

Antrag

der Abg. Stefan Teufel u. a. CDU

und

Stellungnahme

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren**

Chancengleichheitsbeauftragte

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sich nach ihrer Kenntnis die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die Bestellung von Chancengleichheitsbeauftragten in den anderen Bundesländern darstellen (haupt- bzw. nebenamtlich, Beschäftigungsumfang, Freistellungen etc);
2. wie nach ihrer Kenntnis in den anderen Bundesländern die Verteilung der Kosten im Zusammenhang mit der Bestellung von hauptamtlichen Chancengleichheitsbeauftragten zwischen Land und Kommunen geregelt ist;
3. welche Aufgaben die Chancengleichheitsbeauftragten in den anderen Bundesländern ihrer Kenntnis nach übernehmen, insbesondere inwieweit sie bei Personalentscheidungen eingebunden sind und welche Vetorechte ihnen diesbezüglich zustehen;
4. ob die im Haushalt eingestellten Mittel in Höhe von 2,5 Millionen Euro in 2015 und 2016 vollständig für die Ausgaben im Zusammenhang mit der gesetzlichen Neuregelung zur Bestellung von hauptamtlichen Chancengleichheitsbeauftragten zur Verfügung stehen oder ob auch noch andere Maßnahmen zur Frauenförderung im kommunalen Bereich geplant sind;
5. welcher zusätzliche bürokratische und finanzielle Aufwand durch die geplanten Regelungen für die betroffenen Kommunen voraussichtlich entsteht;

6. ob sie die Einschätzung vonseiten der Kommunen teilt, dass durch die geplanten Regelungen in die Selbstverwaltungshoheit der Kommunen eingegriffen wird, und falls nicht, aus welchen Gründen nicht;
7. wie sie es, insbesondere auch vor dem Hintergrund des geplanten Aktionsplans für Akzeptanz und gleiche Rechte, bewertet, dass durch die geplante Neuregelung die künftigen Frauengleichstellungsbeauftragten nur noch für die Belange von Frauen zuständig sind und somit gerade auch homosexuelle Menschen eine Anlaufstelle verlieren;
8. ob in Anbetracht der in dem neuen Gesetz vorgenommenen Fokussierung auf die Belange von Frauen geplant ist, zusätzlich kommunale Diversity-Beauftragte verpflichtend vorzuschreiben, um damit auch Ansprechpartner für alle anderen Belange (Alter, Migrationshintergrund, religiöse Prägungen, Behinderungen, sexuelle Orientierungen etc.) einzurichten bzw. es nicht insgesamt zielführender gewesen wäre, den Schwerpunkt auf das Diversity Management zu legen.

14. 04. 2015

Teufel, Blenke, Beck,
Deuschle, Stratthaus, Raab CDU

Begründung

Entsprechend der Vereinbarung im Koalitionsvertrag von Grün-Rot soll das Chancengleichheitsgesetz novelliert und ein neues Frauengleichstellungsgesetz entworfen werden. Aus verschiedenen Pressemeldungen konnten die Kernpunkte der geplanten Änderungen sowie erste Einschätzungen vonseiten der Kommunen entnommen werden. In den Pressemeldungen wird seitens des Sozialministeriums oftmals auch auf die Regelungen in anderen Bundesländern Bezug genommen und darauf verwiesen, dass dort schon entsprechende Vorgaben bestehen. Vor diesem Hintergrund sollen mit dem Antrag die Regelungen in anderen Bundesländern und die durch die Neuregelung zu erwartenden Auswirkungen, insbesondere für die Kommunen, näher beleuchtet werden.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 11. Juni 2015 Nr. 2-0141.5/15/6735 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und dem Innenministerium wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie sich nach ihrer Kenntnis die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die Bestellung von Chancengleichheitsbeauftragten in den anderen Bundesländern darstellen (haupt- bzw. nebenamtlich, Beschäftigungsumfang, Freistellungen etc.);*
- 2. wie nach ihrer Kenntnis in den anderen Bundesländern die Verteilung der Kosten im Zusammenhang mit der Bestellung von hauptamtlichen Chancengleichheitsbeauftragten zwischen Land und Kommunen geregelt ist;*
- 3. welche Aufgaben die Chancengleichheitsbeauftragten in den anderen Bundesländern ihrer Kenntnis nach übernehmen, insbesondere inwieweit sie bei Personalentscheidungen eingebunden sind und welche Vetorechte ihnen diesbezüglich zustehen;*

Zu den Fragen 1 bis 3 wurde eine Abfrage in allen Bundesländern veranlasst, deren Ergebnis hier im Folgenden wiedergegeben ist:

Bayern

In Bayern werden Gleichstellungsbeauftragte des Landes nebenamtlich bestellt und sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit zur ordnungsgemäßen Wahrung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang freizustellen. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte werden in Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, haupt- oder teilhauptamtlich bestellt. Im Übrigen richten sich Bestellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten nach Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte bei den Dienststellen, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte werden kommunal finanziert, die Übrigen staatlich.

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil. Sie fördern und überwachen den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Sie fördern mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. Zu den Aufgaben gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Hinsichtlich Personalentscheidungen sind sie spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens umfassend zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten und bei Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt.

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden (Frist: zehn Arbeitstage nach Unterrichtung). Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. Dies gilt auch für kommunale Gleichstellungsbeauftragte, sofern durch Satzung nicht etwas anderes bestimmt ist.

Brandenburg

Eine Gleichstellungsbeauftragte auf Landesebene ist in jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten zu bestellen. Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Vertreterin zu bestellen, die sie bei ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. Es gibt eine gestaffelte Freistellungsregelung nach Dienststellengröße, die ab 250 Beschäftigten eine Freistellung im Umfang von 30 %, ab 500 im Umfang von 60 % und ab 1.000 Beschäftigten in vollem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht.

Auf kommunaler Ebene besteht für die Brandenburger Kommunen die Pflicht, eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die unmittelbar der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister unterstellt ist. Diese ist in Gebietskörperschaften mit mehr als 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtlich tätig. Belegbare statistische Angaben dazu, mit welchem zeitlichen Umfang bzw. in welcher Form (hauptamtlich, nebenamtlich, ehrenamtlich) die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen tätig sind, liegen nicht vor. Tendenziell ist bekannt, dass Gleichstellungsbeauftragte, auch wenn sie hauptamtlich tätig sind, oftmals eine weitere Funktion wahrnehmen. Hinsichtlich der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten gibt es keine Kostenregelung zwischen dem Land und den Kommunen.

Auf Landesebene unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Einhaltung und Durchführung des Gesetzes. Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben. Damit übt sie eine Beratungs- und Kontrollfunktion aus, die ihre frühzeitige Unterrichtung und Gelegenheit zur Stellungnahme einschließt. Insbesondere ist sie bei Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, im gesamten Auswahlverfahren einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen und der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Widerspruchsrecht, wenn gegen das Gesetz verstoßen wird oder die Erfüllung des Gleichstellungsplans gefährdet ist. Die Dienststelle hat erneut zu entscheiden; wird dem Widerspruch dabei nicht abgeholfen, kann die Gleichstellungsbeauftragte beantragen, dass die Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle eingeholt wird. Gesetzlich verankert ist außerdem ein Klagerecht, mit dem die Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung ihrer Beteiligungsrechte geltend machen kann.

Auf kommunaler Ebene wird der Selbstverwaltungshoheit der Kommunen dahingehend Rechnung getragen, dass diese den konkreten Umfang der Rechte, Aufgaben und Kompetenzen sowie die dienstliche Stellung ihrer Gleichstellungsbeauftragten in eigener Zuständigkeit zu bestimmen haben. In der Brandenburgischen Kommunalverfassung ist festgelegt, dass den Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu geben ist, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen. Sind sie anderer Auffassung als die hauptamtliche Bürgermeisterin oder der hauptamtliche Bürgermeister, haben sie das Recht, sich an die Gemeindevertretung oder deren Ausschüsse zu wenden. Das Nähere regeln die Kommunen in ihren Hauptsatzungen. Insofern haben die Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene im Zusammenwirken der Regelungen aus Kommunalverfassung und Gleichstellungsgesetz externe und interne Aufgaben, wobei die Gleichstellungsbeauftragte im Innenverhältnis Aufgaben in Personalangelegenheiten entsprechend dem Gleichstellungsgesetz wahrnimmt.

Berlin

In Berlin ist zu unterscheiden zwischen den Frauenvertreterinnen in den Dienststellen und den bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Jede Dienststelle wählt eine Frauenvertreterin. Diese ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen. In der Regel steht ihr eine Freistellung von mindestens 25 % unabhängig von der Dienststellengröße zu. In der Regel beträgt die Freistellung bei Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte, bei mehr als 500 Beschäftigten die volle Arbeitszeit. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten ist sie mindestens einen Tag im Monat freizustellen, um den Informationsaustausch mit ihr zu gewährleisten. Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben ausschließlich die Aufgabe, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bezirken durchzusetzen. Weitere Aufgaben sind ihnen nicht übertragen. Sie werden von den Bezirksämtern als hauptamtlich bestellt und unterliegen der dienst-, nicht aber der Fachaufsicht des Bezirksbürgermeisters bzw. der Bezirksbürgermeisterin. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben werden sie mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln ausgestattet. Die Kosten im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Frauenvertreterin sind von der jeweiligen Dienststelle zu tragen. Die Kosten im Zusammenhang mit dem Amt der bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten trägt der jeweilige Bezirk.

Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zur Frauenförderung zu beteiligen. Insbesondere ist sie an Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Bewerbungsgesprächen und Beurteilungen zu beteiligen. Sie hat ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten und in diesem Zusammenhang auch ein Akteneinsichtsrecht. Zudem nimmt sie Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen.

Bei personellen und sonstigen Maßnahmen steht ihr ein Beanstandungsrecht zu, wobei die Beanstandung, die zunächst gegenüber ihre Dienststelle und bei Nichtabhilfe gegenüber dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied erfolgt, jeweils Suspensivwirkung entfaltet. Daneben hat sie ein Klagerecht, welches jedoch in der Regel die vorherige Durchführung des Beanstandungsverfahrens voraussetzt. Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten geben dem Bezirksamt Empfehlungen über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und informieren die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches. Beanstandungsrechte haben sie nicht.

Hamburg

In Hamburg sind die Besonderheiten als Stadtstaat zu berücksichtigen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte gibt es entsprechend nicht. Gleichstellungsbeauftragte sind gemäß Hamburgischem Gleichstellungsgesetz in allen Dienststellen zu bestellen. Die entstehenden Bedarfe sind dezentral im Rahmen des veranschlagten Budgets zu decken. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes in den Dienststellen. Sie sind von ihren anderweitigen dienstlichen Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Zu beteiligen sind sie insbesondere bei Versetzungen und Abordnungen für länger als sechs Monate, Ausschreibungen, organisatorischen Regelungen zu Arbeitszeit und -ort sowie der Erstellung des Gleichstellungsplanes.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz, kann sie diese gegenüber der Dienststellenleitung binnen einer Woche nach Unterrichtung beanstanden. Außer, wenn die Sache keinen Aufschub duldet, darf die Maßnahme nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. Die Maßnahme darf erst vollzogen werden, wenn eine der Beanstandung nicht folgende Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten in Textform begründet worden ist.

Hessen

In Hessen bestellt jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten gemäß dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz eine Frauenbeauftragte; Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können eine Frauenbeauftragte bestellen. Auf kom-

municipaler Ebene wird gemäß der hessischen Gemeinde- bzw. Landkreisordnung durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen sichergestellt, dass die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der kommunalen Ebene erfolgt; in der Regel ist diese Aufgabe einem hauptamtlichen Wahlbeamten zuzuordnen. Zudem ist in den Gemeinden, Gemeindeverbänden und bei kommunalen Zweckverbänden mit 50 oder mehr Beschäftigten je mindestens eine Frauenbeauftragte bestellt. Diese Aufgabe kann dem Frauenbüro übertragen werden. In diesem Falle soll eine entsprechende personelle Verstärkung des Frauenbüros oder der ähnlichen Stelle vorgenommen werden.

Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Sie hat das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an personellen Maßnahmen, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.

Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen. Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft. Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist in der Landesverwaltung auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, einzuholen.

Bei Dienststellen der Gemeinden ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des Gemeindevorstandes, bei Dienststellen der Gemeindeverbände die Entscheidung des Kreisausschusses einzuholen, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Verbandsvorstandes. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, einzuholen, beim Hessischen Rundfunk die Entscheidung des Verwaltungsrates. Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin in jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung oder ein Richterrat zu wählen ist. Sie wird von den weiblichen Beschäftigten der Dienststelle für vier Jahre gewählt. Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse nach dem Gleichstellungsgesetz als Dienstaufgabe wahr, im Vertretungsfall gilt dies auch für ihre Stellvertreterin. Sie ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, aber nicht an deren Weisungen gebunden. Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben wahrnehmen kann, ist sie von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Aufgabewahrnehmung erforderlich ist. Das Gleichstellungsgesetz des Landes findet keine Anwendung auf die kommunalen Gebietskörperschaften.

Die Aufgaben und Befugnisse der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind in der Kommunalverfassung Mecklenburg-Vorpommern und in den jeweiligen Hauptsatzungen geregelt. Entsprechend der Kommunalverfassung sind die Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen hauptamtlich tätig. Sie sind in Vollzeit und damit ausschließlich für die Förderung der Gleichstellung der Frauen und Männer in ihrer Behörde und im Landkreis zuständig. Hauptamtlich verwal-

tete Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellen ebenfalls hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Im Gegensatz zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen können ihnen auch andere Aufgaben übertragen werden. Hauptamtlich verwaltete Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner können ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. In Ämtern mit eigener Verwaltung werden entsprechend der Regelungen in der Hauptsatzung Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die ehrenamtlich die Gleichstellung der Geschlechter im Amt fördern. Entsprechend der Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern gilt strikte Konnexität mit der Folge, dass mit Aufnahme der Regelungen für kommunale Gleichstellungsbeauftragte in die Kommunalverfassung das Land die notwendigen Haushaltsmittel zur Verfügung stellt.

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen in ihrer Dienststelle zu beteiligen. Dies sind insbesondere Einstellungen, Beförderungen, Ein- und Höhergruppierungen, Formulierung von Stellenausschreibungen, Beteiligung am Auswahlverfahren und an den Vorstellungsgesprächen und Disziplinarmaßnahmen.

Bei einer fehlenden oder nur unzureichenden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den vorgenannten Maßnahmen, bei sonstigen Verstößen gegen Regelungen des Gleichstellungsgesetzes oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Beanstandungs- und Beschwerderecht gegenüber der Dienststellenleitung zu. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Maßnahme oder Unterlassung spätestens zehn Arbeitstage nach ihrer Kenntnisnahme zu beanstanden. Die Dienststellenleitung hat über die beanstandete Maßnahme erneut zu entscheiden und die Entscheidung erneut zu begründen. Bis zur erneuten Entscheidung ist die Maßnahme aufzuschieben. In den Fällen, in denen die Dienststellenleitung der beanstandeten Maßnahme nicht abhilft, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen gegenüber der für Frauen und Gleichstellung zuständigen obersten Landesbehörde vorlegen. Diese legt der zuständigen Dienststelle einen Entscheidungsvorschlag vor. Die Dienststelle entscheidet abschließend. Bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags wird die Maßnahme ausgesetzt. Dies gilt nicht auf kommunaler Ebene, da wie erwähnt das Gleichstellungsgesetz hier keine Anwendung findet.

Niedersachsen

In Niedersachsen hat jede Dienststelle und jede Außenstelle mit mindestens 50 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellen; dies gilt auch für Außenstellen mit weniger als 50 Beschäftigten. Die Bestellung erfolgt für die Dauer von vier Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, bei mehr als 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und bei mehr als 1.000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit. In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Regelungen für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind im Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz verankert. Demnach haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind (rund 450 Kommunen), eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Eine hauptberufliche

Verpflichtung gilt ausdrücklich nur für Landkreise, kreisfreie und große selbstständige Städte, die Landeshauptstadt Hannover, die Stadt Göttingen und die Region Hannover (insgesamt 55 Kommunen). Der Begriff der Hauptberuflichkeit bedarf dabei der Auslegung und wird derzeit noch regelmäßig mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit angenommen. Bis zu einer geplanten Neufassung (voraussichtlich im kommenden Jahr) der Regelungen für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten tragen die jeweiligen Kommunen die Kosten zur Beschäftigung ihrer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten. Durch die vorgesehene Verpflichtung weiterer Kommunen zur hauptberuflichen Beschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten müsste gemäß dem Konnexitätsprinzip ein entsprechender Kostenausgleich durch Gesetz erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Dazu gehören insbesondere organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten, Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen, Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien, Ausschreibungen und Verzicht auf sie, Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben, Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und die Erstellung des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. Sie ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalgesprächen teilzunehmen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dazu wirkt sie an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Zur Verwirklichung des Ziels kann sie Vorhaben und Maßnahmen in der Kommune anregen und an Sitzungen der Vertretung, des Hauptausschusses oder anderer Gremien teilnehmen. Sie kann verlangen, einen bestimmten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung von Gremiensitzungen zu nehmen oder sie zum Gegenstand der Verhandlung gehört wird. Die Hauptverwaltungsbeamtin/der Hauptverwaltungsbeamte hat die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. Sie ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen; Personalakten allerdings nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat innerhalb ihres Aufgabenbereiches ein Widerspruchsrecht bezogen auf Beschlussvorschläge des Hauptausschusses, des Jugendhilfeausschusses, der Stadtbezirks- und Ortsräte. Macht sie von diesem Recht Gebrauch, ist das Entscheidungsgremium zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. Auf Verlangen der Vertretung hat die kommunale Gleichstellungsbeauftragte Auskunft über ihre Tätigkeit zu geben, sie kann außerdem die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren. Die Hauptverwaltungsbeamtin/der Hauptverwaltungsbeamte berichtet außerdem der Vertretung nach jeweils drei Jahren gemeinsam mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen bestellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen. Dies gilt gemäß Nordrhein-westfälischem Gleichstellungsgesetz nicht für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände.

Die Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter ist in Nordrhein-Westfalen in der Nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung geregelt. Danach sind in kreisangehörigen Städten und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in kreisfreien Städten hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese Regelung beschränkt sich auf den Ausschluss einer ehrenamtlichen Aufgabenwahrnehmung, ohne zugleich Vorgaben in Bezug auf den Tätigkeitsumfang der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu machen. Insbesondere setzt das Erfordernis der Hauptamtlichkeit nicht voraus, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausgefüllt wird. Dies hat der Verfassungsgerichtshof für das Land Nordrhein-Westfalen in einem Urteil vom 15. Januar 2002 ausgeführt. Die Pflicht zur Bestellung hauptamtlicher kommunaler Gleichstellungsbeauftragter besteht seit 1994. Regelungen zur Verteilung der Kosten zwischen Land und Kommunen wurden seinerzeit nicht getroffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Der Aufgabenbereich der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen ist grundsätzlich eigenständig in der Gemeindeordnung geregelt. Diese enthält eine globale Umschreibung der Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Aufgabenbereich umfasst alle Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Soweit es sich um dienststelleninterne Angelegenheiten handelt, werden die in der Gemeindeordnung festgelegten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten jedoch durch das Nordrhein-westfälische Gleichstellungsgesetz konkretisiert.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird innerhalb der Frist von einer Woche nach ihrer Unterrichtung ein Widerspruchsrecht eingeräumt, wenn sie eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Nordrhein-Westfälischen Gleichstellungsgesetz, anderen

Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan hält. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Demnach kann die Dienststellenleitung bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen. Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

Das Widerspruchsrecht gilt auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Allerdings können diese darüber hinaus zusätzlich auch nach der Nordrhein-Westfälischen Gemeindeordnung in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

Saarland

Im Saarland befindet sich das novellierte Landesgleichstellungsgesetz noch im Gesetzgebungsverfahren und soll voraussichtlich vor der Sommerpause in Kraft treten. Daher kann zu den Frauenbeauftragten in den Dienststellen des Landes derzeit keine Aussage getroffen werden.

Auf kommunaler Ebene ist im Saarländischen Kommunalselbstverwaltungsgesetz als Aufgabe der Kommunen geregelt, dass Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine hauptamtliche kommunale Frauenbeauftragte bestellen müssen. Sie ist unmittelbar der Bürgermeisterin/dem Bürgermeister unterstellt und kann sich eigenständig an die Öffentlichkeit wenden. Ihre Aufgabe ist es, auf kommunaler Ebene an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mitzuwirken und bestehende Nachteile beseitigen zu helfen. Sie ist frühzeitig und umfassend an allen Vorhaben, Projekten, Entscheidungen, Maßnahmen und Beschlüssen zu beteiligen, die sich in besonderer Weise auf die im jeweiligen Gemeindegebiet lebenden Frauen und Familien auswirken können. Wird diese Beteiligung unterlassen, ist die Maßnahme auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Die kommunale Frauenbeauftragte kann selbst Vorhaben, Maßnahmen und Projekte anregen, die die Situation von Frauen und Familien in der örtlichen Gemeinschaft betreffen. Im Gemeinderat und in jedem seiner Ausschüsse – auch bei nicht öffentlicher Verhandlung – hat sie das Recht zur Teilnahme an Sitzungen und zu vorheriger Einsicht in alle Vorlagen. Auf Anregung der kommunalen Frauenbeauftragten hat die Bürgermeisterin/der Bürgermeister bestimmte Verhandlungsgegenstände in die Tagesordnung der nächsten Gemeinderatssitzung aufzunehmen, es sei denn, sie berühren offensichtlich nicht den Aufgabenbereich der kommunalen Frauenbeauftragten. Wird ein Verhandlungsgegenstand aufgrund der Anregung der kommunalen Frauenbeauftragten auf die Tagesordnung genommen, so genießt sie im Gemeinderat zu diesem Gegenstand Rederecht. Der Gemeinderat und jeder seiner Ausschüsse kann mit den Stimmen einer Fraktion oder einem Viertel der gesetzlichen Zahl seiner Mitglieder der kommunalen Frauenbeauftragten zu jedem Verhandlungsgegenstand der Tagesordnung ein Rederecht einräumen; ein entsprechender Beschluss kann auch auf Antrag der kommunalen Frauenbeauftragten herbeigeführt werden. Die kommunale Frauenbeauftragte ist weiterhin zu beteiligen bei der Erhebung der statistischen Daten, der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung, bei der Umsetzung aller Maßnahmen auf der Grundlage der in Kraft gesetzten Personalplanung, insbesondere der Vorbereitung und Umsetzung der Personalentscheidungen. Vetorechte stehen ihr nicht zu.

Sachsen

In Sachsen ist vorgeschrieben, dass die Landkreise und die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben. Diese sollen in den Landkreisen und in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern hauptamtlich tätig sein. Hauptamtlich heißt dabei, sie müssen mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit als Gleichstellungsbeauftragte tätig sein. Es gibt keine weiteren gesetzlichen Vorgaben zum Beschäftigungsumfang, ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte müssen nach den jeweils geltenden Sätzen in der Gemeinde entschädigt werden. Die Kosten für die personelle und sachliche Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten tragen die Kommunen selbst. Der Freistaat Sachsen fördert die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und kreisfreien Städte auf der Grundlage der Förderrichtlinie Chancengleichheit. Im Rahmen dieser Richtlinie können die betreffenden Gleichstellungsbeauftragten Fördermittel für Projekte zu ihrer gleichstellungspolitischen und zur Öffentlichkeitsarbeit in Höhe von bis zu 3.000 Euro erhalten, wenn die Kommune Haushaltsmittel in mindestens derselben Höhe zur Verfügung stellt. Für Gleichstellungsbeauftragte der kreisangehörigen Gemeinden besteht die Möglichkeit, Zuwendungen für Einzel-Gleichstellungsprojekte gemäß o. g. Richtlinie zu erhalten. Die Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind im Freistaat Sachsen nach außen gerichtet, reichen in den Landkreis bzw. in die Gemeinde.

Innerhalb der Verwaltung gilt das Sächsische Frauenförderungsgesetz. Nach diesem sind für die Verwaltung Frauenbeauftragte zu bestellen. Dieses Amt können die Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig mit wahrnehmen, müssen es aber nicht. Nur dort, wo sie auch das Amt der Frauenbeauftragten wahrnehmen, sind sie bei Personalentscheidungen beteiligt. Ansonsten gilt vom Gesetz her die Trennung. Vetorechte stehen weder den kommunalen Gleichstellungs- noch den Frauenbeauftragten gesetzlich zu.

Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt werden Gleichstellungsbeauftragte nach dem dortigen Frauenförderungsgesetz auf Landesebene bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich und beim Landesverwaltungsamt hauptamtlich bestellt. Ansonsten werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte durch die weiblichen Beschäftigten gewählt. Diese nehmen ihre Aufgaben und Rechte während der Dienstzeit wahr. Die Dienststelle hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdeganges führen. Die für Personalratsmitglieder geltenden Entlastungsregelungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden. Sie haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens eine Woche im Jahr zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.

Auf kommunaler Ebene, geregelt durch das Kommunalverfassungsgesetz Sachsen-Anhalt, haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen; das Nähere regelt die Hauptsatzung. In Kommunen mit mindestens 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig. In Kommunen mit weniger als 25.000 Einwohnerinnen und Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit betraut, die zur Wahrnehmung dieser Aufgabe von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten ist. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht weisungsgebunden. Die Hauptsatzung hat zu bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Vertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Verlangen das Wort zu erteilen.

Eine Kostenaufteilung ergibt sich aus den allgemeinen Grundsätzen und der Selbstverwaltungshoheit der Kommunen. Land und Kommunen tragen die Kosten ihrer Gleichstellungsbeauftragten in eigener Finanzhoheit.

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. Sie sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen. Insbesondere haben Sie folgende Aufgaben und Rechte: Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen, Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit, direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Behördenleitung, Beteiligung bei Vorlagen bereits in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht, Beteiligung bei Stellenausschreibungen und auf Wunsch Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Außerdem nehmen sie Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über sexuelle Belästigungen der Behördenleitung zu. Sie arbeiten mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Sie können diesen auf deren Anforderung bei der Beratung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter zu deren beruflicher Förderung und zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen behilflich sein. Auf Verlangen sind ihnen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Aus Personalakten sind ihnen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Bei Nichteinhaltung ihrer Rechte bei Nichtbeachtung von Formvorschriften dieses Gesetzes oder bei Nichteinhaltung von Zielvorgaben des Frauenförderplanes können die Gleichstellungsbeauftragten bei der Behördenleitung Widerspruch, der aufschiebende Wirkung hat, einlegen. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden. Die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesverwaltungsamt steht den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf deren Anforderung bei Fragen zur Umsetzung und Durchsetzung der Frauenpolitik zur fachlichen Beratung zur Verfügung. Sie nimmt nach außen gerichtete Tätigkeiten wahr. Dazu gehören insbesondere die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen und die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen. Sie arbeiten mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen. Die Aufgaben und Rechte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten orientieren sich an denen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landes. Vetorechte bestehen weder auf landes- noch auf kommunaler Ebene, lediglich kann eine Entscheidung um zwei Wochen verschoben werden.

Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein ist die Bestellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kommunalverfassungsrecht geregelt. Danach haben alle Kommunen mit eigener Verwaltung zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden und Ämtern mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; in Kreisen ist sie hauptamtlich zu beschäftigen. Das Nähere der Bestellung regelt die Hauptsatzung. In Schleswig-Holstein gibt es keine Kostenausgleichsregelungen zwischen Land und Kommunen.

Für die Bestellung aller anderen Gleichstellungsbeauftragten mit Ausnahme des Hochschulbereichs ist das Schleswig-Holsteinische Gleichstellungsgesetz einschlägig. Demnach ist in allen Dienststellen mit mindestens fünf ständig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Dienststellen mit mindes-

tens 20 Beschäftigten ist darüber hinaus eine Stellvertreterin zu bestellen. Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer Aufgabe anzupassen.

Die Stellung der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist hier schon Anfang der neunziger Jahre landesgesetzlich normiert worden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Insbesondere ist sie bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

Wenn eine Maßnahme nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen bestimmte Vorschriften des Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetzes verstößt, kann die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch erheben. Die Ausgestaltung des Widerspruchsrechts richtet sich dann nach Art und Stellung der Behörde, bei der die Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist. Für kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist das Widerspruchsrecht wiederum im Kommunalverfassungsrecht geregelt.

Thüringen

In Thüringen werden gemäß Thüringischem Gleichstellungsgesetz in den Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und in den Landkreisen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Diese sind mit mindestens 0,75 Vollbeschäftigteneinheiten von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Von dieser Regelung kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung abgewichen werden. In Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in allen Dienststellen der Landesverwaltung mit mindestens 50 Bediensteten werden Gleichstellungsbeauftragte nach vorangegangener Wahl von der Dienststellenleitung bestellt. Der Umfang der Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben richtet sich nach der Dienststellengröße. Bei Dienststellen mit mehr als 400 Bediensteten beträgt die Entlastung 0,5, bei solchen mit mehr als 800 Bediensteten beträgt die Entlastung 0,75 und bei Dienststellen mit mehr als 1.200 Bediensteten beträgt die Entlastung 1,0 Vollbeschäftigteneinheit.

Bei kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist die Kommune für die Kostentragung zuständig, bei Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen der Landesverwaltung das Land Thüringen.

Die Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Landes fördert und überwacht die Durchführung des Thüringischen Gleichstellungsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer betreffen, rechtzeitig zu beteiligen, insbesondere bei Einstellungsverfahren, Beförderungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, vorzeitiger Beendigung oder Kündigung der Beschäftigung, Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmentscheidung, der Analyse der Bedienstetenstruktur, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie von Personalentwicklungskonzepten,

der Besetzung von Gremien, Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie Privatisierung, Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen.

Sie dokumentiert ihre Mitwirkung durch schriftliches Votum. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Sie hat hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einzuhalten. Danach gilt die Maßnahme als gebilligt. Über den schriftlichen begründeten Einspruch soll die Dienststellenleitung innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Sie soll die Umsetzung der beanstandeten Maßnahme bis zur Entscheidung über den Einspruch aufschieben. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse des Einspruchs künftig zu berücksichtigen. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, hat sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat außerdem ein Klagerecht, wenn ihre Rechte verletzt wurden oder ein nicht den Bestimmungen des Thüringischen Gleichstellungsgesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt worden ist.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen mit mehr als 20.000 Einwohnern und in den Landkreisen wirken sowohl dienststellenintern als auch -extern. In ihren Zuständigkeitsbereich fallen alle die Gleichstellung der Geschlechter betreffenden Angelegenheiten, insbesondere die Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Frauengruppen, -verbänden und -vereinen sowie von Frauenhäusern, die Zusammenarbeit mit gesellschaftlich wichtigen Gruppen von gleichstellungspolitischer Bedeutung, Kontakt mit Stellen des Bundes, der Länder und Kommunen, die für ihren Aufgabenbereich von Belang sind, Initiierung eigener Maßnahmen struktureller und präventiver Art, Beratung und Hilfe für Rat suchende Bürgerinnen und Bürger zu Angelegenheiten und Fragen der Chancengleichheit, Unterstützung der Dienststellenleitung bei Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Initiierung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, häuslicher Gewalt, sexualisierter Gewalt und Nachstellen sowie Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen ihres dienstlichen Auftrags.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht, bei der Dienststellenleitung eigene Vorlagen einzubringen. Sie haben das Recht zur Einsicht in Vorlagen, die in die Beschlussorgane der Gemeinden und Landkreise oder deren Ausschüsse eingebracht werden, und zur Stellungnahme, soweit diese Vorlagen in ihren Tätigkeitsbereich fallen.

Aus Bremen kam keine Rückmeldung auf die Umfrage.

4. ob die im Haushalt eingestellten Mittel in Höhe von 2,5 Millionen Euro 2015 und 2016 vollständig für die Ausgaben im Zusammenhang mit der gesetzlichen Neuregelung zur Bestellung von hauptamtlichen Chancengleichheitsbeauftragten zur Verfügung stehen oder ob noch andere Maßnahmen zur Frauenförderung im kommunalen Bereich geplant sind;

Über die Mittelverwendung im Einzelnen wird in Verbindung mit dem zu verabschiedenden novellierten Chancengleichheitsgesetz zu entscheiden sein.

5. welcher zusätzliche bürokratische und finanzielle Aufwand durch die geplanten Regelungen für die betroffenen Kommunen voraussichtlich entsteht;

Die Beantwortung kann erst im Zuge der Verabschiedung des novellierten Chancengleichheitsgesetzes sowie der erforderlichen Regelungen zum Konnexitätsausgleich für die Kommunen erfolgen.

6. ob sie die Einschätzung vonseiten der Kommunen teilt, dass durch die geplanten Regelungen in die Selbstverwaltungshoheit der Kommunen eingegriffen wird, und falls nicht, aus welchen Gründen nicht;

Regelungen, die den Handlungs- und Gestaltungsspielraum oder die Eigenverantwortlichkeit der Kommunen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben tangieren, berühren grundsätzlich immer den Bereich der kommunalen Selbstverwaltung. Dies

kann vorliegend zum Beispiel durch Einführung einer Verpflichtung der Kommunen, ab einer bestimmten Einwohnerzahl hauptamtliche Frauengleichstellungsbeauftragte zu bestellen oder durch Stärkung bestimmter Rechte der Frauengleichstellungsbeauftragten der Fall sein. Allerdings gewährleisten Artikel 28 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 71 Absatz 1 der Landesverfassung den Gemeinden und Gemeindeverbänden das Selbstverwaltungsrecht nur im Rahmen der Gesetze. Daher wird die kommunale Selbstverwaltung nicht in allen Einzelheiten, sondern nur in einem Kernbereich geschützt. Gesetzliche Beschränkungen sind somit, wenn und soweit sie den Kernbereich unangetastet lassen, rechtlich möglich und zulässig.

Bei den konkreten Einzelausformungen der künftigen Regelungen wird die Landesregierung alle betroffenen Interessen der Kommunen und des gemeinen Wohls sorgfältig abwägen. Der Kernbereich der kommunalen Selbstverwaltung wird selbstverständlich unberührt bleiben.

7. wie sie es, insbesondere vor dem Hintergrund des geplanten Aktionsplanes für Akzeptanz und gleiche Rechte, bewertet, dass durch die geplante Neuregelung die künftigen Frauengleichstellungsbeauftragten nur noch für die Belange von Frauen zuständig sind und somit gerade auch homosexuelle Menschen eine Anlaufstelle verlieren;

Der Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg“ wird konkrete Maßnahmen enthalten, um den Abbau von Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von schwulen, lesbischen, bisexuellen, transsexuellen, transgendern, intersexuellen und queeren Menschen in Baden-Württemberg weiter voranzubringen. Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Identität und des Geschlechts schließen sich nicht zwangsläufig aus, sodass lesbische Frauen sowohl aufgrund ihres Geschlechts (Frau) als auch ihrer sexuellen Identität (lesbisch) diskriminiert werden können. Die künftigen Frauengleichstellungsbeauftragten sind auch weiterhin für die Belange aller Frauen zuständig. Diese haben bisher und werden auch künftig die Anliegen von lesbischen, bisexuellen, transsexuellen, transgendern und queeren Frauen umfassen.

8. ob in Anbetracht der in dem neuen Gesetz vorgenommenen Fokussierung auf die Belange von Frauen geplant ist, zusätzlich kommunale Diversity-Beauftragte verpflichtend vorzuschreiben, um damit auch Ansprechpartner für alle anderen Belange (Alter, Migrationshintergrund, religiöse Prägungen, Behinderungen, sexuelle Orientierungen etc.) einzurichten bzw. es nicht insgesamt zielführender gewesen wäre, den Schwerpunkt auf das Diversity Management zu legen.

Die Landesregierung beabsichtigt nicht die Einrichtung verpflichtender kommunaler Diversity-Beauftragter. Diversity-Beauftragte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) müssten Ansprechpersonen für Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sein. Diese Aufgabenfülle setzt eine Fachkompetenz voraus, die nicht eine Stelle alleine abdecken kann. Ein Austausch der bestehenden Beauftragten auf kommunaler Ebene (Frauen, Behinderung, Migration und sexuelle Orientierung) wird begrüßt.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren