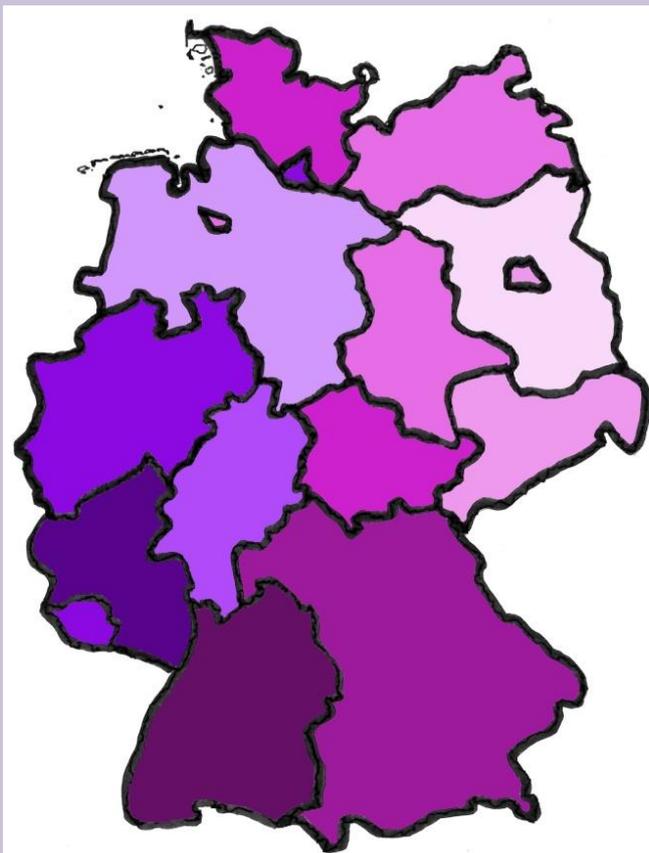


Vernetzungsstelle

für Gleichberechtigung,
Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte

LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZE – STAND UND PERSPEKTIVEN

Workshop der BAG in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der LAG Schleswig-Holstein



LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZE – STAND UND PERSPEKTIVEN

Tagungsdokumentation

**Workshop der BAG in Kooperation mit der Vernetzungsstelle
für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragte und der LAG Schleswig-Holstein**

16. April 2013, 10.30-16.00 Uhr
Hanns-Lilje-Haus, Hannover

Impressum

Autorinnen:

Elke Sasse
Britta Rudolph
Almut von Woedtke
unter Mitarbeit von Heike Schmalhofer

Herausgegeben von

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)

**Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten Schleswig-Holstein (LAG)**

**Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte**

Sodenstr. 2, 30161 Hannover
www.vernetzungsstelle.de

Hannover September 2013

INHALT

Impressum

1. Vorwort	05
1.1. Ablauf der Tagung	08
1.2. Begrüßung der BAG-Sprecherinnen	09
1.3. Vortrag Heike Schmalhofer: „Im Überblick: ...“	11
2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen	19
2.1. Ziele und Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze – Themenschwerpunkt 1	20
2.2. Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz – Themenschwerpunkt 2	23
2.3. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan als wirksames Instrument – Themenschwerpunkt 3	25
2.4. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Aufgaben/Rechte/Sanktionen) – Themenschwerpunkt 4	27
2.5. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Standards, Gemeindegröße, Status, Qualifikation) – Themenschwerpunkt 5	29
2.6. Sanktionen/Berichte/Controlling zur Umsetzung der Regelungen der Gleichstellungsgesetze - Themenschwerpunkt 6	30
3. Perspektiven / Abschluss	33
4. Kontaktdaten	33

Anhang

Programmflyer inkl. Ablaufplan	34
Impressionen	37
Kurzbeschreibung und Bestellanschrift Gesetzesordner	42

1. Vorwort

Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven

Gesetzliche Regelungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst existieren in den meisten Bundesländern seit fast 20 Jahren.

Ebenso lange ist durch gesetzliche Regelungen in unterschiedlicher Weise die kommunale Gleichstellungsbeauftragte als „Wächterin“ über die Umsetzung des „Verfassungsauftrages Gleichberechtigung“ im kommunalen Aufgabenbereich vorgesehen.

Diese Gesetze wurden seither in einigen Bundesländern neu gefasst, in anderen Bundesländern stehen Novellierungen an.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen arbeiten auf Grundlage dieser Gesetze und verfügen über reichhaltige Erfahrungen. Einige gesetzliche Regelungen werden als wirksame und unverzichtbare Instrumente angesehen, die die Gleichstellung voranbringen - andere Regelungen wiederum haben sich als unzulänglich erwiesen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros (BAG) hatte gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft Schleswig-Holstein und der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einen Workshop „Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven“ initiiert. Über die Landessprecherinnen waren aus jedem Bundesland Vertreterinnen eingeladen.

Außer Hamburg (wo es keine kommunale „Gleichstellungsbeauftragte“ gibt) und

Sachsen waren alle Länder bei dem Workshop vertreten.

Anlass für den Workshop zum jetzigen Zeitpunkt: In mehr als der Hälfte der Bundesländer wird aktuell an Gesetzesnovellen gearbeitet!

Zielsetzung war es, mit Gleichstellungsbeauftragten aus allen Bundesländern Erfahrungen mit „ihren“ Landesgleichstellungsgesetzen zusammenzutragen und – im Hinblick auf Gesetzesnovellierungen– zu diskutieren, welche Instrumente wirksam sein können bzw. verbesserungsbedürftig sind, um

- a) innerhalb der eigenen Verwaltung Frauen eine gleichberechtigte Stellung zu verschaffen
- b) innerhalb der Kommune und in der Bevölkerung die Gleichberechtigung voran zu bringen. Hier wurden besonders die gesetzlichen Bedingungen für die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den Blick genommen.

Der länderübergreifende Erfahrungsaustausch sollte Erkenntnisse und Anregungen für das eigene Bundesland und die Stellungnahmen der Landesarbeitsgemeinschaften zu den Landesgesetzen bringen.

Zwei konkrete Fragestellungen zogen sich durch die Veranstaltung:

1. Mit welchen gesetzlichen Regelungen ist der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in höherwertigen Positionen tatsächlich zu erreichen?

2. Mit welchen gesetzlichen Regelungen kann der Verfassungsauftrag, Gleichberechtigung im kommunalen Handeln tatsächlich umzusetzen, durch die kommunale Gleichstellungsbeauftragte erreicht werden?

Mit der vorliegenden Kurzdokumentation wollen wir den Landesarbeitsgemeinschaften bundesweit die Ergebnisse übersichtlich und einheitlich zur Verfügung stellen – damit von dem gegenseitigen Wissen und KnowHow vielseitig profitiert werden kann.

Wesentliche organisatorische, aber insbesondere auch inhaltliche Vorbereitung

leistete hierbei die Vernetzungsstelle, die die für den Tag vorgesehenen Themenschwerpunkte (siehe Programmablauf) gründlich vorbereitete. Wesentliche Materialien sind in dieser Dokumentation enthalten. Weitere werden zurzeit erarbeitet. Ein Sammelordner mit den zur Zeit gültigen Landes-Gleichberechtigungsgesetzen und den kommunalverfassungsrechtlichen Grundlagen für die Arbeit der kommunalen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ist in der Vernetzungsstelle zu erhalten.

Die Veranstalterinnen sind sich sicher, dass die Ergebnisse vor Ort sehr gut nutzbar sein werden. Nach inhaltlicher Abstimmung in den Landesarbeitsgemeinschaften verdienen sie eine breitere Diskussion im jeweiligen Bundesland und bedürfen dieser auch. Viel Erfolg dabei. Die beim Workshop entstandenen Kontakte und Ideen wissen die Gleichstellungsbeauftragten der Länder sicherlich effektiv zu nutzen!

Almut von Woedtke

Vernetzungsstelle

Roswitha Bocklage

BAG

Britta Rudolph / Elke Sasse

LAG Schleswig-Holstein

Die Teilnehmerinnen heute kommen aus

In diesen Ländern wird an Gesetzesnovellen gearbeitet

In diesen Ländern wurden die LAG's bereits (über Stellungnahmen z.B.) beteiligt:

Land	Teilnehmerinnen heute	An Gesetzesnovellen gearbeitet	LAG's bereits beteiligt
Baden-Württemberg	1	1	1
Bayern	2	1	1
Berlin <i>Novelle 2012</i>	3	0	1
Brandenburg	1	1	1
Bremen	1	0	0
Hamburg	0	0	0
Hessen	2	1	1
Mecklenburg-Vorpommern	2	0	0
Niedersachsen	5	1	1
Nordrhein-Westfalen	3	1	1
Rheinland-Pfalz	1	1	1
Saarland	2	2	1
Sachsen	0	0	0
Sachsen-Anhalt	2	0	0
Schleswig-Holstein	4	0	0
Thüringen <i>Novelle</i>	1	0	1

1.1. Ablauf der Tagung

10.30 Uhr	Begrüßung und Einführung
10.40 Uhr	Vortrag Heike Schmalhofer
11.30 Uhr	Vertiefte Diskussion von Themenschwerpunkten
12.30 Uhr	Mittagspause
13.30 Uhr	Fortsetzung der vertieften Diskussion von Themenschwerpunkten
15.30 Uhr	Diskussionsergebnisse werden vorgestellt
15.50 Uhr	Abschluss und Perspektive
16.00 Uhr	Abreise

Moderation: Almut von Woedtke

1.2. Begrüßung durch die BAG-Sprecherinnen

Roswitha Bocklage, Wuppertal und **Beate Ebeling**, Wolfsburg

Die Sprecherinnen begrüßen die 38 angereisten Teilnehmerinnen aus 14 Bundesländern, dankten für die Initiative und die Vorbereitung und Durchführung der Tagung den Kolleginnen aus Schleswig-Holstein und der Vernetzungsstelle.

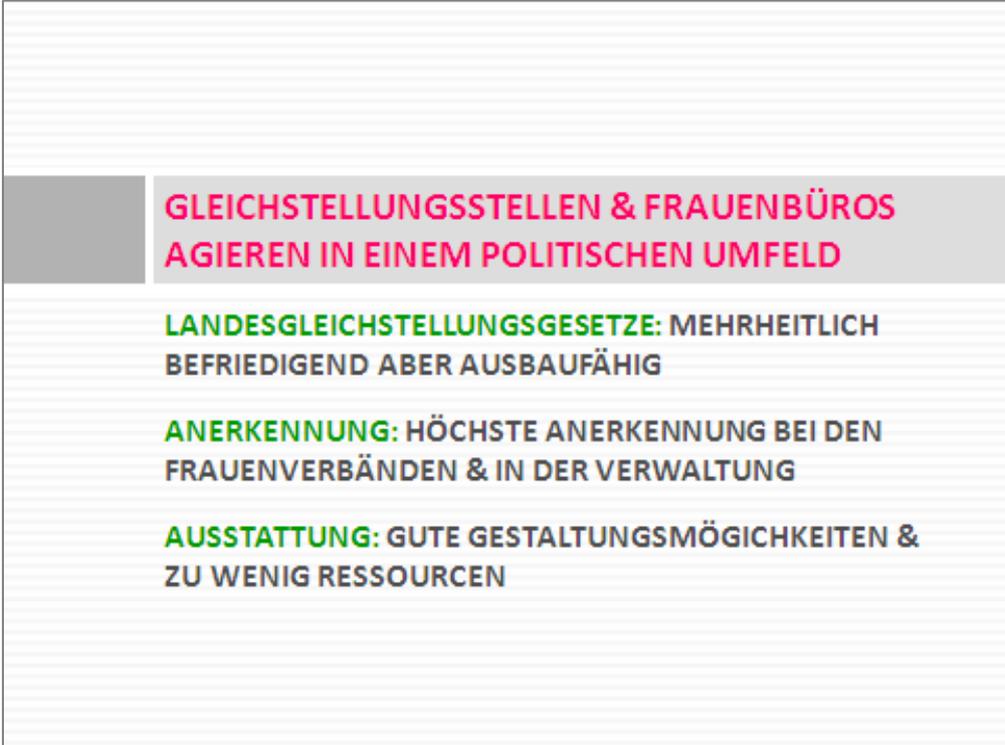
Einige Ergebnisse der von der BAG in Auftrag gegebenen Studie zur Situation kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros wurden vorgetragen.



**ZUR SITUATION KOMMUNALER
GLEICHSTELLUNGSSTELLEN
& FRAUENBÜROS
EINE DISKUSSIONSGRUNDLAGE**

Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenverbände

Sprecherinnen der BAG
kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen



**GLEICHSTELLUNGSSTELLEN & FRAUENBÜROS
AGIEREN IN EINEM POLITISCHEN UMFELD**

LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZE: MEHRHEITLICH
BEFRIEDIGEND ABER AUSBAUFÄHIG

ANERKENNUNG: HÖCHSTE ANERKENNUNG BEI DEN
FRAUENVERBÄNDEN & IN DER VERWALTUNG

AUSSTATTUNG: GUTE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN &
ZU WENIG RESSOURCEN

GLEICHSTELLUNGSSTELLEN & FRAUENBÜROS ZEIGEN WIRKUNG NACH INNEN & AUßEN

AUFGABENSPEKTRUM: VORWIEGEND INTERN &
EXTERN TÄTIG

GEFRAGTE ANLAUFSTELLE: FÜR DIE BEVÖLKERUNG

GLEICHSTELLUNGS- & FRAUENBEAUFTRAGTE SIND QUALIFIZIERTE STRATEGINNEN

BEZAHLUNG: VORWIEGEND ENTSPRECHEND EINEM
(FACH-)HOCHSCHULSTUDIUM

ERFAHRUNG & QUALIFIKATION: OFTMALS SEIT MEHR
ALS 10 JAHREN

ANSIEDLUNG: VORRANGIG BEI DER
VERWALTUNGSSPITZE

STUNDENUMFANG: MEHRHEITLICH MIT REDUZIERTER
STUNDENZAHL

1.3. Vortrag

„Im Überblick: Gleichstellungsgesetze und Kommunalverfassung als Instrumente zur Umsetzung von Gleichberechtigung in den Bundesländern – und als gesetzliche Grundlage für die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“

von Heike Schmalhofer



Workshop

"Landesgleich-
stellungsgesetze –

Stand + Perspektiven“

Vernetzungsstelle
Heike Schmalhofer

intern

personeller und
organisatorischer Bereich
innerhalb der
Kommunalverwaltung

Aufgabenbereiche

der (kommunalen)
Frauen- /Gleichstellungs-
beauftragten

extern

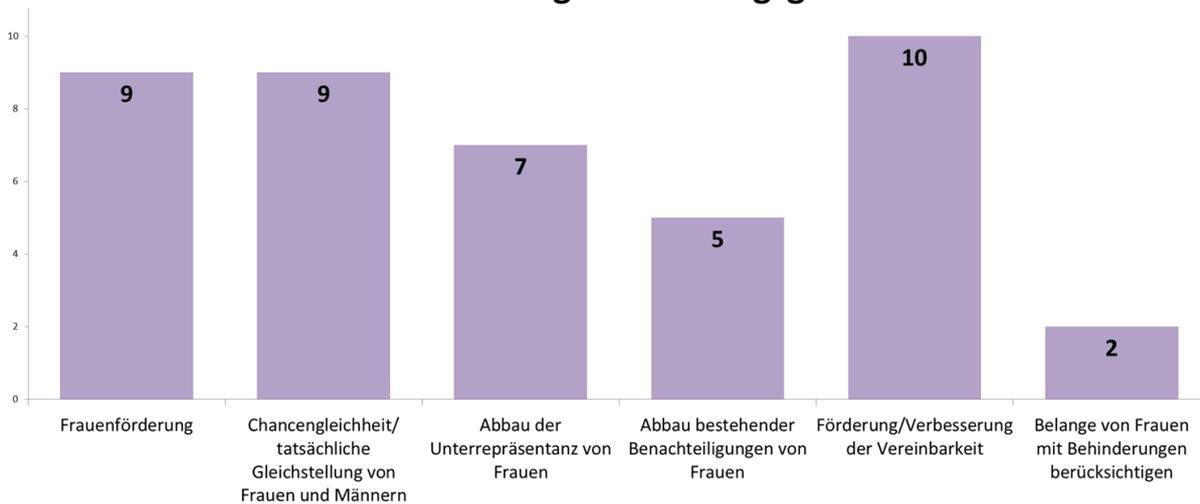
Verwirklichung der
Gleichberechtigung von
Frauen und Männern



Landesgesetze zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst

- Chancengleichheitsgesetz
- Gleichstellungsgesetze
- Gleichberechtigungsgesetze
- Frauenförderungsgesetze

Ziele der Landesgleichstellungsgesetze*

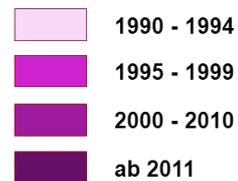


*Zusammenstellung der vorrangig genannten Ziele



Landesgesetze zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst

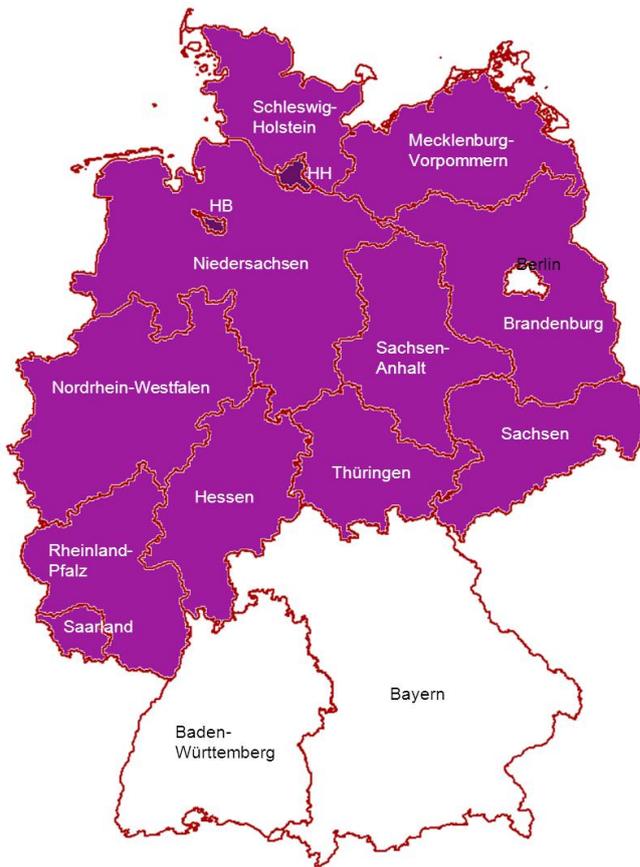
Die heute gültigen Gesetze* sind aus den Jahren:



*die Gesetze wurden in allen Ländern durch zahlreiche Gesetzesänderungen inhaltlich verändert.



Struktur und Inhalte der Landes-“Gleichstellungs-“ Gesetze



Länder, in denen die Kommunalverfassungen eine Verpflichtung zur kommunalen (externen) Gleichstellungsarbeit enthalten*



*Sonderregelungen für Bremen und Hamburg



Landes- „Gleichstellungs-“ Gesetze mit einer Verpflichtung zur kommunalen („externen“) Gleichstellungsarbeit

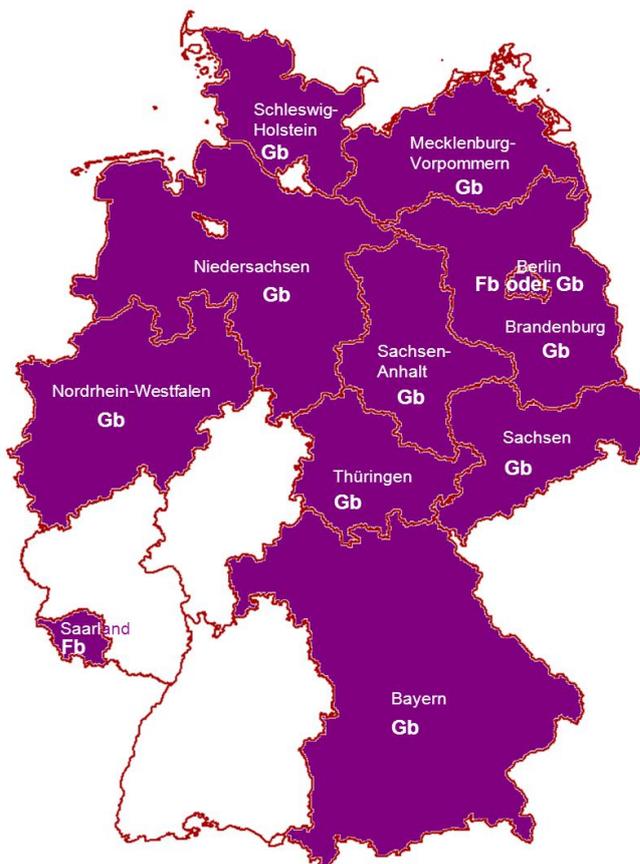




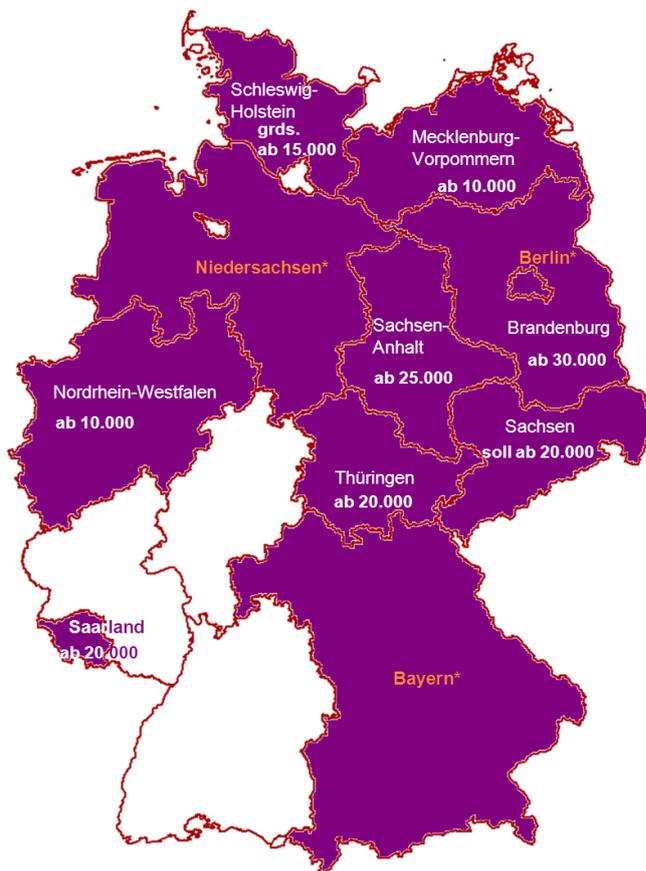
Bilanz

Die Verpflichtung zur Gleichstellungsarbeit im („externen“) Aufgabenbereich der Kommune besteht in allen Ländern

- Landesgleichstellungsgesetze
- Kommunalverfassungen
- Sonderregelungen



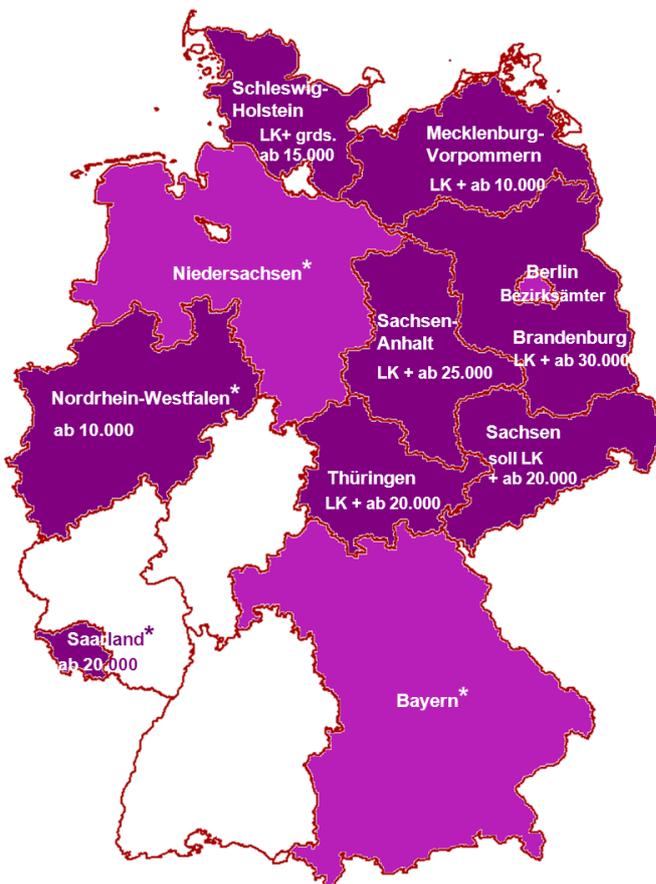
Länder, in denen für die kommunale („externe“) Gleichstellungsarbeit ausdrücklich eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (Fb/Gb) vorgeschrieben ist



Status:

Hauptamtlichkeit
der kommunalen Frauen-
oder Gleichstellungs-
beauftragten (Fb/Gb)
nach Gemeindegröße

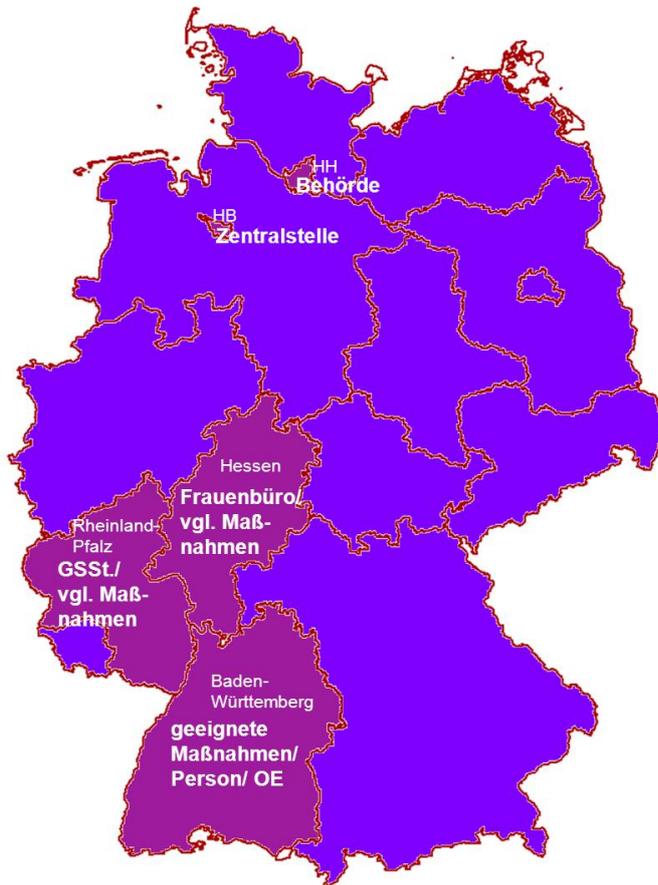
*Bayern, Berlin und Niedersachsen
stellen ausschließlich auf die
Form der Gebietskörperschaft ab



Status:

Hauptamtlichkeit
der kommunalen Fb/Gb
nach Größe und Form
der Gebietskörperschaft

* Bayern Haupt- /teilhauptamtlich Bezirke LK Kreisfreie Gemeinden	* Niedersachsen Landkreise Kreisfreie Städte Große selbständige Städte Hannover, Göttingen, Region Hannover
* Nordrhein-Westfalen Kreise Kreisfreie Städte Kreisangehörige Gemeinden Gemeinden ab 10.000	* Saarland Landkreise Regionalverband Gemeinden ab 20.000

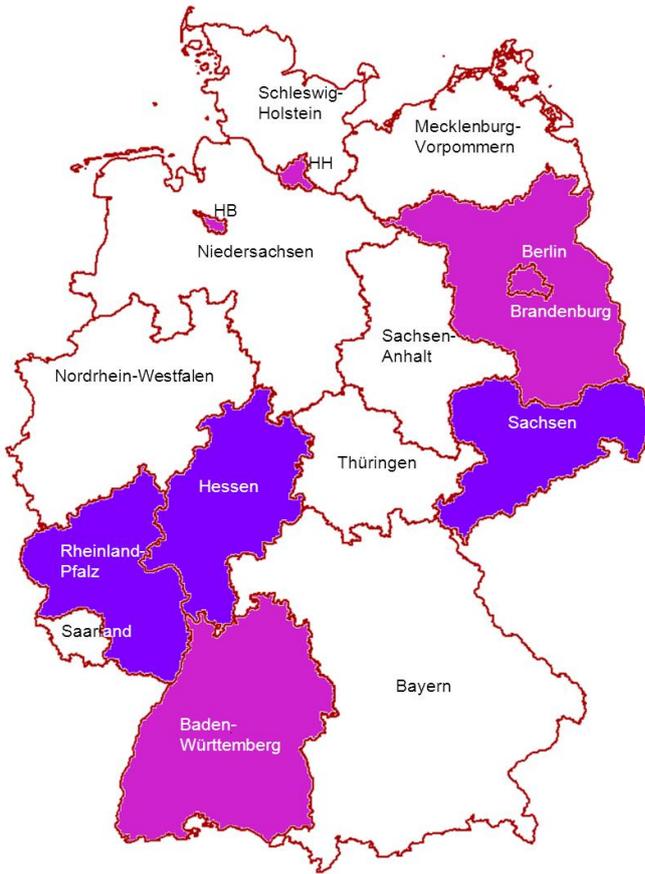


Länder, in denen andere Organisationsformen die Gleichstellung auf kommunaler Ebene fördern („externer“ Aufgabenbereich)



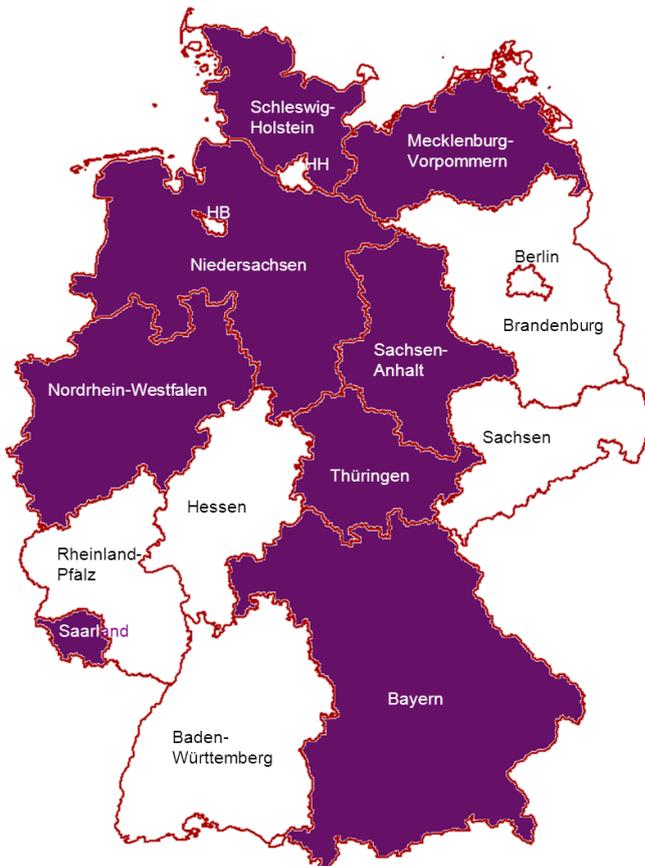
Überblick

Alle Amtsbezeichnungen und Organisationseinheiten für die („externe“) Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene



Länder, in denen die internen und externen Aufgaben von verschiedenen Stellen/Personen wahrgenommen werden.

 Interne Aufgaben können jedoch auf die externe Stelle/Person übertragen bzw. von dieser wahrgenommen werden



Länder, in denen vorgeschrieben ist, dass auch die internen Aufgaben von der kommunalen Fb/Gb/Stelle wahrgenommen werden.



2. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Themen:

2.1. Ziele und Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze

2.2. Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz

2.3. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan als wirksames Instrument

2.4. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 1 (Aufgaben/Rechte/Sanktionen)

2.5. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Standards, Gemeindegröße, Status, Qualifikation)

2.6. Sanktionen/Berichte/Controlling zur Umsetzung der Regelungen der Gleichstellungsgesetze

Die Teilnehmerinnen hatten Gelegenheit, in einer offenen Arbeitsform nach eigener Interessenlage zu allen Gruppenthemen zu arbeiten und ihre guten und kritischen Erfahrungen einzubringen. Die Moderatorinnen waren für ein kontinuierliches Sammeln von Beiträgen und die Ergebnissicherung zuständig. Zur Vorbereitung waren die Regelungen aller Bundesländer zum jeweiligen Thema durch die Vernetzungsstelle aufgearbeitet und in die Arbeitsgruppe eingebracht worden.

Eine Verständigung über die unterschiedlichen Regelungen in den Ländern wurde jeweils durch den Austausch guter und/oder schlechter Erfahrungen ergänzt. Das Ziel lag in der Entwicklung wünschenswerter Lösungen zu den einzelnen Themen als Ergebnis der Arbeitsgruppen.

Die Arbeitsergebnisse wurden jeweils von den Moderatorinnen zusammengestellt. Herzlichen Dank dafür an dieser Stelle!

2.1. Ziele und Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze

Moderation: Britta Rudolph und Heike Gerstenberger

Die beiden Themenstellungen wurden getrennt diskutiert.

Ergebnis zum Thema Ziele der Gesetze

Regelung	Erfahrungen Gut.....schlecht	Wünschenswerte Lösungen
		Verweis auf das Grundgesetz Artikel 3, Abs. 2
		Aspekt der Frauenförderung benennen; Unterrepräsentanz beseitigen
	Im Gesetz sollte Vereinbarkeit nicht an exponierter Stellung stehen.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern
		Verwirklichung der Chancengleichheit *von Frauen und Männern durch den Abbau bestehender Benachteiligungen
		Verantwortlich für Verfassungsauftrag ist Verwaltung in Gänze (in Anlehnung an §21 LGG Berlin) ¹
	Keine gesonderte Erwähnung von besonderen Zielgruppen bei Frauen (z.B. behinderte Frauen)	
	Keine Antidiskriminierungsklausel aufnehmen; keine AGG-Zuständigkeit ins Gesetz aufnehmen	

* Eine Klärung der juristischen Bedeutung der Begriffe Gleichstellung, Chancengleichheit, Gleichberechtigung, gleichberechtigte Teilhabe, gerechte Beteiligung, gleiche Stellung sollte erfolgen!

Ergebnis zum Thema Geltungsbereiche der Gesetze

¹ §21 LGG Berlin - Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken

(1) Der Verfassungsauftrag der Gleichstellung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Planung von Vorhaben in der Verwaltung zu beachten und gehört zu den Aufgaben der Berliner Bezirksverwaltungen. Ausschließlich dazu bestellen die Bezirksamter eine hauptberuflich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Regelung	Erfahrungen Gut.....schlecht	Wünschenswerte Lösungen
		Verwaltungen des Landes und - unabhängig von der Rechtsform – Verwaltungen, Institutionen etc., die unter der Aufsicht des Landes stehen
		Gesetz gilt auch bei Mehrheitsbeteiligung der Verwaltung (in Anlehnung an §1a und §1b LGG Berlin) ²
	Gesetz muss Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Controlling regeln, sonst läuft das übertragende Gesetz ins Leere	Bei Minderheitsbeteiligung „soll“-Formulierung (anstreben)
	Zuständigkeiten klären (welche Gremien sind verantwortlich)	Übernahme des Gesetzes bei Privatisierung
		Bündelung aller Regelungen für die externe und interne Gleichstellungsbeauftragte im Landesgleichstellungsgesetz

Die Anwendung des Gesetzes bei interkommunaler und länderübergreifender Zusammenarbeit ist zu klären!

² **§ 1a LGG Berlin - Geltung bei Beteiligungen des Landes**

(1) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.

(2) Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.

§ 1b LGG Berlin - Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes

(1) Wandelt das Land Berlin Teile der Berliner Verwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich von § 1 dieses Gesetzes fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

Ziele und Geltungsbereich der Gleichstellungsg

Moderation: Britta Rudolph und Heike Gerstenberger

Regelung

Verweis auf das Grundgesetz Art. 3 ✓

Aspekt der Frauenförderung behandeln
 Untersprünken bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen und Männern verbessern → 3

Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

durch den Abbau bestehender Benachteiligungen

Verantwortlichkeit für Verfassungsaufsicht in Verwaltung in Gärze (Para 21 LGG Baden) 5

Verwaltung d. Landes unabhängig von der Rechtsform, die unter der Aufsicht d. Landes steht

Übernahme d. Gesetzes bei Privatisierung (Börsen) 2

gesetz gilt auch bei Parteimitgliedschaft d. Verwaltung 3

bei Bundesländern teilweise "Soll"-Formulierung (Angehörigen)

Zurückführung aller Regelungen zur die evtl. nicht gleich B mit Landesgleichstellungsgesetz 4

Erfahrungen Gut.....Schlecht

Klärung d. juristischen Bedeutung d. Begriffe Gleichstellung, Chancengleichheit, Gleichberechtigung

gleichb. Teilhabe, gleiche Beteiligung, gleiche Stellung

Klärung der Anwendung d. Gesetzes bei interkommunaler Zusammenarbeit u. Länderübergreifend

Wünschenswertes

Nicht an exponierter Stellung

Keine besondere Erwähnung von besonderen Zielgruppen bei Frauen

Keine Diskriminierungsklausel (AGG) - keine AGG-Zuständigkeit im Gesetz 6, 7

Zuständigkeit klären

Gesetz muss Bestimmung von GleichB u. Kontrollregeln 2, 2, 3

2.2. Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Moderation: Barbara Lampe

Zur Dokumentation dieses Themas wird die Pinnwandabschrift eingesetzt.
(Herzlichen Dank an Heike Schmalhofer)

Regelung	Erfahrungen Gut.....schlecht	Wünschenswerte Lösungen
Regelung zur Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien (Schleswig-Holstein)	Schlecht, weil keine Sanktionen Schlecht, weil Sollvorschrift	Reißverschlussverfahren Paritätische Besetzung
Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz in bestimmten Personalbereichen (Führung, Teilzeit) (Schleswig-Holstein)	Das Gesetz wird nach wie vor nicht überall in den Behörden ernst genommen!	Sanktionen im Gesetz verankern! Widerspruchsrecht der GB mit Schiedsstelle + Klagerecht Nicht nur für die Beteiligungstatbestände der GB No goes in Formulierungen!
Das LGG insgesamt Ziel = Beseitigung von Unterrepräsentanz (Rheinl.- Pfalz)		
Quote (Schleswig-Holstein, Rheinl.- Pfalz, Niedersachsen)	Wirkt wenig, bis gar nicht Weichen werden früher gestellt	Quote mit Zielvereinbarung Mehr Eingriffsmöglichkeiten der GB festschreiben Beurteilung von Führungskräften unter Gender-Gesichtspunkten (Berlin) Geschlechtergerechte Beurteilung Fortbildungen für Führungskräfte
Detaillierte Ausschreibungsvorschriften (Schleswig-Holstein) extern für Führung	Sehr hilfreich bei externen Bewerbungen Eingeschränkte Beteiligungsrechte bei Bewerbungen – Auswahlverfahren (Rheinl.- Pfalz)	
<i>Führen in Teilzeit</i> (Rheinland-Pfalz)		

Regelung	Erfahrungen Gut.....schlecht	Wünschenswerte Lösungen
Keine Benachteiligung Teilzeit und Unterbrechung (Niedersachsen)		
Kriterien für Stelle muss vor Ausschreibung vorliegen (Niedersachsen)		
Vertragliche Verpflichtung von Führungskräften		
Genderkompetenz bei Führungskompetenz (§ 3 Berlin)		
Zweite Ausschreibung kann von GB verlangt werden	Es gibt kaum noch externe Ausschreibungen (aufgeweicht!!)	



2.3. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan als wirksames Instrument

Moderation: Rosita Wismach und Heidrun Dräger

Vorbemerkung zur Arbeit an diesem Thema:

Zu diesem Thema fand sich eine weitgehend homogene Gruppe zusammen, die überdies vorwiegend die Bundesländer Niedersachsen bzw. Mecklenburg-Vorpommern repräsentierte. Das Ergebnis spiegelt diese Erfahrungen wider.

Regelung	Erfahrungen Gut.....schlecht	Wünschenswerte Lösungen
<p>Niedersachsen verpflichtet Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan aufzustellen.</p> <p>Im Land Mecklenburg Vorpommern können Frauenförderpläne aufgestellt werden. Sie sind häufig Teil der Personalentwicklung.</p> <p>Die Gleichstellungs-/Frauenförderpläne beider Länder haben eine Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur, eine Fluktuationsanalyse sowie einen Maßnahmenplan zum Abbau von Unterrepräsentanz zu enthalten.</p> <p>Verantwortlich für die Aufstellung der Pläne ist die jeweilige Dienststelle.</p> <p>Die Geltungsdauer ist gesetzlich vorgegeben (5 bzw. 6 Jahre).</p> <p>Es besteht eine Pflicht zur Veröffentlichung der Pläne gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle.</p>	<p>„In der Praxis werden oft die Gleichstellungsbeauftragten mit der Erstellung eines Stufen-/Frauenförderplans beauftragt. Als erstrebenswert wird die Bildung einer Arbeitsgruppe angesehen, die einen Gleichstellungs-/Förderplan erarbeitet und die aus Repräsentantinnen/Repräsentanten der Personalstelle, der Personalvertretung und der Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten besteht,</p> <p>Es findet keine Kontrolle der Ergebnisse statt. Das Einhalten der Ziele der Pläne ist nicht verpflichtend.</p>	<p>Gleichstellungs-/Frauenförderpläne sollten verpflichtend den Landesregierungen oder Landesparlamenten zur Prüfung vorgelegt werden.</p> <p>In allen Bereichen/Ämtern sollten Quoten für Führungspositionen festgelegt werden.</p> <p>Der Abbau von Unterrepräsentanz in allen betreffenden Bereichen sollte verpflichtend plangemäß eingehalten werden.</p> <p>Die Politik sollte auf allen Ebenen stärker einbezogen werden.</p> <p>Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben sollten (wirksame) Sanktionen eingeführt werden.</p>

Frauenförderplan/Gleichstellungsplan als wirksames Instrument

Moderation: Rosita Wismach und Heidrun Dräger

Regelung

Gleichstellungsplan Pflicht
Vorschriften über Inhalte enthalten
Nds

Gleichstellungsplan
bzw. Recht M/V
oft im Personal-
entwicklungskonzept

Ist Analyse / Analyse
Fluktuationsanalyse
Zielvorgaben
Maßnahmenplan

Erstellung
Dienststelle

Geltungsdauer
festlegen (z.B. 3 Jhr)

Veröffentlichung
für alle M+V

Erfahrungen Gut.....Schlecht

Erstellung in Praxis
Gleichstellungsbeauftragte
AG bilden
- Personalstelle
- PV
- GL

Keine Kontrolle
der Ergebnisse

Keine Verbind-
lichkeit

Wünschenswerte Lösungen

Definition des
Gleichstellungs-/
Frauenförderplan

Abbau von
Unterrepräsentanz
♀/♂

Abbau von Unter-
repräsentanz nicht
der Quote entsprechen
möglich: Begründung
vorschreiben

Quote f.
Führungspositionen
ab-Bereich

Analyse in
allen Ländern als
Vorschrift

→ Personalentwicklung
als verbindlicher
Bestandteil eines
Frauenförderplans

Sanktionen
bei Nichterfüllung

bei Nichterfüllung
Verbindlichkeit
notwendig

Politik einbe-
ziehen nach
Beratung

Ergebnisse des Gleich-
stellungsplans als
Vorbericht zum
Haushaltplan

Gleichstellungsplan
u. Ergebnisse dem
Land vorlegen +
Prüfung durchführen

oder
Communalaufsicht
prüfen

2.4. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 1 (Aufgaben/Rechte/Sanktionen)

Moderation: Annette Wiede und Mechthild Schramme-Haack

Die Festschreibung der Aufgaben und Rechte kommunaler Gleichstellungsbeauftragter ist sehr unterschiedlich geregelt.

In einigen Bundesländern erfolgt die Beschreibung von Aufgaben und Rechten in der **Kommunalverfassung**, in manchen Bundesländern in den **Landesgleichstellungsgesetzen** oder in beiden. In der Regel sind die Aufgaben, Zuständigkeiten und Rechte für den internen Bereich sehr dezidiert beschrieben, für den externen Bereich oft gar nicht.

Einige Kolleginnen wünschen sich auch an dieser Stelle mehr Verbindlichkeit, ohne dass nun Themen vorgegeben werden.

Die Rechte der Kolleginnen sind in den meisten Gesetzen ohne **Rechtsfolgen** definiert. Das heißt im Konfliktfall fehlen den Gleichstellungsbeauftragten Instrumente um ihre Interessen durchzusetzen. In einigen Bundesländern gibt es Widerspruchs- oder Vetorechte, die von den Kolleginnen aber eher als

zahnlose Tiger definiert werden. Die Entscheidung verbleibt in letzter Instanz in der eigenen Behörde. Dies ist unbefriedigend und schwächt letztendlich die Position der Gleichstellungsbeauftragten. Ein **Klagerecht** gibt es lediglich in Bremen. Hier sind die Instrumentarien an die Regelungen im Personalvertretungsgesetz angelehnt. Allerdings gilt dies für die intern gewählten Frauenbeauftragten. Mit der Einräumung eines umfassenden Klagerechtes sollte aber auch die **Festschreibung von Schutzrechten** für Gleichstellungsbeauftragte einhergehen. Gleichwohl ist die Frage, ob auch **andere Möglichkeiten als das Klagerecht** vorstellbar sind, um Rechte durchzusetzen.

Die Übertragung weiterer Aufgaben auf Gleichstellungsbeauftragte durch die Räte (Niedersachsen) oder den Hauptverwaltungsbeamten (Sachsen-Anhalt), z.B. SeniorInnen, Integration, Bündnis für Familien wird kritisch gesehen, führt zu einer Aufweichung der Weisungsunabhängigkeit, zu Loyalitätskonflikten und verschleiert die Definition von Hauptamtlichkeit.

Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 1 (Aufgaben/Rechte/Sanktionen)

Moderation: Annette Wiede und Mechthild Schramme-Haack

Regelung	Erfahrungen Gut.....Schlecht	Wünschenswerte Lösungen
<p>Bay GLG</p> <ul style="list-style-type: none"> - GB wirkt nach innen + außen - keine Beteiligung an Personalanstellungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> - LK verbieten Winken nach außen 	<ul style="list-style-type: none"> - externe Aufgabenkonkret fest-schreiben - Aufnahme ins Gesetz
<p>LG Saarland</p> <p>gerade im Novellierungsprozess</p> <ul style="list-style-type: none"> - Widerspruch 	<p>'zahlloser' Typen Klageverfahren gibt!!!</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zwangsstelle / Sühnleistungsstelle Klageverfahren
<p>Bremen LGG</p> <ul style="list-style-type: none"> - dreieckig mit Schiedsstelle im Begriff Fortkommen - Freiklären 	<p>Praxis zeigt, dass Kopieren nicht weiterkann</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richterte, aber keine Verpflichtung - sachfremde Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - klare Regelungen (Beweislast) - Mindestmaß an Freistellung muss unabhängig von Beschäftigung sein
<p>NGG NK am VG</p> <p>übertragungsweg Aufgabe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ebenen und Weisung - keine Sanktionen 		<ul style="list-style-type: none"> - Paris - sollte zurückgenommen werden

2.5. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Standards, Gemeindegröße, Status, Qualifikation)

Moderation: Michaela Pichlbauer und Elke Sasse

Aufgrund der sehr heterogenen Gesetzeslage in den einzelnen Bundesländern ist es notwendig, **einheitliche Standards** festzuschreiben. Diese dürfen jedoch vorhandene Vorteile der einen oder anderen Regelung in einem LGG nicht "aushebeln".

Mehrheitlich war die Meinung am Thementisch 5 eindeutig, dass

- **Mindeststandards** für alle sein müssen
- Maximalforderungen erhoben werden sollten zu der aus unserer Sicht "effektivsten" **Ausstattung**
- Rechte und Aufgaben der kommunalen GBs nur effektiv ausgeübt werden können durch eine entsprechende **Personal- und Sachausstattung**

Wünschenswerte Lösungen / benötigt wird:

- „Muster“-Stellenbeschreibung
- Bundes"Rahmen"Gleichstellungsgesetz (vergleichbar mit dem Hochschulrahmengesetz), das bestimmte Mindestvorgaben für die Länder macht, die diese dann in Landesgesetzen weiter ausführen können

- **Mindeststandard für alle:** in Kommunen ab 10T EW 1 Vollzeit-Stelle (mit möglichen Ausnahmen)
- Darüber hinaus sollen EW-Zahl und Personalgrößen als **Messgrößen für Personal-ausstattung der GB** dienen:
 - je 50T EW plus eine weitere VZ-Stelle
 - zusätzlich Mitarbeiterinnen für „interne“ Aufgaben entsprechend der Bemessung im BGLiG
 - fixes Budget für Sach- und Projektkosten (x€ pro EW – Größenordnung wäre noch festzulegen!)
- **Qualifikation:** mindestens FH-Abschluß oder vergleichbare Qualifikation
- **Vergütung:** angeglichen der Führungsebene der jeweiligen Kommunalverwaltung
- **Status:**
 - Anbindung der GB an die Verwaltungsspitze
 - Gemeinsame Organisations-einheit, falls interne plus externe GB nach LGG
 - Weisungsunabhängigkeit intern und extern
 - Eigenständige Öffentlichkeitsarbeit
 - Schutzrechte für die GBs bei Klagemöglichkeit / Öffentlichkeitsarbeit

- **Stellenbesetzung:**
 - GB als unbefristete Stelle
 - Bestellung der GB durch Stadt-/Gemeinderat oder Kreistag (keine Wahl!)
 - Abberufung bedarf einer 2/3 Mehrheit und ist nur in besonderen Fällen möglich
- Klare Definition von Hauptamtlichkeit (+ Nebenamtlichkeit + Teilhauptamtlichkeit...)
- Status der hauptamtlichen GB sollte nicht an „Gebietskörperschaften“ gekoppelt werden (Bsp. Niedersachsen)
- Vorhandene Doppelstrukturen beseitigen (Bsp. Sachsen-Anhalt: neben der hauptamtlichen GB, die sowohl für internes + externes zuständig ist, besteht die Möglichkeit eine ehrenamtliche interne GB zu wählen)

2.6. Sanktionen/Berichte/Controlling zur Umsetzung der Regelungen der Gleichstellungsgesetze

Moderation: Christel Steylaers

Grundsätzlich bemängelt wurde allgemein **das Fehlen von Rechtsfolgen** bei Verstößen gegen die Landesgleichstellungsgesetze.

Gewünscht werden finanzielle Sanktions- und Anreizsysteme. So könnten z.B. weniger Landesmittel über die Gemeindefinanzierungsgesetze ausbezahlt werden bei Verstößen gegen die Gesetzgebung. Förderprogramme der Länder aber auch ESF und EFRE sollen Gemeinden mit besonders vorbildlicher Frauenförderung bevorzugen.

Ein wirkungsvolles Instrument kann auch ein **Landes- (ggf. auch ein Bundes-) rahmenplan für interne und externe**

Gleichstellung sein. Es sollte eine **Pflicht zur Aufstellung von Gleichstellungsaktionsplänen** eingeführt werden. Diese müssen die Aktivitäten der Gemeinde sowohl in ihrer Funktion als Dienstleisterin als auch als Vertragspartnerin erfassen.

Begleitet werden soll dieses landesweit durch ein regelmäßiges, qualifiziertes, wissenschaftliches, differenziertes unabhängiges Controlling inklusive Benchmarking.

Controlling und Benchmarking könnten bereits heute übergreifend zur den internen Frauenförderregelungen ohne zusätzlichen Gesetzgebungsaufwand durchgeführt werden.

Weitere Arbeitsergebnisse:

Regelung	Erfahrungen	Wünschenswerte Lösungen
Berichtspflicht zur Erfüllung gesetzlicher Aufgaben		
z.B. Berichtspflicht zum Gleichstellungsplan	Berichte werden nicht abgefragt, Rechtsverstöße <ul style="list-style-type: none"> • werden „nicht bemerkt“ • können nicht sanktioniert werden 	Haushaltsgenehmigung von der Vorlage und Erfüllung des Frauenförderplan z.B. im Rahmen des Stellenplans abhängig machen
Keine Einstellungen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen, wenn kein Frauenförderplan aufgestellt wurde (NRW)	Wird nicht angewendet	Definition von Rechtsfolgen
Gleichstellungspolitisches Rahmenkonzept (Berlin/ Brandenburg)	„Papiertiger“	Vorgabe klarer Ziele durch die politische Führung mit <ul style="list-style-type: none"> • Indikatorenentwicklung • Benchmarking
Personalbericht zur Frauenförderung (HB)		
Anhørungs-/ Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten	Selbst wenn von den rechten Gebrauch gemacht wird, haben diese wenig Auswirkungen: <ul style="list-style-type: none"> • Das Widerspruchsrecht endet bei der/ dem Hauptverwaltungsbeamten/ -beamtinnen • Vetorechte haben nur aufschiebende Wirkung (S-A) 	Anrufungsrecht der kommunalen Rechtsaufsicht für die Gleichstellungsbeauftragte Klagerecht für die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, auch bei Verstößen gegen personalrechtliche Maßnahmen (Bremische Regelung)
Klagerecht (Bremische Regelung)	Es liegen bisher wenig Erfahrungen und Rechtsprechung vor. Negativ: Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung	Aufschiebende Wirkung einer Klage
Konkurrentenklage	Frauen klagen kaum auf der Basis der Verletzung von LGG-Regelungen	
Anwendung des LGG bei „Ausgründungen“	Wird oft nicht eingehalten	Eintragung einer neuen Gesellschaft soll nur dann zulässig sein, wenn die gleichstellungsrelevanten Vorgaben erfüllt wurden. Ggf. ist eine bundeseinheitliche Vorgabe dazu erforderlich
		Die Ausschüttungen an die Geschäftsführung werden davon abhängig gemacht, ob Gleichstellungsregelungen eingehalten werden (Das Land Bremen knüpft bereits an an Regelungen zur Vereinbarkeit)

Regelung	Erfahrungen	Wünschenswerte Lösungen
		Quotierung von Aufsichtsräten bei Beteiligungen
		Quotierung von Verwaltungsvorständen (Land NRW gibt Rechtsgutachten in Auftrag)
Quotierte Gremienbesetzung Berichtspflicht im Rahmen des Frauenförderplan (NRW) Reißverschlussverfahren (Rh-Pfalz)	Wird nicht eingehalten	(Land NRW gibt Rechtsgutachten in Auftrag)
Knüpfung an Gleichstellungsvorschriften bei öffentlicher Auftragsvergabe (B/NRW)	Kommt selten zum Tragen	

Sanktionen/Berichte/Controlling zur Umsetzung der Regelungen der Gleichstellungsgesetzes
Moderation: Christel Steylaers und Elke Hagenah

Regelung	Erfahrungen Gut.....Schlecht	Wünschenswerte Lösung
<p>Berichtspflicht Gleichstellungs-FFPlan</p> <p><i>Zusatzpflicht über Erfüllung gesetzl. Vorgaben aufzulesen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wird nicht abgefragt → Rechtsverstöße werden nicht bemerkt • können nicht sanktioniert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Einstellungen, Beförderungen wenn kein FFP aufgestellt (NRW) • Haushaltsgenehmigung von der Vorlage des FFP (Stellenplan) und Erfüllung abhängig machen (Sanktion über GFG)
<p>Anhörungs- / Beteiligungsrecht der GLB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtsaufsicht d. Kommunen kann nicht angerufen werden bzw. wird nicht tätig • Widerspruchsrecht endet bei der HVB (NRW) • Vetorecht hat nur aufschreibende Wirkung (S-A) von Frauen • Es wird kaum aufgrund von Gleichstellungsregelungen geklagt 	<ul style="list-style-type: none"> • Pflicht zur Erstellung von Gleichstellungsalternativen, Dienstleistungen, Vertragspartnern (externe Aufgabenwahrnehmung) • keine Landesförderung ohne FFP + Gleichstellungsalternativen
<p>(Konkurrenzklage)</p>	<p>noch wenig Erfahrungen keine aufschreibende Wirkung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anrufungsrecht f. d. GLB (Klagerecht) • Definition von Rechtsfolgen regelmäßiges, qualifiziertes, unabhängiges wissenschaftl. Controlling d. Gleichstellungsregelungen mit Benchmarking
<p>Klagerecht (Land Bremen)</p>		<p>→ aufschreibende Wirkung</p>

Perspektiven – Abschluss

Die Bundessprecherinnen danken der Vernetzungsstelle für die perfekte und gründliche Vorbereitung und Durchführung der Tagung. Dies war die Grundlage dafür dass in der kurzen Zeit einer Tagesveranstaltung sehr umfassende Ergebnisse erarbeitet werden konnten.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft wie auch die Landesarbeitsgemeinschaften und die Vernetzungsstelle werden sich in die Diskussion zu den laufenden und

anstehenden Gesetzesnovellierungen engagiert und konstruktiv einbringen. Eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen mit dem Ziel, den Verfassungsauftrag zur Umsetzung von Gleichberechtigung zu erfüllen, ist unabdingbar.

Diese Tagung hat der Meinungsbildung innerhalb der Landesarbeitsgemeinschaften der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gedient.

Im Weiteren soll auch die Fachöffentlichkeit beteiligt werden.

Kontaktdaten

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros

Brunnenstraße 128

13355 Berlin

Fon 030 / 41 71 54 06

Fax 030 / 41 71 54 07

E-Mail: bag@frauenbeauftragte.de

www.frauenbeauftragte.de

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte

Sodenstraße 2

30161 Hannover

Fon 0511 / 33 65 06 20

Fax 0511 / 33 65 06 40

E-Mail: kontakt@vernetzungsstelle.de

www.vernetzungsstelle.de

Die Kontaktdaten der Workshop-Teilnehmerinnen entnehmen Sie bitte der Teilnahmeliste im Anhang.

Anhang

Programmflyer

Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven

Workshop der BAG in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der LAG Schleswig-Holstein

Gesetzliche Regelungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst existieren in den meisten Bundesländern seit fast 20 Jahren. Ebenso lange ist durch gesetzliche Regelungen in unterschiedlicher Weise die kommunale Gleichstellungsbeauftragte als „Wächterin“ über die Umsetzung des „Verfassungsauftrages Gleichberechtigung“ im kommunalen Aufgabenbereich vorgesehen.

Diese Gesetze wurden seither in einigen Bundesländern neu gefasst, in anderen Bundesländern stehen Novellierungen an.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen arbeiten auf Grundlage dieser Gesetze und verfügen über reichhaltige Erfahrungen. Einige gesetzliche Regelungen werden als wirksame und unverzichtbare Instrumente angesehen, die die Gleichstellung voranbringen, andere Regelungen wiederum haben sich als unzulänglich erwiesen.

In diesem Workshop wollen wir mit Gleichstellungsbeauftragten aus allen Bundesländern die Erfahrungen zusammentragen und – im Hinblick auf Gesetzesnovellierungen – diskutieren, welche Instrumente wirksam sein können, um sowohl innerhalb der eigenen Verwaltung Frauen eine gleichberechtigte Stellung zu verschaffen, als auch in der Kommune, in der Bevölkerung im Rahmen der kommunalen Aufgaben die Gleichberechtigung mit dem „Instrument“ der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden kann.

Für die Landesarbeitsgemeinschaften ergeben sich für die Diskussion im eigenen Bundesland und die eigenen Stellungnahmen Erkenntnisse und Ergebnisse. Eine Teilnahme von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus allen Bundesländern gewährleistet, dass die Erfahrungen mit den gesetzlichen Regelungen aufgenommen werden können. Jedem Bundesland stehen zwei Plätze zur Verfügung.

Die Vernetzungsstelle hat in Vorbereitung der Tagung für die Teilnehmerinnen einen Handordner mit den aktuellen gesetzlichen Regelungen zusammengestellt. Dieser kann als „Lose-Blatt-Sammlung“ durch Tagungsunterlagen, Stellungnahmen und Gesetzentwürfe aus den Ländern ergänzt werden. Dieser Handordner kann mit anliegendem Blatt bestellt oder während der Veranstaltung erworben werden.

Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven

Workshop für kommunale Gleichstellungsbeauftragte

16.04.2013, 10.30-16.00 Uhr

Hanns-Lilje-Haus, Knochenhauerstr. 33, 30159 Hannover

Ablaufplanung

- 10.30 Uhr **Begrüßung** durch die Bundessprecherinnen
Roswitha Bocklage und Beate Ebeling
- 10.40 Uhr **Anmoderation, Einführung** in das Thema
Vorstellung der Teilnehmerinnen, **Überblick** über den Stand in den Ländern
Almut von Woedtke, Leiterin der Vernetzungsstelle
- Vortrag** „Im Überblick: Gleichstellungsgesetze und Kommunalverfassung als
Instrumente zur Umsetzung von Gleichberechtigung in den Bundesländern – und als
gesetzliche Grundlage für die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“
Heike Schmalhofer, Juristin in der Vernetzungsstelle
- Anschließend Klärung von Fragen
- Ab ca. 11.30 Uhr **Vertiefte Diskussion von Themenschwerpunkten**
Vorstellung der Themen, der Moderatorinnen und der Methode
Gruppendiskussionen in Arbeitsgruppen mit flexibel wechselnden Teilnehmerinnen
- Themenschwerpunkte:
- 1. Ziele und Geltungsbereich der Gleichstellungsgesetze**
Moderation Britta Rudolph und Heike Gerstenberger
 - 2. Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz**
Moderation: Dorothea Diestelmeier und Barbara Lampe, Zentrum für
wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
 - 3. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan als wirksames Instrument**
Moderation Rosita Wismach und Heidrun Dräger
 - 4. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 1
(Aufgaben/Rechte/Sanktionen)**
Moderation: Annette Wiede, Mechthild Schramme-Haack
 - 5. Die kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2 (Standards,
Gemeindegröße, Status, Qualifikation)**
Moderation: Elke Sasse und Michaela Pichlbauer
 - 6. Sanktionen/Berichte/Controlling zur Umsetzung der Regelungen der
Gleichstellungsgesetzes**
Moderation: Christel Steylaers und Melitta Thies (angefragt)
- 12.30 bis 13.30 Uhr **Mittagessen**
- 13.30 Uhr Fortsetzung der vertieften Diskussion der Themenschwerpunkte
- 15.30 Uhr Vorstellung der Diskussionsergebnisse durch die Moderatorinnen
- 15.50 Uhr Abschluss und Perspektive
- 16.00 Uhr Abreise der Teilnehmerinnen
-

Weitere Anmeldungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind noch möglich; insbesondere aus Bundesländern, die ihre Quote von zwei Teilnehmerinnen noch nicht ausgeschöpft haben, aber auch einzelne weitere Anmeldungen sind möglich. Bitte baldmöglichst an die BAG, Ramona Ebert, BAG Geschäftsstelle. bag@frauenbeauftragte.de

Bestellungen des Handordners mit den gesetzlichen Grundlagen bei der Vernetzungsstelle zum Preis von 45,-- Euro (Dauernutzerinnen der Vernetzungsstelle 38,-- Euro) plus MwSt und Portokosten auf anliegendem Formular.

Bestellabschnitt bitte per Post oder Fax an die Vernetzungsstelle für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Sodenstraße 2, 30161 Hannover

FAX (0511) 33 65 06-40

Hiermit bestelle ich verbindlich gegen Rechnung:

___ Stck. Handordner mit den gesetzlichen Grundlagen aller Bundesländer

zum Preis von 45,-- Euro (Dauernutzerinnen 38,-- Euro) zzgl. MwSt. und Porto

Bitte liefern Sie an folgende Adresse:

Datum / Unterschrift

Impressionen











Handordner „Gleichstellungsrecht des Bundes und der Länder“



Der Handordner enthält die Gleichstellungs- bzw. Gleichberechtigungsgesetze des Bundes und der Länder und die gesetzlichen Regelungen der Länder zu den kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Er kann als „Lose-Blatt-Sammlung“ durch eigene Unterlagen, Stellungnahmen und Gesetzentwürfe aus den Ländern ergänzt werden.

Der Ordner (für DIN A4 Format) hat eine Rückenbreite von 80 mm.

An die
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung,
Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte
Sodenstraße 2
30161 Hannover

Faxnummer: 0511 - 33 65 06-40

Bestellung

Hiermit bestelle ich verbindlich gegen Rechnung:

Handordner „Gleichstellungsrecht des Bundes und der Länder“

___ Stck. Handordner mit den gesetzlichen Grundlagen aller Bundesländer
zum Preis von 45,-- Euro (Dauernutzerinnen 38,-- Euro) zzgl. MwSt. und Porto

Bitte liefern Sie an die unten angegebene Adresse.
Anschrift (Kommune/Behörde/Institution + Adressatin)

Datum/ Unterschrift