken sind zusätzlich notwendig/ bzw. hilfreich:

HGlG Ziele	**Indikatoren auf Basis von Statistiken – immer: Gesamt/ Frauen/Männer ausweisen**
Abbau der Unterrepräsentanz v. Frauen	• Anzahl der Frauen und Männer in Führungspositionen und anderen herausgehobenen Positionen inklusive der Stellvertretungen, inkl. dem prozentualen Anteil im Verhältnis zur jeweiligen Gesamtgruppe • Teilzeit in Führungspositionen • Geteilte Führungsstellen • Beförderungen / Höhergruppierungen im UR-Bereich • Stellenbesetzungen im UR- Bereich (mit und ohne Ausschreibung)
Unter dem Blickwinkel der gleichen Verdienstchancen/ Entgeltgleichheit	• Leistungsentgelte nach TVöD §18, Leistungsprämien n. Hess. Zulagenverordnung, Verweildauer in den Stufen des TVöDs und Verlängerung bzw. Verkürzung der Stufenverweildauer • Persönliche Zulagen • Personalkosten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen getrennt • Gender Pay Gap – durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach Geschlecht ausgewiesen
Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (GM – Ansatz)	• Beförderungen / Höhergruppierungen • Stellenbesetzungen (mit und ohne Ausschreibung), der Einstellung von Auszubildenden • Befristete Einstellungen • der Teilnahme an Fortbildungen, nach Kategorien sortiert • Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen (Dauer und Kosten), PE-Maßnahmen zur Führungskräftenachwuchsförderung §11 (1) HGlG • Angebote der Fortbildungen nach §11 (2) HGlG • Anteil am Arbeitsvolumen • der Gremienbesetzung • Beschäftigte in gewerblich –technischen Berufsgruppen, nach Entgelt- und Besoldungsgruppen getrennt • Beschäftigte im pädagogischen Berufsgruppen

Vereinbarkeit v. Beruf und Familie	• Inanspruchnahme und Umfang v. Teilzeit/ Vollzeit, nach Altersgruppen getrennt (Lebenslaufperspektive) • Elternzeit, Dauer und Verlängerung, Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen und Dauer (Lebenslaufperspektive) • Arbeit während der Elternzeit • Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit (Reduzierung und Aufstockung) und Ablehnungen • Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes nach Altersgruppen getrennt (Lebenslaufperspektive) • Heimarbeitsplätze/ Teleheimarbeitsplätze • Mögliche Arbeitszeitmodelle/ Lebensarbeitszeit

Zusätzlich sind Wirkungsanalysen qualitativer Art z.B. durch Befragungen notwendig.

„Klagerecht“ für Frauenbeauftragte

Berliner Landesgleichstellungsgesetz

§ 20 - Gerichtliches Verfahren
Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

Bremer Landesgleichstellungsgesetz

§ 14 a Rechtsschutz
(1) Bleibt in den Fällen des § 13 Absatz 2 ein Widerspruch wegen Nichtbeteiligung erfolglos, kann die Frauenbeauftragte binnen eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Das gilt auch, wenn einem Widerspruch wegen Verletzung ihrer Rechte nach § 13 Absatz 7, 8 oder 9 oder § 14 nicht abgeholfen wird.
(2) Ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist sachlich entschieden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.
(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststellenleitung die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt hat.
(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.
(5) Die Dienststelle trägt die der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten.

Bundesgleichstellungsgesetz

§ 22 - Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung
(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.
(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.
(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,
1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.
(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Statements der LAG Hessischer Frauenbüros zur Novellierung des HGlG – Anlage 3

Sanktionen und Widerspruchsrecht

Sanktions- und Widerspruchsmöglichkeiten im gültigen HGlG

§ 10 Auswahlentscheidungen
Abs. 4: Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, die Zustimmung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat (Gemeindevorstand, Magistrat, Kreisausschuss).
Abs. 5: Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden.

§ 16 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten, **Abs. 4**: Wir die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig (mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, Abs.3) an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

§ 17 Widerspruchsrecht
Abs 1: Wenn Maßnahmen oder ihre Unterlassungen gegen das HGlG verstoßen oder den Frauenförderplan gefährden, kann die Frauenbeauftragte widersprechen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.
Abs 2: Hilft die Dienststelle dem Widerspruch nicht ab, ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle einzuholen, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat (Gemeindevorstand, Magistrat, Kreisausschuss).
Abs. 3: Während des Widerspruchverfahrens wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

Unterschiedliche Probleme in den Kommunen

Schwerpunkte der Probleme sind
- Aufstellung und Inhalte von Frauenförderplänen
- Ausschreibungen, Auswahlverfahren und -entscheidungen
- Gremienbesetzungen
- Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten
- Dienstliche Stellung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten in der kommunalen Gemeinschaft brauchen:

1. Aufstellung und Inhalte von Frauenförderplänen
- § 10 Abs. 5 sollte hier greifen.
- Fördergelder des Landes Hessen werden mit der Vorlage eines Frauenförderplanes und ein entsprechendes Berichtswesen verknüpft.

2. Ausschreibungen, Auswahlverfahren und -entscheidungen
- § 10 Abs. 4 sollte beibehalten werden.

Ansonsten siehe Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten.

3. Gremienbesetzungen
- Frauenbeauftragte muss bei Besetzungen <u>aller</u> Gremien beteiligt werden. Sie hat ein Mitzeichnungsrecht (Zustimmungsrecht) bei der Bildung von Gremien und kann dazu Stellungnahmen abgeben.

4. Beteiligungsrechte und dienstliche Stellung der Frauenbeauftragten

- Gibt es Differenzen bei der Auslegung des Gesetzes, kann eingerichtete **Clearingstelle** von Frauenbeauftragten und / oder Dienststellenleitung angerufen werden (sie auch Punkt 3 der Statements).

Forderungen:

- Sehr dringend ist ein Widerspruchsrecht wegen Unterlassung der Beteiligung der Frauenbeauftragten.
- Bei Verstößen gegen das HGlG und den Frauenförderplan kann die Frauenbeauftragte die zuständige Kommunalaufsicht anrufen.
- Fördergelder des Landes Hessen werden mit dem Nachweis einer Bestellung einer Frauenbeauftragten und dem Vorliegen eines Frauenförderplanes verknüpft.

Erweiterung des Geltungsbereichs des HGlG

Vergaberecht in Verbindung mit Frauenförderung bzw. Gender Kriterien:

Es gibt unterschiedliche Varianten bei der Berücksichtigung von Frauenförderung und/oder Gender-Kriterien im Vergaberecht:

1. In Gleichberechtigungsgesetzen der Länder:

   Landesgleichstellungsgesetz Berlin:
   § 13 Öffentliche Auftragsvergabe
   1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, die einen Aufwand von mehr als 50.000 € erfordern, ist in den jeweiligen Vertrag die Verpflichtung des/der Auftragnehmers/Auftragnehmerin aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von beruf und Familie in seinem Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.. Diese Regelung gilt nicht für Betriebe, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigt sind.
   2) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnungen insbesondere den Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

   Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg:
   Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung
   § 14 Auftragsvergabe
   1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Aufwand von über 100 000 Deutsche Mark soll bei gleichwertigen Angeboten derjenige Anbieter bevorzugt werden, der sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen hat.
   2) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

2. Als Bestandteil des EU-Rechts:
   Aus dem geltenden EU-Recht geht aus der Vergaberichtlinie EURILI 2004/18/EG = ABL EU Nr. Nr. L 134 Seite 1 f hervor, dass öffentliche AuftraggeberInnen zusätzliche Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags vorschreiben können, sofern diese mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind und in der Bekanntmachung oder in den Verdingungsunterlagen angegeben werden. Die Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags können insbesondere soziale und umweltbezogene Aspekte betreffen.

   Im Zusammenhang mit dem „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union/Lissabonner Vertrag“ ist aus dem Artikel 8/(ex-Artikel 3 Absatz 2 EGV), der lautet: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ abzuleiten, dass auch im Vergaberecht auf die Einhaltung des Gebotes des „Gender-Mainstreaming“ zu achten ist.

Einschätzung:
Es ist in jedem Fall zu empfehlen, sich am Europäischen Recht orientierende Kriterien für die öffentliche Vergabe von Aufträgen bei Ausschreibungen zu Grunde zu legen.

In der praktischen Umsetzung sollten nachfolgende Punkte mit einbezogen werden:

- Bei Aufnahme eines Paragraphen „Vergabe von öffentlichen Aufträgen“ in das Gleichberechtigungsgesetz ist damit auch sofort zu verankern, welche Rechtsfolgen die Nichtbeachtung haben soll und wer die Umsetzung verantwortlich kontrolliert.
  Dies sollte durch entsprechende Ausführungsrichtlinien definiert und verpflichtend festgelegt werden.
  Aufgrund ohnehin schon vorhandener großer Aufgabenbelastung der einzelnen Frauenbeauftragten vor Ort empfiehlt sich hierfür die Bildung einer sachkundigen Kommission oder Ähnlichem, die diese Aufgaben übernimmt.
- Bei der Aufnahme eines „genderorientierten“ Paragraphen in ein Vergabegesetz muss umgekehrt gelten, dass mindestens die Frauenbeauftragte zu beteiligen ist bei der Vergabe von Aufträgen. Auch hier ist darauf zu achten, welche Rechtsfolgen die Nichtbeteiligung hätte, und wer die Kontrollinstanz sein könnte.

Statements der LAG Hessischer Frauenbüros zur Novellierung des HGlG - Anlage 5

Beispiele für Maßnahmen zur Umsetzung des § 12 Gremien:

- In der Verwaltung wird eine Gruppe gebildet, die ein Konzept zur Umsetzung des § 12 HGlG erarbeitet. Zur Gruppe gehört u.a. die Frauenbeauftragte.

- In den Bereichen, in denen sachkundige Bürgerinnen und Bürger in Gremien berufen werden, werden die Abteilungen angewiesen, mindestens die Hälfte der Mitglieder mit Frauen zu benennen. Dies spielt in der nächsten Zeit vor allem bei Nachbenennungen eine Rolle, da fast alle Gremien jetzt besetzt sind.

- Der Frauenbeauftragten werden Gremienbesetzungen zur Beteiligung vorgelegt.

- Es wird ein ansprechendes Faltblatt erstellt, in dem die entsendenden Organisationen freundlich, aber bestimmt darauf hingewiesen werden, dass ein gesetzlicher Auftrag zur Nennung von weiblichen Mitgliedern besteht.

- Gemeindevorstand oder Magistratsmitglieder machen aktiv Werbung für eine Besetzung der Gremien mit mehr weiblichen Mitgliedern. Dies können sie immer tun, wenn sie in politischen Gremien unterwegs sind.

- Gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen bei bestimmten neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten

- Formulierung einer Absichtserklärung/Zielvereinbarung

- Formulierung von Kriterien und Anforderungsprofilen zur Besetzung von Aufsichtratsposten

- Frauenbeauftragte bietet (Informations)-Veranstaltungen zum § 12 oder wird dazu als Referentin in ein Gremium eingeladen

Abgrenzung HGlG zum HPVG

Die Tatsache, dass die Verweisung auf das HPVG im HGlG (§ 16 Abs. 1 HGlG) nur beispielhaften Charakter hat und die im HPVG aufgeführten Beteiligungstatbestände für das Beteiligungsrecht der Frauenbeauftragten (FB) keine abschließende Aufzählung darstellen – was sich schon aus dem Wort „insbesondere“ im Einleitungsteil von § 16 Abs. 1 S. 2 HGlG ergibt – wird seitens der Dienststellen gern übersehen bzw. erst gar nicht zur Kenntnis genommen. Stattdessen werden die Beteiligungsrechte der FB analog den Personalrat (PR)-Beteiligungsrechten ausgelegt und dadurch beschränkt. Die Verweisung auf das HPVG im HGlG führt deshalb oft zu Missverständnissen zwischen FB und Dienststelle und wirkt leider kontraproduktiv.

Die im HPVG genannten Beispiele einer Beteiligung (§§ 63, 77 und 78 personelle Maßnahmen, § 74 soziale Maßnahmen und § 81 organisatorische Maßnahmen) begrenzen das entsprechende (tatsächliche) Recht der FB.

Die FB ist keine Interessenvertretung vergleichbar dem PR. Deshalb können im HPVG enthaltene Regelungen, die eine Beteiligung des PR von einem Antrag eines, einer einzelnen Beschäftigten abhängig machen, auf das HGlG nicht entsprechend angewandt werden.
Das Beteiligungsrecht der FB besteht ohne Rücksicht auf die Wünsche oder Interessen der individuell Betroffenen und ist gerade nicht von deren Antrag oder Einverständnis abhängig. Insbesondere bei personellen Angelegenheiten.

Die Beteiligung der FB muss ggf. auch gegen den Willen einzelner Betroffener durchgeführt werden. Dies ergibt sich auch unmittelbar aus der Funktion des Beteiligungsrechts, das der effektiven Wahrnehmung der festgelegten Überwachungs- und Unterstützungsaufgabe dient. Die FB erfüllt diese umfassende Aufgabe als dienstliche Pflicht allein im Interesse der Dienststelle und ihrer Leitung, nicht jedoch im Interesse einzelner Beschäftigter.

Die Rechte der Frauenbeauftragten fußen auf dem Grundgesetz. Die Frauenbeauftragte entscheidet, ob eine Maßnahme gleichberechtigungsrelevant ist.
Ihre Beteiligung erfasst daher **alle** Maßnahmen, die auf die Verwirklichung des HGlG Einfluss haben können.

Während im HPVG unter Beteiligung unterschieden wird zwischen Information, Anhörung, Mitwirkung und Mitbestimmung des Personalrates, spricht das HGlG ausschließlich vom Beteiligungsrecht der Frauenbeauftragten.

Nachfolgende Übersicht macht deutlich, bei welchen Maßnahmen die FB - **aber nicht der PR** – zu beteiligen ist.

Beteiligung FB (aber nicht des PR) bei

Personellen Maßnahmen im Sinne §§ 63, 77, 78 und **sozialen Maßnahmen** im Sinne § 74 HPVG

- **Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen im Bereich eines Dienstherrn (während eines Reform-Umstrukturierungsprozesses)** – FB muss prüfen, ob Frauen benachteiligter sind als Männer siehe § 5 Abs. 5 HGlG bzw. Nachteile entstehen, die die Vereinbarkeit Fam.+ Beruf sowie Chancengleichheit gefährden.

- Übertragung **eines höherwertigen Dienstpostens** mit Vertretungsaufgaben (§ 2 Abs. 8 HGlG, Kommentar RN 227 ff)

Statements der LAG Hessischer Frauenbüros zur Novellierung des HGlG - Anlage 6

- **Alle Abmahnungen**

- **Angesammelte Mehrarbeit/-Minusstunden für einzelne (oder auf Wunsch alle) Beschäftigte**

- **Genehmigung von Nebentätigkeiten**
  (NT könnte Auswirkung haben auf die Qualität der Führungstätigkeit – z.B. keine Zeit, Mitarbeiterbesprechungen zu Zeiten durchzuführen, die Teilzeitbeschäftigte benötigen würden) , sind aber auch wichtig zu wissen, wenn Geringverdienerinnen nach Arbeitsschluss noch zusätzlich jobben. Wichtig für Aufwertung von Arbeitsplätzen (Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen …).

- **Dienstliche Beurteilungen** – auch ohne Genehmigung der/des Beschäftigten

- **Sexuelle Belästigung** gem. AGG und HGlG

- **Personalentwicklung,** § 11 HGlG – bei Personalentwicklungsmaßnahmen generell Einbeziehung der Frauenbeauftragten, insbesondere bei Abs. 2-5

- **Gremien**, § 12 HGlG – Zusammensetzung der Verwaltungsgremien

- Arbeitsbedingungen, **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**, § 13 HGlG
  Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, FB muss u.a. den personellen Ausgleich und die Info der Beschäftigten in bezug auf Renteneinbußen überprüfen

- **Alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, nicht nur** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- **<u>Bevor</u> die Dienststelle Anträge auf TZ ablehnen will, muss sie die FB beteiligen.**

<u>Org. Maßnahmen</u> <u>im Sinne von § 81 HPVG</u>

Z.B. Neu-/Umbauten, Erweiterungsbauten - Ausstattung mit neuer Technik – Relevanz nach HGlG muss jeweils überprüft werden auch in Bezug auf Schulung – zeitliche Lage der Schulungsmaßnahmen z.B. wg. Teilzeitbeschäftigten.

Maßnahmen nach § 5 HGlG (**Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans**) und § 6 Abs. 6 HGlG (**Verfahren, Bekanntmachung, Berichte**)

Gestaltung der **Ausschreibungstexte** gem. § 8 HGlG /**Art der Ausschreibung** – wg. Überprüfung der Anforderungen gem. § 8 Abs. 3 HGlG i.V.m § 16 Abs. 1 Nr. 3 (s. Kommentar § 8 HGlG A. Allgemeines, Rn 4 ff)

Vorauswahl (anhand Bewerber/-innenübersicht), Einladung zu Vorstellungsgesprächen

Persönliche Mitgestaltung der - und Anwesenheit bei **Vorstellungsgesprächen**, um gem. §§ 9 und 10 HGlG tätig werden zu können.