

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

An die Mitglieder des Gremiums als Ladung,
allen anderen zur Kenntnisnahme.

18.05.2016

Einladung

zur 2. Sitzung des Gremiums

Kreistag

am Mittwoch, 08.06.2016,
um 09:00 Uhr

Ort: Kreistagssitzungssaal, 63128 Dietzenbach, Werner-Hilpert-Straße 1

gez. Bernd Abeln
Kreistagsvorsitzender

F. d. A

Tagesordnung:**Öffentlicher Teil:**

- | | |
|--------|---|
| TOP 1 | Mitteilungen des Vorsitzenden |
| TOP 2 | Mitteilungen des Kreisausschusses |
| TOP 3 | Beantwortung von Anfragen |
| TOP 4 | Vorlage des Nachtragshaushaltsplans 2016 |
| TOP 5 | Aufstellung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Offenbach 2016 - 2021
Vorlage: 0030/2016 Kreisausschuss |
| TOP 6 | WLAN im Kreishaus Dietzenbach
Vorlage: 0038/2016 FDP |
| TOP 7 | Agenda für bezahlbares und energieeffizientes Wohnen im Kreis Offenbach
Vorlage: 0034/2016 Bündnis 90 / Die Grünen |
| TOP 8 | Förderung des ökologischen Landbaus im Kreis Offenbach
Vorlage: 1400/2016 Bündnis 90 / Die Grünen |
| TOP 9 | Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Kreisjugendhilfeausschusses gemäß § 4 der Satzung
Vorlage: 0036/2016 Landrat |
| TOP 10 | Kommunen an der erhöhten Finanzausstattung für die Flüchtlingsbetreuung dauerhaft beteiligen
Vorlage: 0037/2016 FDP |



An die Mitglieder des Gremiums als Ladung,
allen anderen zur Kenntnisnahme.

18.05.2016

Einladung

zur 1. Sitzung des Gremiums

Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung

am Montag, 30.05.2016,
um 15:30 Uhr

Ort: Powiat Radomsko 1.A.10, 63128 Dietzenbach, Werner-Hilpert-Straße 1

gez. Michael Ricket
Vorsitzender

F d A

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

An die Mitglieder des Gremiums als Ladung,
allen anderen zur Kenntnisnahme.

20.05.2016

ergänzte Einladung

zur 1. Sitzung des Gremiums

Ausschuss Soziales, Gesundheit und Arbeit

am Montag, 30.05.2016,
um 16:30 Uhr

Ort: Shandong 1.A.11, 63128 Dietzenbach, Werner-Hilpert-Straße 1

gez. Walter Fontaine
Vorsitzender

F. d. A

Tagesordnung:**Öffentlicher Teil:**

- TOP 1
(9) Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Kreisjugendhilfeausschusses gemäß § 4 der Satzung
Vorlage: 0036/2016 Landrat
- TOP 2 Bericht des Kreisausschusses über den derzeitigen Stand der Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen und Asylsuchenden
- TOP 3
(10) Kommunen an der erhöhten Finanzausstattung für die Flüchtlingsbetreuung dauerhaft beteiligen
Vorlage: 0037/2016 FDP
- TOP 4
(12) Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II)
Örtlicher Beirat gem. § 18 d (SGB II)
Vorlage: 1482/2016 Kreisausschuss
- TOP 5 Bericht des Kreisausschusses über den derzeitigen Stand der Umsetzung der Arbeitsmarktreform/Hartz IV
- TOP 6 Mitteilungen und Anfragen

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

An die Mitglieder des Gremiums als Ladung,
allen anderen zur Kenntnisnahme.

20.05.2016

Einladung

zur 1. Sitzung des Gremiums

Schulausschuss

am Dienstag, 31.05.2016,
um 15:30 Uhr

Ort: Shandong 1.A.11, 63128 Dietzenbach, Werner-Hilpert-Straße 1

Die Tagesordnung der Kreistagssitzung am 8. Juni 2016 wurde um zwei Vorlagen des Kreisausschusses ergänzt.

Da die Vorlage betreffend der „Anmeldung von Maßnahmen aufgrund des Rahmendarlehensvertrages vom 25.01.2016 zwischen dem Kreis Offenbach und der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WiBank) im Rahmen des Kommunalinvestitionsprogrammgesetzes“ in die Zuständigkeit unseres Ausschusses fällt, ist entgegen der Absage vom 18. Mai 2016 eine Sitzung des Schulausschusses notwendig.

gez. Gisela Schmalenbach
Vorsitzende

F. d. A.

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil:

- TOP 1 Anmeldung von Maßnahmen aufgrund des Rahmendarlehensvertrages vom 25.01.2016 zwischen dem Kreis Offenbach und der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WiBank) im Rahmen des Kommunalinvestitionsprogrammgesetzes - KIPG vom 25.11.2015
Vorlage: 1483/2016 Kreisausschuss
- TOP 2 Mitteilungen und Anfragen



Kreis Offenbach

An

die Mitglieder des Gremiums:
**Ausschuss Europa, Kultur, Sport,
Ehrenamt und Integration**

Dietzenbach, 18.05.2016

an die Mitglieder des Präsidiums
und des Kreisausschusses

nachrichtlich allen übrigen zur Kenntnisnahme

Sitzung des Ausschuss Europa, Kultur, Sport, Ehrenamt und Integration am 31. Mai 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Von der Tagesordnung der Kreistagssitzung am 8. Juni 2016 fällt lediglich ein Antrag der FDP-Fraktion betreffend „Kommunen an der erhöhten Finanzausstattung für die Flüchtlingsbetreuung dauerhaft beteiligen“, Drucksachen-Nr. 0037/2016, teilweise in die Zuständigkeit unseres Ausschusses.
Weitere ausschussbezogene Tagesordnungspunkte liegen nicht vor.

Da die o.g. Drucksache jedoch auch im Ausschuss Soziales, Gesundheit und Arbeit sowie im Haupt- und Finanzausschuss beraten wird und der Bericht des Vertreters des Kreisausländerbeirates auch in unserer nächsten Sitzung am 5. Juli 2016 erfolgen kann, ist die für Dienstag, den 31. Mai 2016, um 16:30 Uhr vorgesehene Ausschusssitzung nicht erforderlich.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karlheinz Habermann
Ausschussvorsitzender

Für die Ausfertigung:

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

An die Mitglieder des Gremiums als Ladung,
allen anderen zur Kenntnisnahme.

20.05.2016

ergänzte Einladung

zur 1. Sitzung des Gremiums

Haupt- und Finanzausschuss

am Freitag, 03.06.2016,
um 09:00 Uhr

Ort: Shandong 1.A.11, 63128 Dietzenbach-Steinberg

gez. Volker Horn
Vorsitzender

F. d. A

Tagesordnung:**Öffentlicher Teil:**

- TOP 1 Beratung der Tagesordnung der Kreistagssitzung am 8. Juni 2016
- TOP 1.1 Mitteilungen des Kreistagsvorsitzenden
- TOP 1.2 Mitteilungen des Kreisausschusses
- TOP 1.3 Beantwortung von Anfragen
- TOP 1.4 Vorlage des Nachtragshaushaltsplans 2016
- TOP 1.5 Aufstellung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Offenbach 2016 - 2021
Vorlage: 0030/2016 Kreisausschuss
- TOP 1.6 WLAN im Kreishaus Dietzenbach
Vorlage: 0038/2016 FDP
- TOP 1.7 Agenda für bezahlbares und energieeffizientes Wohnen im Kreis Offenbach
Vorlage: 0034/2016 Bündnis 90 / Die Grünen
- TOP 1.8 Förderung des ökologischen Landbaus im Kreis Offenbach
Vorlage: 1400/2016 Bündnis 90 / Die Grünen
- TOP 1.9 Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Kreisjugendhilfeausschusses gemäß § 4 der Satzung
Vorlage: 0036/2016 Landrat
- TOP 1.10 Kommunen an der erhöhten Finanzausstattung für die Flüchtlingsbetreuung dauerhaft beteiligen
Vorlage: 0037/2016 FDP
- TOP 1.11 Anmeldung von Maßnahmen aufgrund des Rahmendarlehensvertrages vom 25.01.2016 zwischen dem Kreis Offenbach und der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) im Rahmen des Kommunalinvestitionsprogrammgesetzes - KIPG vom 25.11.2015
Vorlage: 1483/2016 Kreisausschuss
- TOP 1.12 Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II)
Örtlicher Beirat gem. § 18 d (SGB II)
Vorlage: 1482/2016 Kreisausschuss
- TOP 2 Bericht des Kreisausschusses zur Haushaltskonsolidierung und zum Controlling
- TOP 3 Mitteilungen und Anfragen

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

Organisationseinheit:
Fachdienst Personal

Drucksachen-Nr.:
0030/2016

Antragsteller:
Kreisausschuss

Datum:
04.05.2016

Beschlussvorlage

Aufstellung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Offenbach 2016 - 2021

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Kreisausschuss	09.05.2016	nicht öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Dem Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Offenbach wird - vorbehaltlich der Zustimmung des Personalsrates - zugestimmt.

Begründung:

In Landkreisen ist der Frauenförderplan gemäß § 7 Absatz 3 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Gemäß § 5 Absatz 1 HGlG ist die Kreisverwaltung Offenbach verpflichtet, für jeweils 6 Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Die Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans endet am 30.06.2016. Der neue Frauenförderplan gilt bis zum 31.12.2021.

Der vorliegende Frauenförderplan orientiert sich an dem novellierten Gesetz, dass am 01.01.2016 in Kraft getreten ist.

Der vorliegenden Fassung haben die Frauenbeauftragte und der Schwerbehindertenvertrauensmann zugestimmt.

Anlagen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Gesetzliche Grundlagen

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)

Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

(1)

Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2)

Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 5 Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (HGIG)

(1)

Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zusammengefasst werden.

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 GG im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen.

Das HGIG setzt sich als oberstes Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen (§1 HGIG), um dadurch die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern laut Verfassungsauftrag zu fördern.

Das HGIG nennt als weitere Ziele die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Zielbestimmungen konkretisieren das Ziel der Chancengleichheit und weisen auf Handlungsaufträge zur Grundrechtsverwirklichung hin.

Chancengleichheit beinhaltet, dass Unterschiede von Frauen und Männern, aber auch unter Frauen und unter Männern, anerkannt und berücksichtigt werden. Private Entscheidungen zur Gestaltung des Familienlebens sind zu respektieren und dürfen sich nicht zum Nachteil beruflicher Entwicklungen auswirken.

Das HGIG geht mit seiner Zielbestimmung davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern und in der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse noch nicht vorliegt und sicherzustellen ist. Strukturelle Veränderungen müssen bewirken, dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen haben.

Allen voran Dienststellenleitung, Leitungskräfte sowie alle übrigen Beschäftigten haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern; sie haben in der Folge bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen (§ 4 Abs. 1 HGIG).

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Ist-Analyse zum Stichtag:31.12.2015)

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht alle Beschäftigten										
	Frauen				Männer				Gesamt	
	Personen	VZÄ	Anteil Personen in %	Anteil VZÄ in %	Personen	VZÄ	Anteil Personen in %	Anteil VZÄ in %	Personen	VZÄ
TVöD	471	382,84	76,96%	73,71%	141	136,55	23,04%	26,29%	612	519,39
Sozial- und Erziehungsdienst	88	71,33	81,48%	80,25%	20	17,55	18,52%	19,75%	108	88,89
Beamtinnen und Beamte	92	74,87	57,14%	52,29%	69	68,30	42,86%	47,71%	161	143,17
Nachwuchskräfte	23	22,77	71,88%	71,67%	9	9,00	28,13%	28,33%	32	31,77
Fleischbeschauerärzte/- ärztinnen (keine festgesetzte Wochenarbeitszeit, daher kein VZÄ)	5		83,33%		1		16,67%		6	
Elternzeit und daran anschließenden Beurlaubungen zu Kinderbetreuung, Beurlaubungen zu Pflege von Angehörigen	17		94,44%		1		5,56%		18	
sonstige Beurlaubungen ohne Fortzahlung des Entgeltes oder der Beamtenbezüge	0		0,00%		1		100,00%		1	
Beschäftigte im befristeten Rentbezug	5		100,00%		0		0,00%		5	
Langzeitkranke mit SV- Abmeldung	1		100,00%		0		0,00%		1	
an andere Arbeitgeber überlassene Beschäftigte	6		46,15%		7		53,85%		13	
Summe	708	551,81	73,98%	70,45%	249	231,40	26,02%	29,55%	957	783,22

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Beschäftigte TVöD											
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in v. H.
Entgelt- gruppen TVöD	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZÄ)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZÄ)	
A	8	C	D	E	F+B+D	G	H	I	J	K+G+I	$\frac{K}{K+F} \cdot 100,1$
15	5	2	1,40		6,40	3	1	0,90		3,90	60,92%
14	9	4	2,00		11,00	5	4	2,00		7,00	63,64%
13	12	6	3,60	1	16,80	8	4	2,34	1	10,34	62,24%
12	4	2	1,50		5,50	1	2	1,50		2,50	45,45%
11	29	22	11,95	1	42,95	12	19	11,86	1	21,86	95,57%
10	20	6	4,62	1	24,62	8	5	3,90	1	11,90	45,35%
9	57	17	11,51	4	68,51	27	15	10,24	3	37,24	54,86%
8	70	23	14,94	5	84,94	50	23	14,94	5	64,94	76,45%
6	80	109	70,75	2	150,75	64	108	70,05	2	134,05	88,92%
5	57	61	89,71	2	96,71	38	59	38,71	2	76,71	79,32%
4	1	0	0,00		1,00	0	0	0,00		0,00	0,00%
3	5	9	4,88		9,88	5	9	4,88		9,88	100,00%
2 D	0	1	0,52		0,52	0	1	0,52		0,52	100,00%
Summen	350	262	169,34	16	516,30	177	250	161,84	15	382,84	73,71%

In den obenstehenden Daten sind an andere Arbeitgeber überlassene Beschäftigte und Fleischbeschauerärzte/-ärztinnen nicht enthalten. Beschäftigte, die sich in einer befristeten Rente befinden, werden bei den Beurlaubten nicht gezählt.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Befristete Beschäftigungsverhältnisse Sozial- und Erziehungsdienst											
Entgelt- gruppen TVöD	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteilige Frauen an den Beschäftigten in %
	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZA)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZA)	Vollzeit- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZA)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZA)	
A	B	C	D	E	E=BE+D	G	H	I	J	K=GH	L=K*100/E
S 15	0	2	0,86		0,86	0	1	0,36		0,36	41,79%
S 14	9	6	2,92		11,92	7	4	2,32		9,32	78,18%
S 13	1	1	0,50		1,50	1	1	0,50		1,50	100,00%
Summen	10	9	4,28	0	14,28	8	6	3,17	0	11,17	78,2%

Die aufgeführten Beschäftigten sind bereits in der Tabelle "Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst" enthalten.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Offenbach Gesamtübersicht Nachwuchskräfte											
Berufe	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteilige Frauen an den Beschäftigten in %
	Gewerks- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZA)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZA)	Gewerks- kräfte Personen	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungs- volumen (VZA)	Beurlaubte Personen	Personal- kapazität (VZA)	
A	B	C	D	E	E=BE+D	G	H	I	J	K=GH	L=K*100/E
Verwaltungsfachangestellte	21	1	0,77	0	11,77	15	1	0,77	0	15,77	72,41%
BA-Studierende	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0,00	0	1,00	100,00%
Fachinformatiker/Technik	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
Jahresplaner Sozialer Arbeit	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
Inspektorenwörter/innen	8	0	0,00	0	8,00	6	0	0,00	0	6,00	75,00%
Freiwilliges Soziales Jahr	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0,00%
Summen	31	1	0,77	0	11,77	22	1	0,77	0	22,77	71,67%

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Anteil von Frauen unter 50 %:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst: A 16 und der höhere Dienst insgesamt

Gehobener Dienst: A 12, A 13

Mittlerer Dienst: A 6, A 9

Beschäftigte

EG 4

EG 10

EG 12

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

S 17

Ausbildung

Fachinformatik: 0 % Frauen

2. Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2 + 3 HGIG)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes voraussichtlich frei werden. Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Gründe können sein:

- Altersgrenze,
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen),
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt),

Beschäftigte

	Summe der zu besetzenden Stellen		Zielvorgabe: davon Stellenbesetzungen Frauen		Zielvorgabe: davon Höhergruppierungen Frauen		Zielvorgabe insgesamt
	2016-2018	2019-2021	2016-2018	2019-2021	2016-2018	2019-2021	
EG 15 ⁵	0	3	0	3	0	0	3
EG 12	0	0	0	0	0	0	0
EG 10	2	1	1	1	0	0	2
EG 9 ⁶	1	5	1	2	0	0	3
EG 4 ⁶	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	5	9	3	6	0	0	9

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

	Summe der zu besetzenden Stellen		Zielvorgabe: davon Stellenbesetzungen Frauen		Zielvorgabe: davon Höhergruppierungen Frauen		Zielvorgabe insgesamt
	2016-2018	2019-2021	2016-2018	2019-2021	2016-2018	2019-2021	
S 17	0	1	0	1	0	0	1
Gesamt	0	1	0	1	0	0	1

EDV

Für den Bereich der EDV gelten gesonderte Zielvorgaben, da die Berufssparten in diesem Bereich höher bezahlt werden als vergleichbare Berufe in anderen Bereichen, z.B. Sozialbereich (§5 Abs.3 HGIG; s. 3.6.3)

2.1. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2 und 5 HGIG)

Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen sind im Zeitraum von drei Jahren 2016-2018, 2019-2021 51 % Frauen eingestellt, 51 % Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entsprechend.
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

3. Weitere Schwerpunkte zur Umsetzung des HGIG

3.1. Frauen in Führungspositionen

Im novellierten und seit 01.01.2016 gültigen HGIG wurde im § 3 Abs. 5 die Messung der Unterrepräsentanz um die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ergänzt. Ebenso wurde in § 9 Abs. 2 HGIG die Teilbarkeit der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen neu aufgenommen.

In der öffentlichen Verwaltung und somit auch im Kreis Offenbach gibt es einen hohen Frauenanteil, der in den vergangenen Jahren durch eine konsequente Gleichberechtigungspolitik für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verbessert wurde.

⁵ Den Frauenanteil in diesen Entgeltgruppen gilt es zu halten.

⁶ Tätigkeiten in der EG 4 werden ab 2017 nicht mehr vorliegen.

- Geteilte Führungsstellen etablieren
- Führung in Teilzeit ermöglichen

3.1.3. Maßnahmen

- Die Dienststelle richtet eine paritätische besetzte **Personalentwicklungsgruppe** ein, die ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet und die Personalentwicklung kontinuierlich fachlich begleitet (Personalentwicklung, § 12 HGIG).

Indikatoren:

- Konzept, PE-Gruppe

- Die **Personalentwicklungsgruppe** wird hinsichtlich ihrer Genderkompetenz und des Gleichstellungsbewusstseins **qualifiziert**.

Indikatoren:

- Inhalte Qualifikationsseminar

- In einem Personalentwicklungskonzept wird die Chancengleichheit von Frauen als strategisches **Personalentwicklungsziel** definiert. Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (Gender Mainstreaming, § 12 Abs. 1 HGIG).

- Die Maßnahmen des Frauenförderplans sind Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts.

Indikatoren:

- PE-Konzept

- Durchführung von regelmäßigen Sitzungen der Arbeitsgruppe Ausbildung

Indikatoren:

- AG Ausbildung

- Übertragung von qualifizierten Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Abwesenheitsvertretungen von Fachdiensten und Bereichen an Frauen (PE Maßnahmen nach § 6 (4) HGIG).

- Angebote zur Weiterqualifikation nach § 12 (3) HGIG

- Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, müssen für mindestens 50 % Frauen geöffnet werden

Indikatoren:

- Bericht zur Personalentwicklungsmaßnahme

- Im Rahmen des hausinternen **Fortbildungsprogramms** werden auch Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Auswahl und Inhalt der Veranstaltungen werden in Kooperation mit dem FD 43, FD 11, FB, erarbeitet (§ 12 Abs. 3 HGIG).

- Ein Teil der **Fortbildungsveranstaltungen** wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten, die in Teilzeit beschäftigt sind.

Indikatoren:

- Fortbildungsprogramm/Statistik

- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an **speziellen Qualifizierungsangeboten** wie Fachlehrgänge, EDV-Schulungen teilnehmen.

Indikatoren:

- Statistik und Nachweis von Angeboten

- Unvermeidliche **Kosten für die Betreuung** von Kindern unter fünfzehn Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftige Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fort-

Gremium (Stand: 31.12.2015)	Insgesamt	davon Frauen	davon Männer
Aufsichtsrat Asklepios Klinik Langen-Seligenstadt GmbH	6	1	5
Aufsichtsrat Kreisverkehrsgesellschaft Offenbach mbH (kvgOF)	28	6	22
Aufsichtsrat Rhein-Main Abfall GmbH	29	6	23
Berufsakademie Rhein Main GmbH, Rödermark	6	2	4
Betriebskommission Rettungsdienst	11	5	6
Fachbeirat für Landschaftspflege ⁹	27	5	22
Fluglärmkommission Egelsbach	2	1	1
Fluglärmkommission Frankfurt	2	1	1
Frankfurt Rhein Main GmbH International Marketing of the Region, Frankfurt am Main	27	1	26
Ganztagsbetreuung im Pakt (GiP) gGmbH	Beirat wird erst 2016 konstituiert		
Gutachterausschüsse gem. §§ 192 ff BauGB ⁹	16	4	12
Hochtief PPP - Schulpartner GmbH & Co. KG, Heusenstamm (vormals Hochtief PPP - Schulpartner GmbH)	8	2	6
ivm GmbH (Integriertes Verkehrs- und Mobilitätsmanagement Region Frankfurt RheinMain), Frankfurt am Main	24	7	17
Kreisausländerbeirat	24	5	19
Kulturregion Frankfurt RheinMain gGmbH, Bad Homburg vor der Höhe	17	3	14
Naturschutzbeirat	23	3	20
Regionalpark Ballungsraum Rhein-Main gGmbH, Flörsheim am Main	16	3	13
Rhein-Main-Verkehrsverbund GmbH, Hofheim am Taunus	31	6	25
RTW Planungsgesellschaft mbH (RTW GmbH), Frankfurt am Main	9	1	8
Schulkommission	25	12	13
SKE Schul-Facility Management GmbH, Langen	6	2	4
Verbandsversammlung Zweckverband für Tierkörperbeseitigung Hessen-Süd	3	0	3
Verbandsversammlung Zweckverband Wasserversorgung Stadt und Kreis Offenbach, Offenbach	10	0	10
Verwaltungsausschuss des Kreisjugendbildungswerkes	32	15	17
Stiftungsrat „Miteinander Leben“	8	4	4
Verwaltungsrat Pro Arbeit - Kreis Offenbach - AöR, Diefzenbach	9	3	6
Summe	399(100%)	98 (24,6%)	301 (75,4%)

3.2.2. Ziel

- Mindestens 50% Frauenanteil

3.2.3. Maßnahmen

- Jährlicher Bericht über die Gremien für die die Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat.

Indikatoren:

- Aktennotizen, Protokolle
- In den Bereichen, in denen sachkundige Bürgerinnen und Bürger in Gremien berufen werden, werden die Führungskräfte angewiesen, mindestens die Hälfte der Mitglieder mit Frauen zu benennen. Der Frauenbeauftragten werden Gremienbesetzungen zur Beteiligung vorgelegt

Indikatoren:

- Schriftliche Rückmeldung der Führungskräfte an FD 11

⁹ Bei diesen Gremien besteht ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht der Dienststelle

Beschäftigte TVöD	Frauen	Männer	Unterschied Brutto Frauen in €	Unterschied Brutto Frauen in %
15	6.617,39	6.548,14	69,25	1,06%
14	5.465,67	5.165,50	300,18	5,81%
13	5.188,28	5.297,48	-109,19	-2,06%
12	4.456,15	5.149,15	-693,01	-13,46%
11	4.599,58	4.810,73	-211,15	-4,39%
10	3.877,75	4.109,86	-232,11	-5,65%
9	3.468,30	3.736,11	-267,81	-7,17%
8	2.978,08	3.047,61	-69,52	-2,28%
6	2.929,43	3.013,65	-84,23	-2,79%
5	2.696,66	2.851,78	-155,12	-5,44%
4		2.842,17		
3	2.567,26			
2Ü	2.647,48			

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst	Frauen	Männer	Unterschied Brutto Frauen in €	Unterschied Brutto Frauen in %
S18	4.887,41			
S17	4.748,69	4.755,34	-6,65	-0,14%
S15	4.813,45	4.114,17	699,28	17,00%
S14	3.831,98	4.019,28	-187,30	-4,66%
S12Ü ¹⁰	4.165,15	4.188,64	-23,49	-0,56%
S12 ¹⁰	3.865,74			

Gender Pay Gap: Verteilung der Einkommen nach Geschlecht zum Stichtag 30.09.2015

Beschäftigte TVöD und SE	Anteil VZÄ	Anteil Brutto-Entgelte
Frauen	75,22%	72,56%
Männer	24,78%	27,44%

Beamtinnen und Beamte	Anteil VZÄ	Anteil Brutto-Bezüge
Frauen	52,72%	50,62%
Männer	47,28%	49,38%

Auch beim Kreis Offenbach zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung der Einkommen zwischen Frauen und Männern. Die weiblichen Beschäftigten mit einem Anteil von 75,22 % erhalten 72,56 % der Entgelte, während die männlichen Beschäftigten mit einem Anteil von 24,78 %, 27,44 % der Entgelte erhalten. Beamtinnen sind mit einem Anteil von 52,72 % vertreten und erhalten 50,62 % der Bezüge, Beamte sind mit einem Anteil von 47,28 % vertreten und erhalten 49,38 % der Bezüge. In die Berechnung wurden nur Beschäftigte mit einem vollen Monatsbezug aufgenommen.

3.3.2. Ziel

- Erhöhung der Bezahlungsgerechtigkeit für Frauen in der Verwaltung

¹⁰ Ab dem 1.10.2015 sind die beiden Entgeltgruppen zusammengefasst.

- Frauen in der Elternzeit ansprechen, Möglichkeit zur Arbeit während der Elternzeit anbieten, inklusive notwendiger Fortbildungen

Indikatoren:

- Regelmäßige Durchsicht der Tabelle, Abgleich mit Personalbedarf der Dienststelle und Bedarfen der Beschäftigten in Elternzeit.
- Im Rahmen ihrer Personalverantwortung treffen die jeweiligen Führungskräfte eine Vereinbarung mit den beurlaubten Beschäftigten wie der Kontakt gehalten wird. Sie sorgen für einen reibungslosen Wiedereinstieg durch rechtzeitige Gesprächsangebote zur Eingliederung in die Abteilung und durch Angebote von Fortbildungsmaßnahmen, die zur Erhaltung und Anpassung der Qualifikation geeignet sind

Indikatoren:

- Bericht über Wiedereinstiegsgespräche in den Abteilungen
- Der FD Personal initiiert mit Unterstützung der Internen Frauenbeauftragten halbjährlich ein freiwilliges Treffen mit den Kolleginnen in der Elternzeit.

Indikatoren:

- Protokoll und Umsetzung von Maßnahmen
- Freischaltung des Intranets für die Kolleginnen in der EZ

Indikatoren:

- Pflege des Internetzugangs durch FD 11

3.5. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie

Die Kleinkindbetreuung verbessert sich kontinuierlich. Unterschiedlichste Betreuungsformen entstehen parallel zur Kindergartenlandschaft. Im Zuge der demographischen Entwicklung stellt die Pflege Angehöriger eine zusätzliche Herausforderung in Kombination mit dem Berufsleben dar. Unterschiedliche Gehaltsstrukturen von Frauen und Männern und ein traditionell geprägtes Rollenbild bringen es mit sich, dass unbezahlte Arbeit immer noch überwiegend von Frauen geleistet wird.

Aus diesen Gründen arbeiten Frauen mit hohem Prozentanteil in Teilzeit, sie müssen ihre Erwerbstätigkeit öfter unterbrechen, was ein Hemmnis in der Karriereplanung mit sich zieht. Sie besetzen Berufsfelder, die schlechter bezahlt werden, als von der Ausbildungszeit vergleichbare Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten.

3.5.1. Kennzahlen

- Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit: Reduzierung und Aufstockung, vorrangig Ablehnung der Aufstockung

3.5.2. Ziel:

- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie Erhöhung der Akzeptanz und Umsetzbarkeit für die „grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen“ nach dem HGIG

3.5.3. Maßnahmen

- Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aufstockung der Arbeitszeit nach Ende der Betreuungszeit, wenn gewünscht
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Heimarbeitsplätze/ Telearbeitsplätze, Arbeitszeitkonten

Indikatoren:

- Inanspruchnahme der Gleitzeit

- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist (Vergabe von Ausbildungsplätzen § 8 Abs.1 HGIG).
- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht besetzt (§ 11 Abs.1 HGIG). In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.
- Die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen muss regelmäßig mindestens 14 Tage und in den Ferien mindestens vier Wochen vor Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Möglichkeit, gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen (§ 10 Abs. 1)

Indikatoren:

- Dokumentation des Auswahlverfahrens
- Ein Bereich mit hoher Unterrepräsentanz, wie der Fachdienst IT, vergibt einmal im Jahr 14-tägige Praktikumsplätze explizit an Schülerinnen. Die Schulen im Kreis OF werden auf diese Praktikumsplätze aufmerksam gemacht. Damit sollen junge Frauen auf freie Ausbildungsplätze im EDV-Bereich aufmerksam gemacht werden, um sie für eine Bewerbung zu motivieren.

Indikatoren:

- Bericht über die Praktikumsvergabe, Versendung von Flyern an die Schulen, Verteilen der Flyer bei Besuch von Schulklassen, Information über die Schulsozialarbeit, jährliche Information im Intranet
- Die Kreisverwaltung vergibt alle zwei Jahre einen Ausbildungsplatz in Teilzeit an alleinerziehende Mütter oder Väter. Hierfür wird gesondert geworben.

Indikatoren:

- Nachweis der Werbung, Dokumentation der Bemühungen, Zahlen
- Führungspositionen können grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden.

Indikatoren:

- Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens, inklusive Anwendung der vereinbarten Vorgehensweise aus der Arbeitsgruppe „Erfolgsfaktor Familie“
- Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden. Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Zu den Leitungskompetenzen gehören auch Kenntnisse der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Besuch von entsprechenden Seminaren und Fortbildungen für Führungskräfte ist verpflichtend.

- Im Auswahlverfahren durchgeführte Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass für Frauen und Männer Chancengleichheit besteht.

Indikatoren:

- Fragekatalog entsprechend des Anforderungsprofil; bei den Fachfragen sind die möglichen Antworten beschrieben; Bewertung der Antworten nach einem einheitlichen Raster = Dokumentation
- Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird mit den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern auf deren Wunsch ein Feedback-Gespräch geführt.

Indikatoren:

- Dokumentation, dass Gespräche geführt wurden und von wem

- Ganzheitliche Arbeitsabläufe/Erweiterung der Kompetenzen

Indikatoren:

- Umsetzung von Teambuildingmaßnahmen
- die Anreicherung der Arbeitsplätze mit höherwertigen Tätigkeiten

- Die Vertreterinnen bzw. die Vertreter der Dienststelle setzen sich bei den kommunalen Spitzenverbänden und den Arbeitgeberverbänden für diskriminierungsfreie Tarifverträge ein.

Indikatoren:

- Presseberichte, Berichte von Gewerkschaften, Verbänden

3.8. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltende Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu.

3.8.1. Ziel

- Stärkung und Erhaltung der Gesundheit

3.8.2. Kennzahl

- Gesundheitsquote der Beschäftigten

3.8.3. Maßnahmen

- Für die Kreisverwaltung wird unter der Beteiligung des internen Frauenbüros ein betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept entwickelt.

Indikatoren:

- Konzept

- Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung fortzubilden.

Indikatoren:

- Angaben über die Fortbildungen, Anzahl der Führungskräfte, die ein entsprechendes Seminar besucht haben

- Die Arbeitsgruppen „Erfolgsfaktor Familie“ und „Gesundheitsmanagement“ entwickeln jährlich Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben (Vereinbarkeit von Beruf und Kinder, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege) Unterstützt werden die Arbeitsgruppen vom Fachdienst Personal und der Internen Frauenbeauftragten.

Indikatoren:

- Themen der Seminare, Anzahl der Seminare, Teilnehmezahlen, Kosten

3.9. Arbeits- und Gesundheitsschutz

3.9.1. Kennzahl

- Vorliegende Gefährdungsbeurteilungen

3.9.2. Ziel

- Flächendeckende Gefährdungsbeurteilung

3.9.3. Maßnahme

- Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt insbesondere die unterschiedlichen psychischen Belastungen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Indikatoren:

waltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung, entsprechend unserer Compliance beachtet. Vorhandene Formulare sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, umzugestalten

Indikatoren:

- * Formulare und Publikationen in Abständen überprüfen

4. Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan ersetzt den Frauenförderplan aus dem Jahre 2014. Er tritt mit dem Tag der Beschlussfassung durch den Kreistag in Kraft und ist gültig bis zum 31.12.2021.



Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

Das vollständige Gesetz mit Kommentar



Vorwort



Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) ist ein wichtiger Baustein für das Anliegen der Hessischen Landesregierung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen politischen und beruflichen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzubringen und durchzusetzen.

Grundlegend überarbeitet und modernisiert enthält das HGIG maßgebliche Erleichterungen für den Aufstieg von qualifizierten Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Die Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit einer beruflichen Karriere wird sowohl für weibliche wie auch für männliche Beschäftigte erleichtert. Die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Fachfrauen für die moderne Personalentwicklung wird gestärkt.

Damit sichert die öffentliche Verwaltung Frauen und Männern mit Familie langfristige Wiedereinstiegs- und Beschäftigungsperspektiven und nimmt eine Vorbildfunktion für die Geschlechtergerechtigkeit in Hessen ein.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Stefan Grüttner'.

Stefan Grüttner
Staatsminister

Einführung

Das **Hessische Gleichberechtigungsgesetz** ist nunmehr seit mehr als 20 Jahren in Kraft. In dieser Zeit wurden deutlich messbare Erfolge für die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst Hessens erreicht. Frauen haben heute ungleich bessere Chancen, beruflich aufzusteigen und Familie und Beruf zu vereinbaren, als dies vor Inkrafttreten des HGIG der Fall war. Das HGIG hat sich damit als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen erwiesen.

Allerdings ist trotz aller Fortschritte und Erfolge die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht überall erreicht. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen in vielen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Im Grundsatz gilt noch immer, je höher die Hierarchieebene bzw. die Besoldungs- oder Entgeltgruppe, desto weniger Frauen. Auch in der Mehrzahl der Gremien sind noch immer zu wenige Frauen vertreten. Daher ist dem Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz bis heute nicht Genüge getan. Vielmehr bestehen weiterhin strukturelle Nachteile für Frauen, zu deren Beseitigung dieses Gesetz beitragen soll.

Grundlage des neuen Gesetzes sind eine umfassende Evaluation des bisherigen HGIG unter Einbindung der Normadressaten und eine Auswertung der HGIG-Berichte der Landesregierung an den Landtag. Mit dem neuen HGIG wird der bereits seit über 20 Jahren beschrittene Weg auf eine neue, effektive und zeitgemäße Grundlage gestellt. Die gezielte berufliche Förderung von Frauen durch ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz ist weiter notwendig, bis das Ziel der Chancengleichheit komplett verwirklicht ist. Zwar gibt es auch einige Bereiche im öffentlichen Dienst, in denen es sehr wenige Männer gibt. Diese Unterrepräsentanz hat ihre Ursache aber zumeist darin, dass sich von vornherein nur wenige Männer für diese Bereiche oder Berufsbilder entscheiden. So gilt es zum Beispiel, mehr männliche Interessenten für Erziehungsberufe zu gewinnen. Es wurde aber ganz bewusst davon abgesehen, vorliegend ein Gesetz zu schaffen, das jeweils das Geschlecht besonders fördert, das in einem Bereich unterrepräsentiert ist. Die Tatsache, dass Männer selbst in den "Frauendomänen" gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten in den Führungspositionen überproportional vertreten sind, zeigt, dass hier keine Diskriminierung oder strukturelle Benachteiligung gegeben ist, der durch eine gezielte gesetzliche Förderung entgegengewirkt werden müsste.

In dem neuen Gesetz werden bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Fokus genommen. Wie bereits dargestellt, ist das der Bereich, in dem noch der größte Nachholbedarf besteht, um den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Neben der gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten legt das neue Gesetz einen deutlichen Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienaufgaben. Darunter sind alle Beschäftigten zu verstehen, die sich der Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger widmen. Die Dienststellen sind aufgefordert, Rahmenbedingungen anzubieten, welche Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird noch immer schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern, der Wunsch, sich verstärkt in die Familienaufgaben einzubringen. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll ganz explizit ein Thema für beide Geschlechter sein. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen "Karriereknick" erleiden.

Um deutlich zu machen, dass das Gesetz nicht ausschließlich Frauen betrifft, wurden die Bezeichnungen "Frauenförderplan" und "Frauenbeauftragte" abgelöst durch den "Frauenförder- und Gleichstellungsplan" beziehungsweise die "Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte".

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 1 Ziele des Gesetzes

(1) ¹Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Damit zielt das Gesetz einerseits auf die spezifische berufliche Förderung von Frauen bis die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Positionen erreicht ist. Daneben wird ausdrücklich klargestellt, dass sich das Gesetzziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Frauen und Männer gleichermaßen bezieht. Durch ihre ausdrückliche Erwähnung sollen auch die männlichen Beschäftigten ermutigt werden, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitmodelle, in Anspruch zu nehmen. Dem öffentlichen Dienst kommt hier eine Vorbildfunktion zu.

(2) ¹Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Zu § 1

Ziele des Gesetzes sind gemäß § 1 Abs. 1 die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Damit zielt das Gesetz einerseits auf die spezifische berufliche Förderung von Frauen bis die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Positionen erreicht ist. Daneben wird ausdrücklich klargestellt, dass sich das Gesetzziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Frauen und Männer gleichermaßen bezieht. Durch ihre ausdrückliche Erwähnung sollen auch die männlichen Beschäftigten ermutigt werden, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitmodelle, in Anspruch zu nehmen. Dem öffentlichen Dienst kommt hier eine Vorbildfunktion zu.

Abs. 1 Satz 3 regelt, dass der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bei der Erreichung der Gesetzziele zu berücksichtigen sind. Diese Frauen sind in doppelter Hinsicht von Diskriminierung bedroht und es muss daher besonders darauf geachtet werden, dass sie keinen Nachteilen in ihrer beruflichen Entwicklung ausgesetzt sind. Eine Behinderung liegt in Anlehnung an § 3 Abs. 1 des Bundesgesetzes Sozialgesetzbuch dann vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. "Von Behinderung bedroht" ist ein Mensch, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist. Bei der Beurteilung, wann eine Behinderung zu erwarten ist, ist der Gedanke der möglichst frühzeitigen Prävention maßgebend und es sollen daher keine strengen Maßstäbe angelegt werden.

Abs. 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist und in der Frauen nur "mitgemeint" sind. Auch wenn die redaktionellen Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften bereits jetzt vorsehen, dass Vorschriften so gefasst werden sollen, dass grundsätzlich eine geschlechtsneutrale oder die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung verwendet wird, wird die geschlechtergerechte Ausdrucksform in der Vorschriftenprache und im dienstlichen Schriftverkehr noch nicht flächendeckend praktiziert. § 1 Abs. 3 soll die geschlechtergerechte Ausdrucksform weiter in der Amts- und Rechtssprache verankern.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) ¹Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. ²Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. ³Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch

1. Eigenbetriebe und Krankenanstalten,
2. der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft,
4. die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
5. die Staatlichen Schulämter für alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und
6. die Hessische Lehrkräfteakademie für die Studienseminare.

(2) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. ²Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 7 des Hessischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 der Hessischen Landeshaushaltsordnung in der Fassung vom 15. März 1999 (GVBl. I S. 248), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Juni 2013 (GVBl. S. 447).

(4) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Verleihung eines Richteramtes mit einem höheren Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

Zu § 3

§ 3 enthält die für das Gesetz wesentlichen Begriffsbestimmungen.

In Abs. 1 wird festgelegt, was unter den Begriff der „Dienststellen“ fällt. Hier gibt es keine Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage. Die ausdrückliche Erwähnung der kommunalen Zweckverbände war darstellende Funktion.

Abs. 2 regelt, wer Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind.

Abs. 3 enthält die gewählte Begriffsbestimmung der Personalstellen.

In Abs. 4 wird bestimmt, was unter der Beförderung im Sinne dieses Gesetzes fällt. Die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung wird nicht mehr explizit genannt, weil diese Beförderung im Gegensatz zur früheren Rechtslage bereits unter dem Begriff der Beförderung nach § 2 Abs. 5 des Hessischen Laufbahnverordnung (HsLV) fällt. Demnach ist eine Beförderung die Verleihung eines Amtes mit demselben Laufbahngruppen- und höherem Endgrundgehalt.

§ 4 Grundsätze

(1) ¹Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. ²Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne nach den §§ 5 bis 7 und sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

(3) ¹Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. ²Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auswirkt als auf das andere, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist. ³Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt.

Zu § 4

Abs. 1 spricht alle Beschäftigten sowie die Leitungen der Dienststellen unmittelbar an und nimmt sie in die Pflicht, im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Es wird ausdrücklich herausgestellt, dass insbesondere Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern haben. Um Fortschritte zu erzielen, müssen die Ziele des Gesetzes von oben nach unten gelebt und kommuniziert werden. In Satz 2 wird das Prinzip des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip konkretisiert, das auch bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu beachten ist.

Gemäß Abs. 2 werden die Dienststellen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Damit ruft dem durch Art. 33 der Hessischen Landesverfassung und Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz verbürgten Grundsatz, dass gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, weiter zur Geltung verholfen werden.

Abs. 3 konkretisiert das Diskriminierungsverbot und enthält eine nicht abschließende gesetzliche Definition der mittelbaren Diskriminierung.

(4) Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 sowie beim Hessischen Rundfunk wird jeweils mindestens ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt.

(5) Im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle auch als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden.

In Abs. 5 wird geregelt, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und soweit eine besondere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für den jeweiligen Platz bestellt ist auch im Einvernehmen mit dieser als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden kann. Diese Wahlmöglichkeit trägt dem Umstand Rechnung, dass in unterschiedlichen Bereichen und Dienststellen sehr unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Bezeichnung bestehen. An den gesetzlichen Vorgaben für Inhalt und Aufstellung des Plans ändert sich nichts, egal ob dieser als Frauenförder- und Gleichstellungsplan, als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet wird.

nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,

2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,
4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und
5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werden den Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(4) Unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach Abs. 2 Nr. 5 können insbesondere fallen:

1. Potenzialerkennung und -förderung,
2. die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,
3. Fortbildungsmaßnahmen,
4. die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
5. die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
6. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
7. die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
8. eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung,
9. die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern und
10. die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

Berufsgruppe können nach pflichtgemäßem Ermessen der Dienststelle vergleichbare Berufe zusammengefasst werden.

Gemäß Nr. 4 ist auch die Zahl der Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern zu erheben. Die gesonderte Erfassung von Führungspositionen ist wichtig, um künftig einen Ausgleich der dort zum Teil noch erheblichen Defizite herzustellen.

Was unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung zu verstehen ist, wird in Abs. 4 konkretisiert. Es handelt sich hierbei überwiegend um Inhalte, die bislang als Handlungsschwerpunkte der Modellvorhaben gemäß § 5 Abs. 8 HGlG vorgesehen waren. Aufgrund des Erfolgs der langjährig erprobten Modellvorhaben wurden diese als Bestandteile der regulären Frauenförder- und Gleichstellungspläne übernommen. Durch die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Modellvorhaben und regulären Frauenförderplänen wird auch die Vergleichbarkeit der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Dienststellen verbessert. Mit der beispielhaften Aufzählung der Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung erhalten die Dienststellen einerseits eine Orientierung und Empfehlung, in welchen Bereichen die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzunehmen sind, andererseits bleiben genügend Handlungsspielräume offen, um dienststellen-spezifische Maßnahmen zu ergreifen. Als mögliche Maßnahme der geschlechtergerechten Personalentwicklung wird in Nr. 8 die geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung genannt. Darunter ist eine personalkostenorientierte Betrachtungsweise zur Realisierung der Ziele des HGlG zu verstehen. So kann beispielsweise im Frauenförder- und Gleichstellungsplan eine Personalkostenverteilung angesprochen werden, die dem prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtstellenvolumen entspricht. Personalkostenorientierte Zielsetzungen können neben den personalstellenorientierten Zielen gemäß Abs. 2 Nr. 3 sehr hilfreich sein. Es besteht keine Verpflichtung, alle in Abs. 4 genannten Maßnahmen in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen, jedoch müssen sich mehrere der genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden. Entscheidend ist, dass Maßnahmen vorgesehen sind, welche erkennbar die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes verwirklichen und so die Personalentwicklung vorantreiben sollen.

§ 7

Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte

(1) ¹In der Landesverwaltung bedürfen Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Zustimmung der Dienststelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht über die in dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen ausübt. ²Die Zustimmung gilt als erteilt, sofern die zuständige Dienststelle nicht innerhalb von drei Monaten entscheidet.

(2) Frauenförder- und Gleichstellungspläne, die beim Hessischen Landtag, beim Hessischen Datenschutzbeauftragten und beim Hessischen Rechnungshof aufgestellt werden, bedürfen der Zustimmung der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium des Landtages.

(3) ¹Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Gemeinden der Gemeindevertretung und in den Gemeindeverbänden dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. ²Frauenförder- und Gleichstellungspläne der kommunalen Zweckverbände und des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen sind der Verbandsversammlung, Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain der Verbandskammer zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

(4) ¹Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Hochschulen des Landes und der übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 werden im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. ²Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.

(5) Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Hessischen Rundfunks bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates.

(6) Bei Änderungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 7 gelten Abs. 1 bis 5 entsprechend.

(7) ¹Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt zu machen. ²Die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5 zuständigen Stelle alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14.

Zu § 7

Die Abs. 1 bis 7 enthalten bewährte Verfahrensregeln zur Aufstellung und Bekanntmachung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne in den unterschiedlichen Geltungsbereichen des Gesetzes.

In Abs. 4 wird ausdrücklich klargestellt, dass bei den Hochschulen das Einvernehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt – demnach dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst – herzustellen ist. Diese Klarstellung ist notwendig, da nach der in § 60 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz getroffenen Regelung die Hochschulen für das Hochschulpersonal auch die Aufgabe der obersten Dienstbehörde wahrnehmen.

In Abs. 7 Satz 2 wurde der Berichtszeitraum aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung von bisher zwei auf drei Jahre angehoben. Im Bericht ist auch auf den Umsetzungsstand einzugehen.

§ 8

Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) ¹In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. ²Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

(2) ¹Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. ²Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

Zu § 8

§ 8 regelt die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Gemäß Abs. 1 Satz 1 müssen in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie bisher mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben werden. Es handelt sich hierbei um eine verbindliche Vorgabe, Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sich trotz der nach Abs. 2 vorgeschriebenen Maßnahmen, um Frauen auf die Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen, nicht genügend Frauen bewerben. Dies gilt gemäß Abs. 1 Satz 2 nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ein Ausbildungsmonopol hat. Hier muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan den allgemeinen Regelungen entsprechend Zielvorgaben machen, soweit Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche das Benehmen mit einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen hat.

des Abbaus der vorhandenen Unterrepräsentanz mit einer dienststelleninternen Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Das bedeutet nicht, dass zunächst regelhaft eine interne Ausschreibung in Betracht zu ziehen ist. Den Dienststellen steht es je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle frei, darüber hinaus auch eine öffentliche Ausschreibung vorzunehmen.

Nach Abs. 3 bedürfen Ausnahmen von den Vorgaben nach Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese hat, soweit vorhanden, das Benehmen mit der besonderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Dies ist notwendig, damit die besondere Gleichstellungsbeauftragte ihren Überwachungsauftrag für den Geschäftsbereich wahrnehmen kann.

§ 11

Auswahlentscheidungen

(1) ¹Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung sowie die Erfüllung der Zielvorgaben der Frauenförder- und Gleichstellungspläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. ²Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. ³Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

(2) Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

(3) ¹Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. ²Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. ³Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(4) ¹Werden die Zielvorgaben des Frauen- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die dem Frauen- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat, im Geltungsbereich der Frauen- und Gleichstellungspläne der Ministerien und der Staatskanzlei der Zustimmung der Landesregierung. ²Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauen- und Gleichstellungspläne ist die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, der Rektorin oder des Rektors erforderlich. ³In Gemeinden ist die Beschlussfassung des Gemeindevorstandes, in Gemeindeverbänden die Beschlussfassung des Kreisausschusses, bei kommunalen Zweckverbänden die Beschlussfassung des Verbands-

Zu § 11

§ 11 gibt bindend vor, welche Auswahlkriterien bei Einstellungen, Beförderungen oder Auswahl einer Person für einen tariflich höher bewerteten Dienstposten zu beachten bzw. ausgeschlossen sind.

Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 sind neben den Fähigkeiten und Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch die durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen zu berücksichtigen. Das freiwillige Engagement in Ehrenämtern stellt eine tragende Säule der Gesellschaft dar. Um dieses Engagement zu fördern, sind sowohl im Bereich der Beamtinnen und Beamten als auch im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die im Ehrenamt erworbenen Zusatzqualifikationen besonders zu würdigen. Neben der Wahrnehmung von Familienaufgaben bedeutet auch ehrenamtliches Engagement einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Die so erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Entscheidend hierfür ist, dass die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.

Durch Abs. 2 und 3 werden diskriminierende Auswahl- und Beurteilungskriterien ausgeschlossen.

Abs. 3 Satz 2 verbietet die nachteilige Berücksichtigung der genannten Umstände, die typischerweise mit Familienaufgaben stehen. Faktisch erweist sich die Wahrnehmung von Familienaufgaben oftmals als Karrierehindernis. Dies ist einer der maßgeblichen Gründe, warum Frauen bis heute in den oberen Hierarchieebenen unterrepräsentiert sind. Nur wenn die genannten Umstände bei Beurteilung und Auswahl konsequent ausgeblendet werden, wird sich hieran etwas ändern. Gleichzeitig werden auch mehr Männer ermutigt, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen, wenn sie deswegen nicht um ihr berufliches Fortkommen fürchten müssen. Abs. 3 Satz 3 stellt klar, dass keine durchgängige Gleichbehandlung von Zeiten der Nichtarbeit mit Zeiten der Arbeit geboten ist. Das Benachteiligungsverbot beschränkt sich auf Beurteilung, Auswahlentscheidung und berufliches Fortkommen.

Abs. 4 enthält eine bewährte Sanktion für den Fall, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach Ablauf der drei Jahre für weitere die Ziele gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3

§ 12

Personalentwicklung

(1) ¹Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. ²Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Dienststellen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

(2) In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

(3) ¹Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. ²Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. ³Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.

(4) ¹Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. ²Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. ³Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

(5) ¹Maßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. ²Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

Zu § 12

§ 12 zielt auf eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Personalentwicklung. In den Abs. 3, 2 und 4 werden bewährte Regelungen des bisherigen HGBG wieder aufgegriffen.

In Abs. 3 Satz 2 wird festgelegt, dass Frauen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen ist, solange sie in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion unterrepräsentiert sind. Diese Maßnahme soll der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenwirken und ist ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Die Erfüllung dieser Verpflichtung setzt nicht voraus, dass die betroffenen Frauen bereits unmittelbar zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen geeignet sind. Vielmehr reicht eine grundsätzliche künftige Eignung aus. Die Führungskräftefortbildung soll gerade die notwendigen Qualifikationen vermitteln.

Abs. 4 sieht für Frauen und Männer gleichermaßen die Erstattung von unvermeidlichen Betreuungskosten vor, die durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen entstehen. Unvermeidbar sind die Kosten grundsätzlich dann, wenn niemand im Haushalt lebt, der die Betreuung übernehmen kann und es auch nicht zu verantworten ist, die zu betreuende Person für den fraglichen Zeitraum allein zu lassen. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird die Altersgrenze nicht mehr bei 13 Jahren, sondern bei 15 Jahren gezogen.

Abs. 5 regelt, dass Maßnahmen zur Personalentwicklung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten sind, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Die Dienststelle wird zudem verpflichtet, soweit erforderlich und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen. Praktisch kann diese Verpflichtung beispielsweise durch wohnort- bzw. dienststellennahe Fortbildungsorten und Rotationsangebote, durch Halbtagsangebote oder durch elektronische Fortbildungsangebote nachgekommen werden.

aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Eine Abweichung von der Quote ist nicht schon dadurch gerechtfertigt, dass Männer häufiger Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen innehaben. Diesen Automatismus will § 13 aufheben. Eine Abweichung von der paritätischen Besetzung ist allerdings möglich, wenn sich nicht ausreichend viele geeignete Frauen finden lassen, die zur Übernahme einer Funktion bzw. eines Amtes in einem Gremium bereit sind oder die wenigen zur Verfügung stehenden Frauen durch die Arbeit in einer großen Zahl von Gremien über Gebühr in Anspruch genommen wurden. Die benennende bzw. entsendende Stelle muss allerdings Anstrengungen unternehmen, um geeignete Frauen für die Mitarbeit in einem Gremium zu gewinnen. So können z. B. auch weibliche Beschäftigte aus anderen oder nachgeordneten Dienststellen, soweit sie fachlich geeignet sind, einem internen Mangel abhelfen.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246), und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012, S. 10, 340), geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) ¹Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten.² Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.³ Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

(6) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen.

(7) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.² Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.³ Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

(8) Abs. 7 gilt entsprechend für Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit in Anspruch nehmen.

Abs. 4 verpflichtet die Dienststellen zu einem Ausgleich bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie während Zeiten des Mutterschutzes. Die Regelung zielt darauf ab, dass Teilzeitbeschäftigte auch tatsächlich nur im Umfang ihrer Arbeitszeit mit dienstlichen Aufgaben belastet werden und sich für die anderen Beschäftigten keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben. Hier ist stets vorrangig ein personeller Ausgleich anzustreben, um die Arbeitsbelastung für die Teilzeitbeschäftigten bzw. Kolleginnen und Kollegen nicht unannehmbar zu verdrängen. Nur wenn ein personeller Ausgleich nicht möglich ist, wird hilfsweise die Möglichkeit eröffnet, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.

Abs. 5 regelt in Anlehnung an die bewährten Regelungen Fördermaßnahmen, um als Beurlaubten zu erleichtern, den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten und damit einen besseren Wiedereinstieg in die berufliche Arbeit nach Beendigung der Beurlaubung zu ermöglichen.

Abs. 6 verpflichtet die Dienststellen zur Aufklärung der Beschäftigten, die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu beantragen.

Abs. 7 enthält ein positives Gleichbehandlungsgebot zugunsten von Teilzeitbeschäftigten. Ihnen sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Noch immer erweist sich Teilzeitbeschäftigung faktisch als Karrierehindernis. Vielfach wird unterstellt, dass sich verantwortungsvolle Aufgaben nur bewältigen ließen, wenn der oder die Beschäftigte während der gesamten Dienstzeit oder gar darüber hinaus anwesend und ansprechbar sei. Bei genauerer Betrachtung stellt sich aber vielfach heraus, dass auch Aufgaben der oberen Hierarchieebenen von Teilzeitkräften bewältigt werden können – sei es unter Inanspruchnahme moderner Kommunikationsmittel, der Unterstützung von anderen Beschäftigten oder der Teilung von Aufgaben. Abs. 7 Satz 3 stellt daher klar, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen – auch der oberen Hierarchieebenen – möglich ist.

Abs. 8 erweitert das positive Gleichbehandlungsgebot nach Abs. 7 auch auf Beschäftigte, die Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen.

(3) ¹Die Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle unter Beachtung der Vorgaben des Abs. 2. ²Zur Bestellung ist die Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten erforderlich.

(4) ¹Im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt; Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 gelten entsprechend. ²Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Zustimmung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

(5) ¹An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. ²Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

(6) ¹Bei den Gerichten sind für Angelegenheiten des richterlichen und des nicht richterlichen Personals, bei den Staatsanwaltschaften für Angelegenheiten des staatsanwaltlichen und des nicht staatsanwaltlichen Personals jeweils gesonderte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ²Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

(7) Im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch die Amtsbezeichnung Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte verwenden.

Die Auswahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt gemäß Abs. 3 wie bisher aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle und steht im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellenleitung. Hierbei ist zu beachten, dass die betroffene Bedienstete die zur Erfüllung der Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzt; die sonstigen Vorgaben des Abs. 2 und gegebenenfalls weitere von der Dienststellenleitung in der Ausschreibung geforderte Kriterien erfüllt. Das für Auswahlentscheidungen gemäß § 11 geltende Leistungsprinzip muss nicht beschwerwert sein. Nach Abs. 3 Satz 2 ist für die Bestellung zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten notwendig. Bisher schrieb das Gesetz für die Bestellung zur Frauenbeauftragten nicht die Zustimmung der Betroffenen vor. Da die Aufgabenstellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten neben der durch das Gesetz vorgeschriebenen Sachkenntnis und Zuverlässigkeit auch viel persönliches Engagement erfordert, kann das Amt ohne die Bereitschaft zu dessen Übernahme nicht angemessen ausgefüllt werden. Daher wird die Zustimmung der Betroffenen nunmehr durch das Gesetz vorgeschrieben.

Entsprechend ist nach Abs. 4 Satz 1, Z. Halbsatz auch für die Bestellung zur Stellvertreterin die Zustimmung der betroffenen Bediensteten erforderlich. Zusätzlich ist das Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen, welches die umfassende Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das ernsthafte Bemühen um Einvernehmen voraussetzt. Eine Mitbestimmung der Personalvertretungsorgane ist nicht vorgesehen. Die Stellvertreterin muss die gleichen fachlichen und persönlichen Anforderungen nach Abs. 2 erfüllen wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst. Eine Ausschreibung ist nicht zwingend vorgeschrieben, kann aber durchgeführt werden. Abs. 4 Satz 1 ermöglicht es der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterin bestimmte Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übertragen. Es handelt sich hierbei um eine Ermessensentscheidung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche die Zustimmung der Stellvertreterin voraussetzt. Die Zustimmung kann für die Zukunft widerrufen werden. Gemäß § 20 Abs. 3 Satz 2 ist im Fall der Aufgabenstellung die Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin aufzutreten. Die Stellvertreterin hat bei der Erledigung ihrer Aufgaben die von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Ausführung des Amtes verbleibt auch bei einer Aufgabenübertragung an die Stellvertreterin bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst, welche die delegierten Aufgaben jederzeit wieder an sich ziehen kann.

Abs. 7 erwähnt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich im Einvernehmen

§ 16

Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird für sechs Jahre bestellt. ²Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Beschäftigten kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen. ³Mit Zustimmung der Amtsinhaberin sind Verlängerungen der Bestellung um jeweils bis zu sechs Jahre möglich.

(2) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von dieser Funktion abberufen werden. ²Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle, den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand, bei der Wahl in eine Personalvertretung oder durch Rücktritt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für die Stellvertreterin.

Zu § 16

Abs. 1 regelt in Anlehnung an die bisherige Rechtslage die Dauer der Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Im Grundsatz werden diese für sechs Jahre bestellt. Eine Bestellung für eine kürzere Amtszeit ist im Einvernehmen mit der betroffenen Beschäftigten möglich. Dagegen ist es nicht möglich, das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für einen längeren Zeitraum oder gar als Daueraufgabe anzulegen. Vielmehr sind Verlängerungen für jeweils bis zu sechs Jahre möglich. Bei der Stellvertreterin ist hierfür neben der Zustimmung der Betroffenen nach § 15 Abs. 4 das Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Abs. 2 beschränkt die Möglichkeit der Abberufung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Fälle der groben Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse. So wird die fachliche Unabhängigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet.

Abs. 3 enthält erstmals eine ausdrückliche und abschließende gesetzliche Regelung über das Erlöschen des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Das Amt erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle sowie den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand. Nicht erfasst sind hier die Fälle, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei bestehen bleibender organisatorischer Zuordnung zur Dienststelle für einen längeren Zeitraum an der Wahrnehmung ihres Amtes gehindert ist, wie z. B. bei einer Abordnung, einer Rotation oder Elternzeit. Für diesen Vertretungszeitraum hat die Stellvertreterin das Amt wahrzunehmen und ist im gleichen Umfang wie die Gleichstellungsbeauftragte freizustellen (§ 21 Abs. 3). In Anknüpfung an den neuen § 15 Abs. 2 Satz 3 wird zudem geregelt, dass das Amt bei der Wahl in eine Personalvertretung endet. Außerdem wird der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auch die Möglichkeit zum Rücktritt eröffnet.

beteiligt zu werden.² Im Rahmen der Beteiligungsrechte nach Satz 1 finden für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 die für die übrigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geltenden Vorschriften Anwendung, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(3) ¹In der Landesverwaltung ist bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von Bedeutung sind, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der betroffenen Dienststelle zu beteiligen.² Bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, wird anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 1 die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der zuständigen obersten Landesbehörde beteiligt.

(4) ¹Von einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören.² In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.³ Hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen.⁴ Das Votum ist zu den Akten zu nehmen.⁵ Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.⁶ Folgt die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(5) ¹Wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt wurde.² Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist hierfür eine Frist von zwei Wochen zu gewähren.³ In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(6) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht.² Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag in angemessener Zeit zu entscheiden.³ Die Entscheidung über einen schriftlich gestellten Initiativantrag ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.

Abs. 3 regelt die Adressaten des Beteiligungsrechts für dienststellenübergreifenden Maßnahmen in der Landesverwaltung. Das Beteiligungsrecht wird hier bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörde konzentriert. Zuständige oberste Landesbehörde nach Satz 2 ist das federführende Ressort.

Abs. 4 präzisiert das Mitwirkungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Es wird klargestellt, dass das Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu den Akten zu nehmen ist. Diesem Erfordernis kann durch Mitzeichnung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Genüge getan werden. Soweit die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt, hat diese einen Anspruch darauf, dass die Gründe schriftlich mitgeteilt werden. Durch diese Präzisierung soll sichergestellt werden, dass die Dienststelle das Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angemessen in ihre Entscheidungen einbezieht. Zudem kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über die Einlegung eines Widerspruchs nur entscheiden, wenn sie umfassend über die Entscheidung der Dienststelle informiert ist.

Gemäß Abs. 5 ist die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen, wenn diese nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Dies umfasst sowohl die nicht rechtzeitige Beteiligung, als auch andere Formen der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung, zum Beispiel aufgrund einer unvollständigen Unterrichtung. Es wird klargestellt, dass die Maßnahme so lange auszusetzen ist, bis die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ordnungsgemäß nachgeholt wurde. Sofern dies nicht erfolgt ist, die Maßnahme unter Umständen auch länger als zwei Wochen auszusetzen. Eine ohne ordnungsgemäße Anhörung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgenommene Maßnahme ist von allgemeinen Vorschriften entsprechend formell rechtswidrig.

Abs. 6 ergänzt die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um ein Initiativrecht in allen Bereichen, die ihrer Mitwirkung unterliegen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen über Dienststellen

§ 18

Information und Austausch

(1) Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen nach § 60 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes zu geben.

(2) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. ²Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde wenden.

(3) ¹Zur Beratung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung nach § 1 Abs. 1 Satz 1, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden. ²Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dabei nicht ohne Einwilligung der Betroffenen übermittelt werden.

(4) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. ²Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. ³Satz 1 und 2 gelten nicht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5.

Zu § 18

Abs. 2 regelt das Recht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Teilnahme an Besprechungen des Personalrates.

Nach Abs. 2 können sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie schon bisher unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden, der sie nach § 20 Abs. 1 Satz 1 auch organisatorisch zugeordnet sind. Die Dienststellenleitung muss sich grundsätzlich persönlich dem Vortrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellen. Das Recht sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde zu wenden gilt – soweit eine oberste Dienstbehörde vorhanden ist – für alle Normadressaten des HGIG. Für die kommunalen Körperschaften des öffentlichen Rechts ist nach § 2 Abs. 1 Kommunale Dienstaufsichtsverordnung die Verwaltungsbehörde oberste Dienstbehörde.

Nach Abs. 3 können sich künftig die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Normadressaten zur Beratung von Fragen, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes nach § 1 Abs. 1 Satz 1 sind, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden – derzeit das Ministerium für Soziales und Integration. Dies soll die betroffenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stärken und unterstützen, indem ihnen eine zusätzliche Ansprech- und Beratungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Gleichzeitig wird so ein Beitrag zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes geleistet. Einzelfragen ohne grundsätzliche Bedeutung werden von Abs. 4 nicht erfasst. Ein Anspruch auf eine verbindliche Rechtsauskunft besteht nicht. Satz 2 stellt klar, dass eine im Ausnahmefall erforderliche Übermittlung von Daten zum Schutz der informationellen Selbstbestimmung der Betroffenen deren Einwilligung voraussetzt. Im Normalfall sollte die Beratung zur Auslegung dieses Gesetzes ohne personenbezogene Daten möglich sein.

Abs. 4 betrifft die Beratung der Beschäftigten durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Sie soll Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Frauenversammlung einberufen. Die Organisation der Sprechstunden liegt im Ermessen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie kann dies als regelmäßigen Termin oder nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Beschäftigten ein Beratungsangebot offen steht. Die Beratung hat sich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu bewegen. Ein Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung schriftlich und unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen.

(2) ¹Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Widerspruchs erneut über den Vorgang. ²Soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft, hat sie dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

(3) ¹Soweit die Dienststelle einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht abhilft, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Landesverwaltung die Entscheidung der Stelle, die dem Frauen- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat, beantragen. ²Bei Dienststellen der Gemeinden kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Gemeindevorstandes, bei Dienststellen der Gemeindeverbände die Entscheidung des Kreisausschusses beantragen, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Regionalverband FrankfurtRheinMain die Entscheidung des Regionalvorstandes. ³Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, beantragen, beim Hessischen Rundfunk die Entscheidung des Verwaltungsrates. ⁴Die Entscheidung der Stelle nach Satz 1 bis 3 ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle oder nach Ablauf der Entscheidungsfrist nach Abs. 2 Satz 1 schriftlich und unter Darlegung der Gründe zu beantragen. ⁵Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist die Entscheidung unverzüglich zu beantragen.

(4) Die Stelle nach Abs. 3 Satz 1 bis 3 entscheidet innerhalb eines Monats, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Tagen, schriftlich und unter Darlegung der Gründe über den Widerspruch.

Zu § 19

Das in § 19 genannte Widerspruchsrecht sieht ein zweistufiges Verfahren vor.

Nach Abs. 1 kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in einem ersten Schritt sämtliche Verstöße gegen das HGG gegenüber der Dienststellenleitung geltend machen. Auf dem Basis eines formgerechten Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hin hat die Dienststelle nach Abs. 2 über den gesamten Vorgang, dem widersprochen wurde, erneut zu entscheiden. Das heißt, dass alle Elemente der Entscheidung noch einmal zu überprüfen sind. Soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft, hat eine schriftliche Begründung gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen. Eine derart qualifizierte Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um sie in die Lage zu versetzen, sachgerecht über den weiteren Fortgang des Verfahrens zu entscheiden.

Nach Abs. 3 kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, soweit die Dienststelle nicht abhilft, in einer zweiten Stufe die Entscheidung der in Abs. 3 genannten Stelle beantragen. Die in Abs. 3 genannte Stelle wird die Entscheidung der Dienststelle entweder billigen oder dem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stattgeben, an weil dieser begründet ist. Die Dienststelle ist dann verpflichtet, die Entscheidung entsprechend weiter zu verfahren.

§ 20

Rechtsschutz

(1) Bleibt der Widerspruch nach § 19 erfolglos, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das zuständige Verwaltungsgericht anrufen.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus diesem Gesetz verletzt hat oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) ¹Abweichend von Abs. 1 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Widerspruch von der Stelle nach § 19 Abs. 3 innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 3 Satz 4 oder 5 sachlich nicht entschieden worden ist und eine Nachfrist von mindestens zwei Wochen unter Androhung der Beschreitung des Rechtswegs fruchtlos abgelaufen ist. ²Soweit eine Stelle nach § 19 Abs. 3 nicht vorgesehen ist, gilt Satz 1 entsprechend, wenn die Dienststelle innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 2 Satz 1 nicht entschieden hat. ³§ 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Zu § 20

Durch den neuen § 20 werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Lage versetzt, nach einem erfolglosen Widerspruch ihre eigenen Organe rechtlich gerichtlich geltend zu machen und außerdem zu rügen, dass kein rechtmäßiger Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wurde.

Die Vorschrift wurde neu eingefügt, um künftig die Klagebefugnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten klarzustellen. Es wurde höchststrichförmig geklärt, dass die Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz Gegenstand einer Organklage sein können (BVerwG, Urteil vom 08.04.2010, 6 C 3.09) und mehrere Landesgleichstellungsgesetze haben der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten inzwischen ausdrücklich eine Klagebefugnis eingeräumt.

Das Klagerrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, damit sie die Rechtspositionen, die ihr durch das HGG eingeräumt werden, auch tatsächlich durchsetzen kann. Die Evaluation des HGG hat gezeigt, dass das bestehende Widerspruchsrecht hier nicht immer die gewünschte Wirkung zeigt. Durch die Möglichkeit einer Klage erfährt die Rechtsposition die notwendige Stärkung. Die Klagebefugnis ist auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Gründe beschränkt. Ein Recht, darüber hinaus alle Verstöße der Dienststelle gegen das HGG anzuklagen, besteht nicht. Der Klage kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

(3) ¹Bei ununterbrochener Abwesenheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über drei Monate hinaus ist ihre Stellvertreterin in dem gleichen Umfang wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu entlasten. ²Soweit der Stellvertreterin nach § 15 Abs. 4 Satz 2 Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen worden sind, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin aufzuteilen.

(4) ¹Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung. ²Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde, haben bei sie betreffenden Personalentscheidungen einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs. ³Die Dienststelle hat auf Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit vorzunehmen. ⁴Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin unvermeidbar ist und die Stelle, die bei einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet, zugestimmt hat. ⁵Auf eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin, mit der ein Arbeitsverhältnis besteht, findet § 15 Abs. 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868), entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass zusätzlich zur personalvertretungsrechtlich erforderlichen Zustimmung nach § 15 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes die Zustimmung der Stelle vorliegen muss, die bei einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet.

se eine halbe, eine ganze oder auch eineinhalb weitere Stellen zur Verfügung gestellt werden, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Bei sehr großen Dienststellen mit deutlich mehr als 2.000 Beschäftigten kann auch die Bestellung und Freistellung von mehreren weiteren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern notwendig sein. Mit welchen der im Gesetz aufgeführten Möglichkeiten die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung sichergestellt wird, ist eine Organisationsentscheidung der Dienststelleneitung, an der die amtierende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Die Bestellung einer zusätzlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedarf der Zustimmung der amtierenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestellung einer weiteren Stellvertreterin oder die Zuerdung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erfolgt im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

In Abs. 3 Satz 2 wird geklärt, dass die Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu entlasten ist, wenn diese länger als drei Monate ununterbrochen abwesend ist. Damit sind die Fälle der Abwesenheit zum Beispiel durch längere Krankheit, Elternzeit oder Abordnungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgedeckt. In Abs. 3 Satz 2 wird klargestellt, dass die Freistellungsregelungen angepasst und auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin anzuwenden sind, falls die Stellvertreterin Aufgaben der eigenständigen Wahrnehmung übernimmt.

Im Rahmen des Benachteiligungsverbots gemäß Abs. 4 wird die Dienststelle verpflichtet, für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Personalentscheidungen, welche diese betreffen, eine fiktive Laufbahnnachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs vorzunehmen. Da Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer Weisungsfreiheit weder dienstlich beurteilt werden können noch aufgrund ihres Amtes benachteiligt werden dürfen, wurde diese Verpflichtung aufgenommen. Zusätzlich kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis ihrer Tätigkeit verlangen.

§ 23

Übergangsvorschrift

¹Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes sind unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten alle Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die Voraussetzungen des § 6 anzupassen. ²Soweit eine Dienststelle von der Möglichkeit eines Modellvorhabens nach § 5 Abs. 8 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in der Fassung vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der am 31. Dezember 2015 geltenden Fassung Gebrauch gemacht hat, können diese Vorhaben noch bis zum Ende ihrer Laufzeit weitergeführt werden. ³Insoweit finden § 5 Abs. 8, 11 und 12 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in der am 31. Dezember 2015 geltenden Fassung weiter Anwendung.

Zu § 23

§ 23 legt fest, dass die Dienststellen zwei Jahre (zwei Jahre) haben, die Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die neuen Voraussetzungen anzupassen. Die Dienststellen, die von der Möglichkeit der Modellvorhaben Gebrauch gemacht haben, können diese noch aufrechten lassen.

§ 25

Aufgaben der kommunalen Frauenbüros

Die Aufgaben der Gemeinden nach § 4b der Hessischen Gemeindeordnung und nach § 4a der Hessischen Landkreisordnung werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

Zu § 25

Die Vorschrift stellt klar, dass die gesetzlichen Pflichten der Gemeinden und Gemeindeverbände nach § 4b HGO bzw. § 4a HKO bestehen bleiben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG sowie die Frauenbüros nach HGO/HKO haben in den Kommunen unterschiedliche Aufgabenbereiche. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG („interne“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) beschränken sich auf Angelegenheiten der Personalverwaltung in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung der Kommunen in Hessen. Die kommunalen Frauenbüros („externe“ Frauenbeauftragte) haben einen eigenständigen Wirkungsbereich. Dieser bezieht sich auf die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Rahmen sämtlicher Aufgaben, welche die Gemeinde gegenüber ihren Bürgerinnen und Bürgern zu erfüllen hat.

Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
presse@hsm.hessen.de
www.soziales.hessen.de

Redaktion:

Dr. Andrea-Sabine Jacobi, Piyali Dutta

Gesamtverantwortlich:

Esther Walter

Druck:

Hausdruck

Erscheinungsdatum:

März 2016

Titelfoto:

Fotolia, Copyright Helmut Vogler



Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach

Organisationseinheit:
Fachdienst Informationstechnologie

Drucksachen-Nr.:
0038/2016

Antragsteller:
FDP

Datum:
17.05.2016

Beschlussvorlage

WLAN im Kreishaus Dietzenbach

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Der Kreisausschuss wird aufgefordert, schnellstmöglich einen freien WLAN-Zugang im gesamten Kreishaus zu installieren bzw. zu realisieren.

Hilfsweise wird beantragt, den Kreisausschuss aufzufordern, in einem ersten Schritt schnellstmöglich im gesamten Kreishaus einen passwortgeschützten WLAN-Zugang für alle Mandatsträger (Kreisausschuss, Kreistag, Fraktionsgeschäftsführungen) einzurichten.

Begründung:

Die große Koalition im Deutschen Bundestag hat sich unlängst auf einen Wegfall der so genannten „Störerhaft“ geeinigt - das Telemediengesetz wird entsprechend reformiert. Dadurch werden WLAN-Anbieter nicht mehr pauschal für das Surf-Verhalten der nutzenden User verantwortlich. Als Konsequenz müssen etwa Café-Betreiber ihre Internet-Zugänge nicht mehr mit Passworten sichern; offene WLAN Hotspots werden damit flächendeckend möglich. Andere europäische Länder sind hier schon sehr viel weiter, als Deutschland.

Mit der Neuregelung können nun endlich auch hierzulande vermehrt rechtssicher offene WLAN-Hotspots angeboten werden. Rechtlich werden künftig private und nebengewerbliche Anbieter (beispielsweise Cafés und Restaurants) das sogenannte Providerprivileg nutzen können. Damit genießen sie denselben Haftungsausschluss wie gewerbliche Internetanbieter.

Die moderne, papierlose Technik hält dank Smartphone, Phablet, Tablet und Notebook erfreulicherweise mehr und mehr Einzug in die Kommunal- und Kreispolitik. Daher ist ein verlässlicher und schneller Internetzugang für ehrenamtliche Mandatsträger heutzutage zur schnellen Daten-, Text- sowie Vorlagenrecherche oder zum Dokumentenabgleich via Cloudsystemen von hochaktueller und zugleich immer größerer Bedeutung.

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

Organisationseinheit:
Fachdienst Bauaufsicht - Allgemeine Bauvorhaben

Drucksachen-Nr.:
0034/2016

Antragsteller:
Bündnis 90 / Die Grünen

Datum:
11.05.2016

Beschlussvorlage

Agenda für bezahlbares und energieeffizientes Wohnen im Kreis Offenbach

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung	30.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Mit dem Ziel, vermehrt bezahlbaren Wohnraum in den Kommunen des Kreises zu schaffen, wird der Kreisausschuss aufgefordert,

1. die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit mit der Zielsetzung Wohnraumschaffung im Kreis Offenbach zu eruieren. U.a. sollen Maßnahmen wie
 - Modelle für preisgünstiges und energieeffizientes Wohnen,
 - Förderung zur Bildung von Wohnungsbaugenossenschaften,
 - Verfahrensbeschleunigung bei Bauanträgen,
 - innovative Projekte zur Nachverdichtung im Innenbereich,
 - interkommunale Zusammenarbeit für die Erhebung der Fehlbelegungsabgabe geprüft werden.
2. Möglichkeiten von Kooperationen von Wohnungsbaugesellschaften im Kreisgebiet zu prüfen und zu unterstützen. Insbesondere sind die Gründung einer kreiseigenen Wohnungsbaugesellschaft und / oder die Gründung einer Agentur zur Umsetzung der unter 1) aufgeführten Punkte in Zusammenarbeit mit den bestehenden kommunalen Baugesellschaften im Kreis zu prüfen.

Die Prüfungsergebnisse inklusive der finanziellen Darstellung sollen bis zur Kreistagssitzung am 28. September 2016 vorgelegt werden.



Kreis Offenbach

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach

Organisationseinheit:
Fachdienst Umwelt

Drucksachen-Nr.:
1400/2016

Antragsteller:
Bündnis 90 / Die Grünen

Datum:
12.01.2016

Beschlussvorlage

Förderung des ökologischen Landbaus im Kreis Offenbach

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung	25.01.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	29.01.2016	öffentlich
Kreistag	03.02.2016	öffentlich
Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung	30.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Der Kreisausschuss wird aufgefordert, Fachveranstaltungen zu initiieren, um auf die Fördermöglichkeiten des Hessischen Ökoaktionsplanes hinzuweisen. Mit dieser Initiative soll die Vermarktung regionaler und ökologischer Erzeugnisse verbessert und ein Anstoß zur Weiterentwicklung und Verbreitung des ökologischen Landbaus gegeben werden.

Begründung:

Laut Auskunft des Kreisausschusses vom März 2012 liegt der Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit Ökolandbau im Kreis Offenbach bei 3,1 Prozent. Das liegt deutlich unter dem Durchschnitt des Landes Hessen und ist weit entfernt von der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie und dem angestrebten Ziel der Bundesregierung, den Anteil an ökologisch bewirtschafteten Flächen auf 20 Prozent zu erhöhen.

Das Hessische Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz fördert umweltschonenden, ökologischen Landbau durch einen hessischen Ökoaktionsplan. Mit der Förderung sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die der Weiterentwicklung und Verbreitung des Ökologischen Landbaus sowie der Vermarktung und Direktvermarktung von regionalen Produkten in Hessen dienen und von anderen landwirtschaftlichen Förderprogrammen nicht erfasst werden. Gefördert werden u.a. Maßnahmen, für die Teilnahme von Erzeugern



Auszug aus der Niederschrift

der 32. Sitzung des Gremiums

Kreistag

am Mittwoch, 03.02.2016

Öffentlicher Teil:

**TOP 12 Förderung des ökologischen Landbaus im Kreis Offenbach
Vorlage: 1400/2016 Bündnis 90 / Die Grünen**

Der Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen lautet wie folgt:

Der Kreisausschuss wird aufgefordert, Fachveranstaltungen zu initiieren, um auf die Fördermöglichkeiten des Hessischen Ökoaktionsplanes hinzuweisen.
Mit dieser Initiative soll die Vermarktung regionaler und ökologischer Erzeugnisse verbessert und ein Anstoß zur Weiterentwicklung und Verbreitung des ökologischen Landbaus gegeben werden.

Kreistagsvorsitzender Scherer teilt mit, dass im Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung darüber Einigkeit erzielt wurde, die Thematik „Ökologischer Landbau im Kreis Offenbach“ in der neuen Wahlperiode des Kreistages im zuständigen Fachausschuss erneut zu beraten.

Er stellt fest, dass der Abgeordnete Butz deshalb im Haupt- und Finanzausschuss für den Antragsteller den Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen bis zu ersten Arbeitssitzung des neuen Kreistages zurückgestellt hat.

VERTEILER	
Federführende OE:	10.1
Weitere OE:	67

Für die Richtigkeit der Abschrift des Auszuges:

Auszug aus der Niederschrift

der 30. Sitzung des Gremiums

Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung

am Montag, 25.01.2016

Öffentlicher Teil:

TOP 2 Förderung des ökologischen Landbaus im Kreis Offenbach Vorlage: 1400/2016 Bündnis 90 / Die Grünen

Vorsitzender Hans-Peter Bicherl erklärt, dass er aufgrund des vorliegenden Antrages der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen einen Vertreter des Forschungsinstituts für biologischen Landbau (FiBL), Frankfurt, eingeladen hat mit der Bitte, zu dieser Thematik einen Impulsvortrag zu halten.

Er begrüßt deshalb besonders Herrn Axel Wirz vom Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL), Frankfurt.

Herr Wirz stellt zunächst sich und das Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL) kurz vor, gibt einen Bericht über den aktuellen Stand des ökologischen Landbaus in Hessen sowie im Kreis Offenbach und stellt die Möglichkeiten zur Förderung der ökologischen Landwirtschaft im Kreis Offenbach dar.

(Die Präsentation von Herrn Wirz ist dieser Niederschrift als Anlage beigelegt.)

Zu diesem Impulsvortrag werden von den Ausschussmitgliedern zahlreiche Fragen gestellt, die von Herrn Wirz beantwortet werden.

Die Ausschussmitglieder sind sich darüber einig, dass die im Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen genannte Thematik „Ökologischer Landbau im Kreis Offenbach“ auch in der neuen Wahlperiode des Kreistages im zuständigen Fachausschuss erneut beraten werden sollte.

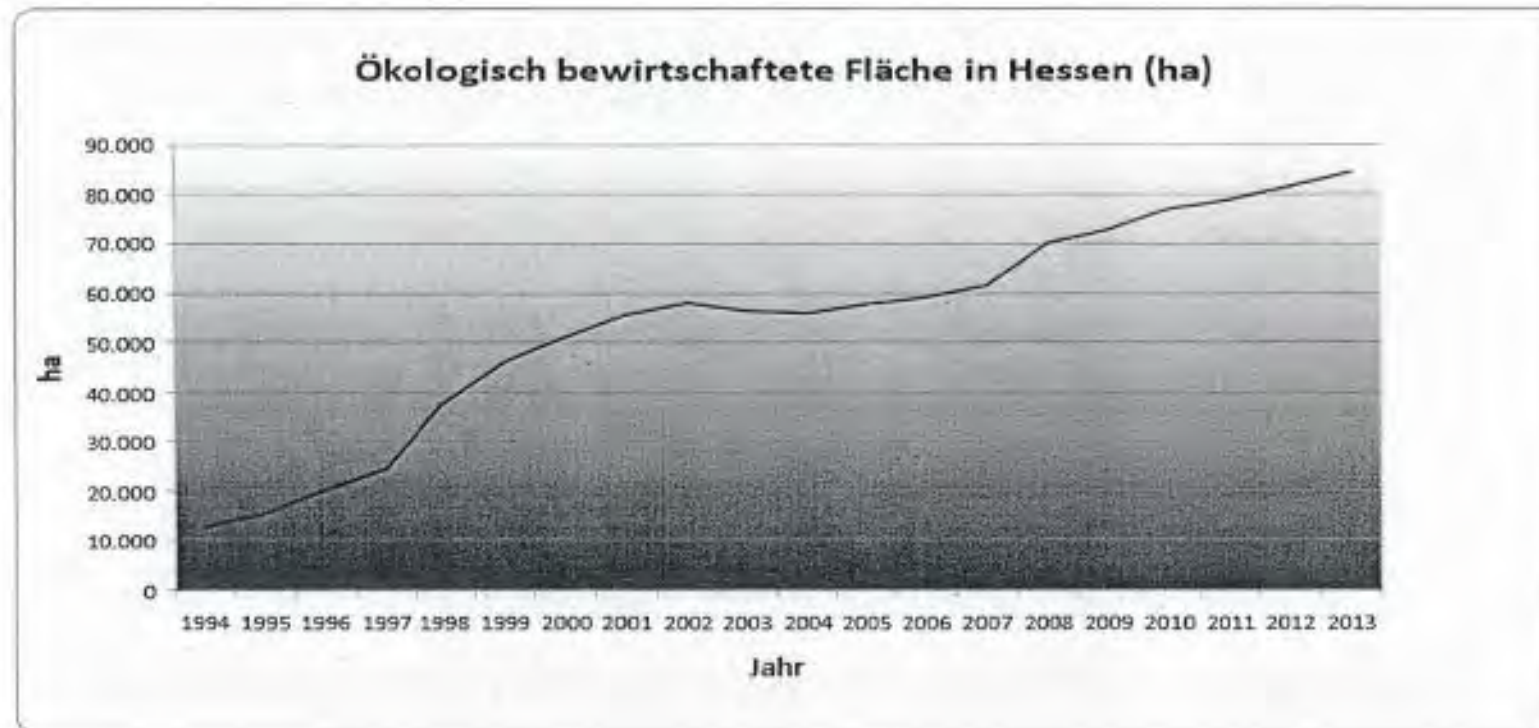
Abgeordneter Butz beantragt daraufhin für den Antragsteller, heute keine Abstimmung über den Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen vorzunehmen. Der Ausschuss Umwelt, Energie, Verkehr und Planung entspricht dieser Bitte und gibt dem Kreistag keine Beschlussempfehlung.

Impulsvortrag: - Förderung des Ökolandbaus im Landkreis Offenbach -

› Axel Wirz,

www.fibl.org

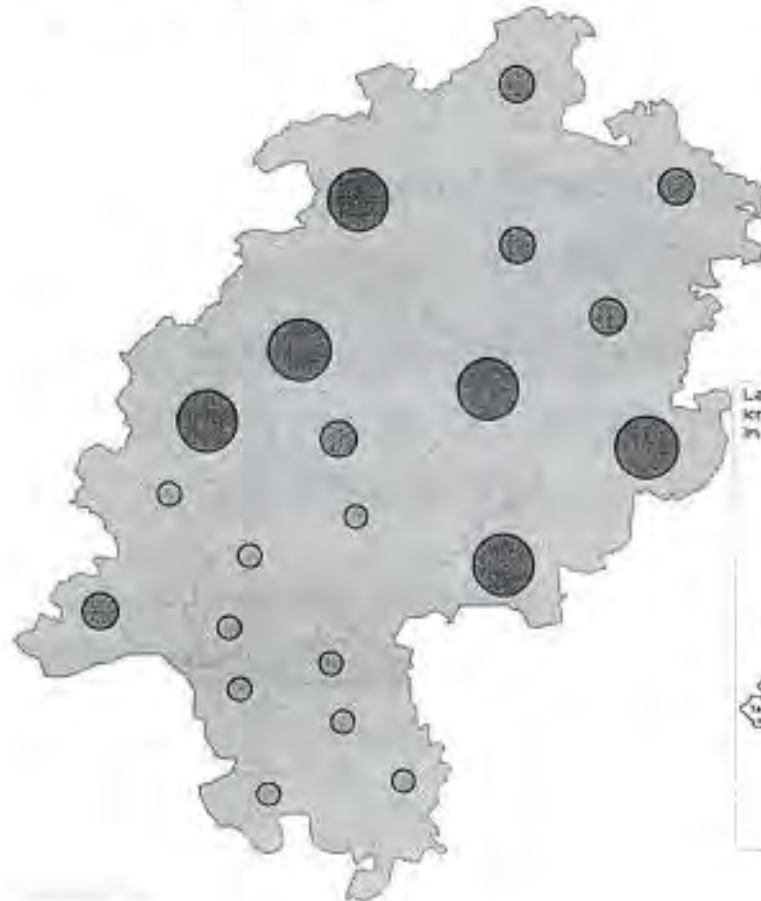
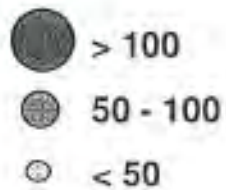
Ökoflächenzuwachs in Hessen



Ökobetriebe nach Landkreisen

› Verteilung der Betriebe nach Landkreisen

Anzahl
Biobetriebe



Förderung des Ökolandbaus in Hessen

› Ökoaktionsplan Hessen (10 Punkte Plan)

1. Anhebung der Flächenförderung
2. Höher Fördersatz artgerechte Tierhaltung
3. Förderung zur Marktstrukturverbesserung
4. Bildungsangebote
5. Ausweitung der Beratungsangebote
6. An der Marktnachfrage orientierte Informationsveranstaltung
7. Erweiterung der Versuchsstandorte
8. Förderung innovativer Projekte
9. Ökomodellregionen
10. Stärkung der Ökokontrolle

Förderung des Ökolandbaus in Hessen

› Einzelbetriebliche Förderung

- › **Flächenförderung** aus dem Hessischen Programm für Agrarumwelt- und Landschaftspflegemaßnahmen (**HALM**) (Förderung Hessen + Bund + EU)
 - › Ackerland 260 €/ha
 - › Grünland 190 €/ha
 - › Gemüse 420 €/ha
 - › Dauerkultur 750 €/ha
 - › Kontrollkosten 50 €/ha bis zu 600 € je Betrieb

Was kann der Landkreis tun?

- › **Direkte finanzielle Unterstützung zur Umstellung kann nur über das Land und die Förderprogramme erfolgen**
- › **Indirekte Möglichkeiten auf Kreisebene, z.B.:**
 - › Informationsveranstaltungen des Landkreises
 - › Auflagen bei neuen Grundstücksverträgen des Kreises
 - › Bevorzugung von Umstellungs-/Ökobetrieben bei der Neuverpachtung von kreiseigenen Flächen
 - › Ausweisung von Bienenschutzgebieten
 - › Verstärkter Einsatz von Bioprodukten in öffentlichen Einrichtungen (z.B. bei Ausschreibungen für Kantinen, Schulverpflegung)
 - › Gemeinsame Auflagen mit regionalen Wasserwerken zur Verhinderung des Eintrags von Schadstoffen (Nitrat/PSM,etc.)

Vielen Dank!

**FiBL Deutschland e.V.
Forschungsinstitut für Biologischen Landbau
Kasseler Straße 1a, 60486 Frankfurt am Main**

**Tel: +49 69 7137699-48
Mobil: +49 171 4751037
Fax: +49 69 7137699-9
E-Mail: Axel.Wirz@fibl.org**

www.fibl.org



Kreis Offenbach

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach

Organisationseinheit:
Sozial- und Jugendhilfeplanung

Drucksachen-Nr.:
0036/2016

Antragsteller:
Landrat

Datum:
13.05.2016

Beschlussvorlage

Wahl der stimmberechtigten Mitglieder des Kreisjugendhilfeausschusses gemäß § 4 der Satzung

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Ausschuss Soziales, Gesundheit und Arbeit	30.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag möge gemäß § 4, I Nr. 3 bis 5 der Satzung des Jugendamts des Kreises Offenbach folgende Mitglieder der Jugendverbände sowie der Träger der freien Wohlfahrtsverbände und der freien Jugendhilfe gemäß beigefügter Liste wählen.

§ 4 I Nr. 3 Vorschläge der Jugendverbände (4) (Kreisjugendring)

Vertreter/in	Stellvertreter/in
Carsten Gerhold	kein Vorschlag
Susanne Mohr	kein Vorschlag
Carsten Preuß	kein Vorschlag
Tobias Herr	kein Vorschlag

§ 4 I Nr. 4 Vorschläge der Träger der Wohlfahrtspflege (4)

Vertreter/in	Stellvertreter/in
Hanne Schirmer (Der Paritätische)	Thomas Ehlert (Heilpädagogische Initiativen)
Dirk Hartmann (AWO Kreisverband Offenbach-Land)	Christiane Hachmann (DRK Kreisverband Offenbach)
Henning Merker (Diakonie Offenbach-Dreieich-Rodgau)	Diethelm Sannwald (Diakonie Offenbach-Dreieich-Rodgau)

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

Organisationseinheit:
SGB XII, Asyl und sonstige Leistungen

Drucksachen-Nr.:
0037/2016

Antragsteller:
FDP

Datum:
17.05.2016

Beschlussvorlage

Kommunen an der erhöhten Finanzausstattung für die Flüchtlingsbetreuung dauerhaft beteiligen

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Ausschuss Soziales, Gesundheit und Arbeit	30.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Der Kreisausschuss wird aufgefordert, ein Konzept zur regelmäßigen, verlässlichen und dauerhaften Beteiligung der kreisangehörigen Kommunen an Mehreinnahmen des Kreises durch die erhöhten Finanzausstattungen zur Flüchtlingsbetreuung vom Land zu entwickeln. In diesem Konzept sind sowohl der Verwaltungsaufwand sowie auch die Integrationsleistungen der Kommunen zu berücksichtigen.

Die Kommunen sind bei der Konzepterstellung einzubinden.
Das Konzept ist dem Kreistag zur Beschlussfassung vorzulegen.

Begründung:

Dem Jahresrückblick 2015 der hauptamtlichen Kreisspitze war zu entnehmen, dass:

„Nach ersten Schätzungen es so aussieht, dass wir Mehreinnahmen von 5,1 Mio. Euro erwarten können. Einen Teil dieses Geldes, 1,5 Mio. Euro, werden wir an die Kommunen weitergeben können. (...) Verteilt wird dieses Geld proportional zur Zahl der zugewiesenen Flüchtlinge.“

Aus Sicht der FDP ist eine direkte, regelmäßige und transparente Beteiligung der Kommunen an einer erhöhten Finanzausstattung aufgrund der alltäglichen Herausforderungen bei der Flüchtlingsbetreuung, auch mit Blick auf den Verwaltungsaufwand und die praktischen Integrationsleistungen, von sehr hoher Wichtigkeit.

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

Organisationseinheit:
Finanzwirtschaft

Drucksachen-Nr.:
1483/2016

Antragsteller:
Kreisausschuss

Datum:
27.04.2016

Beschlussvorlage

Anmeldung von Maßnahmen aufgrund des Rahmendarlehensvertrages vom 25.01.2016 zwischen dem Kreis Offenbach und der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) im Rahmen des Kommunalinvestitionsprogrammgesetzes - KIPG vom 25.11.2015

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Kreisausschuss	02.05.2016	nicht öffentlich
Schulausschuss	31.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Folgende förderfähige Maßnahmen auf dem Gebiet der Pflichtaufgaben werden bei der WIBank in der vorgesehenen Frist bis zum 30.06.2016 aufgrund des Rahmendarlehensvertrages vom 25.01.2016 zwischen dem Kreis Offenbach und der WIBank angemeldet:

1. Erweiterung um acht Klassenräume am Friedrich-Ebert-Gymnasium, Mühltheim;
2. Erweiterung um sechs Klassenräume an der Heinrich-Mann-Schule, Dietzenbach;
3. Erweiterung um zehn Unterrichtsräume an der Goetheschule, Neu-Isenburg;
4. Bau einer Verpflegungseinrichtung an der Brüder-Grimm-Schule, Neu-Isenburg

Begründung:

Der Kreisausschuss hat in seinem Beschluss vom 25.01.2016 dem Abschluss des Rahmendarlehensvertrages über 8.081.055,- Euro aufgrund des Gesetzes zur Stärkung der Investitionstätigkeit von Kommunen und Krankenhausträgern durch ein Kommunalinvestitionsprogramm (Kommunalinvestitionsprogrammgesetz - KIPG vom 25.11.2015) zugestimmt. Der Rahmendarlehensvertrag mit dem Antrag auf Gewährung von Zinsdiensthilfen zwischen der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) und dem Kreis Offenbach wurde am 25.01.2016 abgeschlossen. Die weitere Vorgehensweise laut KIPG vom 25.11.2015 und der Förderrichtlinie zur Umsetzung von KIPG im Programmteil Kommunale Infrastruktur vom 08.02.2016 sieht die Anmeldung von Einzelmaßnahmen bei der WIBank bis zum 30.06.2016 in schriftlicher und elektronischer Form bei der WIBank vor.

Aufgrund einer internen Bedarfsabfrage, vorrangig auf dem Gebiet der Pflichtaufgaben, wurden folgende vier Maßnahmen für die Anmeldung priorisiert und nach einer eingehenden Prüfung als förderfähig im Programmteil Kommunale Infrastruktur eingestuft. Aus der Anlage 1 sind die vom Fachdienst Schule und Kindertagesbetreuung geschätzten Gesamtkosten sowie die Verteilung der KIP-Fördermittel auf die einzelnen Maßnahmen zu entnehmen. Die Auswahl der einzelnen Schulen wird wie folgt vom Fachdienst Schule und Kindertagesbetreuung begründet:

1. Friederich-Ebert-Gymnasium, Mühlheim: Erweiterung um acht Klassenräume

Während sich das Friedrich-Ebert-Gymnasium bereits seit geraumer Zeit ab Jahrgangsstufe 5 vierzünftig organisiert, basiert das Raumangebot des Gymnasiums im Wesentlichen noch auf dem Ausbauprogramm von 1985 als dreizügiges Gymnasium ab Jahrgangsstufe 7 und die Schule arbeitet unter beengten Bedingungen. Zum einen reicht die Anzahl der Klassenräume nicht aus, zum anderen sind die meisten Klassenräume im Verhältnis zur Größe der Lerngruppen zu klein. Für die starken Mittelstufenklassen sind zusätzliche Klassenräume in angemessener Größe bereitzustellen.

2. Heinrich-Mann-Schule, Dietzenbach: Erweiterung um sechs Klassenräume

In Dietzenbach haben sich die beiden jeweils siebenzünftig konzipierten Gesamtschulen zur Achtzügigkeit entwickelt und werden zusätzlich durch Intensivklassen (derzeit 3 Klassen je Schule) belastet. Nach Nutzungsänderungen im Bestand und der Bereitstellung weiterer vier Klassenräume zum Jahresanfang 2016 an der Ernst-Reuter-Schule bedarf nun die Heinrich-Mann-Schule ebenfalls dringend zusätzlicher Räume. Schülerlenkungsmaßnahmen sollen darüber hinaus die gleichmäßige Auslastung der beiden Gesamtschulen sichern.

3. Goetheschule, Neu-Isenburg: Erweiterung um zehn Unterrichtsräume

Nachdem die in den 1990-er Jahren angestrebte Entlastung des Gymnasiums durch die Brüder-Grimm-Schule (als kooperative Gesamtschule) nicht dauerhaft verwirklicht werden konnte und die Aufnahmekapazität der in Dreieich benachbarten gymnasialen Schulangebote begrenzt ist, entwickelt sich die Goetheschule aufgrund des hohen Schüleraufkommens in Neu-Isenburg von der Fünf- zur Sechszügigkeit. Für die Aufnahme der gymnasialen Schülerinnen und Schüler besteht dringender Ausbaubedarf.

4. Brüder-Grimm-Schule, Neu-Isenburg: Bau einer Verpflegungseinrichtung

Die Haupt- und Realschule ist seit dem Schuljahr 2002/03 mit ganztägigen Angeboten im Profil 1 organisiert. Für den seither improvisierten Mittagstisch soll eine Verpflegungseinrichtung geschaffen und ergänzend der Schulhof attraktiver gestaltet werden.

Beurteilung der Förderfähigkeit der Maßnahmen

Die in der Anlage 1 vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllen alle Fördervoraussetzungen und können im Anmeldeverfahren der WIBank zugelassen werden. Maßgeblich für die Prüfung der Fördervoraussetzungen ist die Förderrichtlinie zur Umsetzung von KIPG im Programmteil Kommunale Infrastruktur vom 08.02.2016. Die vorgeschlagenen Maßnahmen am Friedrich-Ebert-Gymnasium, Mühlheim, an der Heinrich-Mann-Schule, Dietzenbach, an der Goetheschule, Neu-Isenburg und an der Ricarda-Huch-Schule, Dreieich fallen unter dem **Förderbereich „B) Sonstige Bildungsinfrastrukturvermögen / B2) Schulen“** gem. Ziff. 4.1 der Förderrichtlinien. Unter diesen Tatbestand fallen auch Investitionen an Schulen, sofern sie nicht überwiegend dem Ausbau der Ganztagschulen dienen (lt. Stellungnahme im Fragenkatalog des HMdF). Die Ricarda-Huch-Schule wurde nicht berücksichtigt, da sich die Schülerzahlen nicht so entwickelt haben wie ursprünglich angenommen.

Der Bau einer Verpflegungseinrichtung sowie Schulhofgestaltungsmaßnahmen an der Brüder-Grimm-Schule, Neu-Isenburg, fällt unter dem Förderbereich „A) Investitionen in Ganztagschulen“. Förderfähig sind in diesem Bereich die zum Angebot der Ganztagschulen notwendigen Investitionsmaßnahmen. Der Fördertatbestand steht allen Kommunen zur Verfügung, unabhängig von einer Teilnahme der geförderten Einrichtung am „Pakt für den Nachmittag“ (lt. Stellungnahme im Fragenkatalog des HMdF).

Die Maßnahmenförderung ist grundsätzlich zweckgebunden. Eine nachträgliche Änderung der Kostenschätzung, auch nach der offiziellen Anmeldefrist am 30.06.2016, ist lt. Ziff. 6.3 der Förderrichtlinie noch möglich. Demnach können förderfähige Ersatzmaßnahmen, auch nach dem 30.06.2016 bis zum 31.12.2016 nachgemeldet werden bis zum Ausschöpfen des Kontingents für den Kreis Offenbach, falls die veranschlagten Kosten sich reduziert haben oder Maßnahmen nicht realisiert werden können und soweit noch keine Auszahlung durch die WIBank erfolgt ist. Förderkontingente, die bis zum 31.12.2016 nicht belegt sind, können vom HMdF anderen Kommunen zur Verfügung gestellt werden (Ziff. 6.4 der Förderrichtlinie).

Bei allen vorgeschlagenen Maßnahmen handelt es sich um Maßnahmen zur Erfüllung von Pflichtaufgaben (lt. Ziff. 4.4 der Förderrichtlinien). Die im Ziff. 5.5 vorgeschriebene Nutzungsdauer von mindestens 25 Jahren für Gebäude wird nach Angaben des Fachdienstes Schule und Kindertagesbetreuung erfüllt. Die nicht förderfähigen Kosten (lt. Ziff. 5.7 der Förderrichtlinien) wurden in der Kostenkalkulation berücksichtigt. Im Landesprogramm ist eine Prüfung durch den Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen (LBiH) nicht notwendig, soweit die Baumaßnahme von der bautechnischen Dienststelle des kommunalen Zuwendungsempfängers geplant oder geprüft worden ist (vgl. Ziff. 6 VV zu § 44 LHO). In diesem Fall besteht keine Verpflichtung zur Beteiligung der fachlich zuständigen staatlichen Verwaltung (Ziff. 7.1 der Förderrichtlinie).

Innerhalb von sechs Monaten nach Maßnahmenende, spätestens bis zum 30.06.2021 im Landesprogramm, ist der WIBank ein einfacher Verwendungsnachweis in schriftlicher und elektronischer Form vorzulegen (lt. Ziff. 10.1.2 der Förderrichtlinie). Bis zur Abgabe des Verwendungsnachweises ist nach dem Beginn der Maßnahme jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember nach vorgegebenen Mustern zu berichten (lt. Ziff. 10.1.1 der Förderrichtlinie). Eine Übersicht aller Fristen im Landesprogramm sind der Anlage 2 zu entnehmen.

Finanzierungsplanung durch die KIP-Fördermittel

Für das Programmteil Kommunale Infrastruktur sind gem. § 2 Abs. 3 KIPG sowie Ziff. 9 der Förderrichtlinie folgende Darlehensbedingungen vorgesehen:

Laufzeit des Darlehens: 30 Jahre.

Zinsen, Zinsdiensthilfen: In den ersten 10 Jahren Übernahme zu 100 % durch das Land; für das 11. bis 20. Jahr sind Zinsdiensthilfen auf Antrag vorgesehen.

Abruf: Die Fördermittel können abgerufen werden, sobald sie zur anteiligen Begleichung fälliger Zahlungen benötigt werden und auf der Förderliste der WIBank und HMdF veröffentlicht wurden. Abrufe im Landesprogramm müssen der WIBank spätestens fünf Bankarbeitstage vor Ende eines Monats für den nächsten Monat vorliegen. Der Abrufende muss versichern, dass bereits mit der Investitionsmaßnahme begonnen wurde, die Mittel innerhalb von zwei Monaten nach Auszahlung für fällige Zahlungen im Rahmen des Verwendungszwecks benötigt werden. Spätestens Ende November 2020 müssen Mittel für angemeldete Maßnahmen bei Vorliegen der Auszahlungsvoraussetzungen abgerufen werden.

Auszahlung: nach schriftlichem Abruf im Vormonat in der Regel zur Monatsmitte.
Tilgung: 80 % Land und 20 % Kreis Offenbach.

Anlage

Anlage 1

Investitionsmaßnahmen des FD Schule und Kindertagesbetreuung für das Kommunale Sonderinvestitionsprogramm

Kommunales Sonderinvestitionsprogramm (KIP)

Fördermittel-Kontingent für den Kreis Offenbach: 8.081.055 €

KIP-Förderbereich	B2) Schulen	B2) Schulen	B2) Schulen	A) Investitionen in Ganztagschulen	Insgesamt
Kurzbeschreibung der Maßnahme	Friedrich-Ebert-Gymnasium Mühlheim Erweiterung um 8 Klassenräume	Heinrich-Mann-Schule Dietzenbach Erweiterung um 5 Klassenräume	Goetheschule Neu-Isenburg Erweiterung um 10 Unterrichtsräume	Brüder-Grimm-Schule Neu-Isenburg Bau einer Verpflegungseinrichtung	
geschätzte Gesamtkosten, davon:	2.100.000 €	1.600.000 €	3.000.000 €	1.500.000 €	8.200.000 €
Beantragte KIP- Fördermittel	2.070.000 €	1.575.000 €	2.960.000 €	1.475.000 €	8.080.000 €
Eigenmittel	30.000 €	25.000 €	40.000 €	25.000 €	120.000 €
voraussichtlicher Maßnahmebeginn	01.03.2017	01.02.2017	01.07.2017	01.10.2017	
voraussichtliche Endabnahme	31.07.2018	31.10.2017	31.10.2018	31.10.2018	

Anlage 2

Fristenübersicht für das Landesprogramm KIP

01.07.2015	Frühester Beginn der Maßnahme
30.06.2016	Fristende Anmeldung
23.11.2020	Letzter Abruf Fördermittel
31.12.2020	Maßnahmenende (Abnahme Maßnahme)
30.06.2021	Fristende Vorlage Verwendungsnachweis Vollständige Abrechnung Fördermaßnahme
Spätestens 6 Monate nach Maßnahmenende	Vorlage Verwendungsnachweis
zum 30.06. und 31.12. eines Jahres	Berichtspflicht zum Stand der Maßnahmen

Kreis Offenbach

Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach



Kreis Offenbach

Organisationseinheit:
Fachdienst Arbeitsmarkt und Option

Drucksachen-Nr.:
1482/2016

Antragsteller:
Kreisausschuss

Datum:
26.04.2016

Beschlussvorlage

Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II)
Örtlicher Beirat gem. § 18 d (SGB II)

Beratungsfolge:

Gremium	am	Status
Kreisausschuss	02.05.2016	nicht öffentlich
Ausschuss Soziales, Gesundheit und Arbeit	30.05.2016	öffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	03.06.2016	öffentlich
Kreistag	08.06.2016	öffentlich

Beschlussvorschlag:

Mit Wirkung vom 01.07.2016 werden in den Örtlichen Beirat gem. § 18 d SGB II erneut berufen:

1. als ordentliche Mitglieder:
 - Frau Dr. Sabine Simsek als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (Pro Arbeit – Kreis OF)
 - Frau Sylvia Fritsche für den Kreis Offenbach (FD Arbeitsmarkt und Option)
 - Frau Ulrike Eifler für den DGB
 - Herr Henning Merker (Diakonisches Werk) für die Träger der freien Wohlfahrtsverbände
 - Herr Thomas Iser für die Bundesagentur für Arbeit
 - Herr Friedrich Rixecker für die Industrie- und Handelskammer
 - Herr Uwe Czupalla für die Kreishandwerkerschaft

Mit Wirkung vom 01.07.2016 werden in den Örtlichen Beirat gem. § 18 d SGB II neu berufen:

2. als ordentliche Mitglieder:
 - Frau Ursula Ulrich für den VDK
 - Herr Dr. Dieter Lang für die Städte und Kommunen

Mit Wirkung vom 01.07.2016 werden in den Örtlichen Beirat gem. § 18 d erneut berufen:

3. als stellvertretende Mitglieder:

- Herr Bernd Bleines für die Träger der freien Wohlfahrtsverbände
- Herr Dirk Seggewiß für die Bundesagentur für Arbeit
- Herr Thomas Süßer für die IHK
- Frau Marina Tornow für den Kreis Offenbach (FD Arbeitsmarkt und Option)
- Herr Wolfgang Schild für den Kreis Offenbach (FD Kommunalaufsicht und Recht)
- Frau Ruth Gibitz für die Pro Arbeit-Kreis Offenbach (für BCA)

Mit Wirkung vom 01.07.2016 werden in den Örtlichen Beirat gem. § 18 d neu berufen:

4. als stellvertretende Mitglieder:

- Herr Mike Josef für den DGB
- Frau Jennifer Weißenbrunner für den DGB
- Herr Thomas Lippold für die Kreishandwerkerschaft
- Herr Frank Willkomm für die Kreishandwerkerschaft
- Herr Reinhold Rackensperger für den VDK
- Frau Brigitte Dolmes für den VDK
- Frau Ruth Disser für die Städte und Kommunen
- Herr Roland Kern für die Städte und Kommunen
- Herrn Thomas Ehlert für die Träger der freien Wohlfahrtspflege

Begründung:

Der VDK, die Kreishandwerkerschaft und die Vertreter der Städte und Kommunen haben neue Mitglieder für den Beirat vorgeschlagen, weil die bisherigen Vertreter aus dem Gremium ausgeschieden sind.

Es wurden zudem seitens des VDK, der Kreishandwerkerschaft und der Städte und Kommunen neue stellvertretende Mitglieder vorgeschlagen.

Bei der Berufung von Frau Ulrike Effler für den DGB (KA-Beschluss vom 12.01.2015) wurden keine stellvertretenden Mitglieder bestimmt.

Der DGB hat nunmehr Herrn Mike Josef und Frau Jennifer Weißenbrunner als stellvertretende Mitglieder für den örtlichen Beirat vorgeschlagen.

Bei der Berufung von Herrn Merker als ordentliches Mitglied für die Träger der freien Wohlfahrtspflege wurde nur ein Stellvertreter vorgeschlagen (KA-Beschluss vom 05.11.2012). Die Träger der freien Wohlfahrtsverbände haben nunmehr als zweiten Stellvertreter Herrn Thomas Ehlert für den örtlichen Beirat vorgeschlagen.

Gemäß der Satzung des Örtlichen Beirates werden die bereits gewählten Mitglieder turnusmäßig erneut berufen.

Es liegen keine Anhaltspunkte vor, die einer Wahl in den Örtlichen Beirat widersprechen würden.