

FORUM

Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe 03/ 2015

"Das Geheimnis der Weihnacht besteht darin, dass wir auf unserer Suche nach dem Großen und Außerordentlichen auf das Unscheinbare und Kleine hingewiesen werden"

Verfasser unbekannt

- **Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung**
- **Heini Schmitt neuer Landesvorsitzender des dbb Hessen**
- **Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)**

Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung

Zum 1. November 2015 hat sich die Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) geändert, über die Inhalte der Änderungen im Bereich der stationären Wahlleistungen hat der dbb Hessen in der Sonderausgabe 7/2015 der dbb Nachrichten (auf der Internetseite des dbb Hessen abrufbar) ausführlich informiert. Auch auf der Internetseite der Beihilfestelle findet sich ein umfangreicher Fragen-Antworten-Katalog.

Ergänzend dazu möchte die dbb Frauenvertretung Hessen auf Folgendes hinweisen:

Wahlleistungen im Krankenhaus sind Sonderleistungen, die über die allgemeinen Krankenhausleistungen hinausgehen. Dies sind privatärztliche Leistungen und/oder die Unterbringung in einem Zimmer, das nicht der allgemeinen Unterbringung im Krankenhaus entspricht.

Wahlleistungen müssen immer gesondert vereinbart werden (vor der Erbringung!) und werden immer gesondert in Rechnung gestellt.

Allgemeine Krankenhausleistungen umfassen die medizinisch zweckmäßige und ausreichende Versorgung, die im Einzelfall je nach Schwere der Krankheit notwendig ist. Sie beinhalten somit die ärztliche Behandlung, jedoch ohne freie Arztwahl und ebenso die Unterbringung und Verpflegung. Allgemeine Krankenhausleistungen werden in einer Summe in Rechnung gestellt, d.h. nicht unterteilt nach der Inanspruchnahme von ärztlichen Leistungen, Unterbringung und Verpflegung. Die Beihilfe des Landes Hessen beteiligt sich unverändert über den 1.11.2015 hinaus an den Kosten für Allgemeine Krankenhausleistungen, also auch an dem Kostenanteil für ärztliche Versorgung, der in den allgemeinen Krankenhausleistungen enthalten ist und nicht gesondert in Rechnung gestellt wird.

Heini Schmitt neuer Landesvorsitzender des dbb Hessen

Auf dem außerordentlichen Landesgewerkschaftstag des dbb Hessen am 24.11.2015 wurde Polizeioberberrät Heini Schmitt (54) zum neuen Landesvorsitzenden des dbb Hessen gewählt. Heini Schmitt sagte dem Gewerkschaftstag eine engagierte, transparente und von Kommunikation geprägte Zusammenarbeit zu.

Neu in die Landesleitung wurde als stellv. Landesvorsitzender der Vorsitzende der Deutschen Steuer Gewerkschaft (DStG) in Hessen, Michael Volz berufen. Neuer Landesschatzmeister wurde der bisherige stellv. Landesvorsitzende Thomas Müller, der Birgit Kannegießer ablöst, die dieses Amt aus persönlichen und beruflichen Gründen aufgab. Sie wurde in ihrem Amt als stellvertretende Landesvorsitzende genauso bestätigt wie Reinhold Petri und Richard Thonius.

Der Gewerkschaftstag bekräftigte die bisherige Beschlusslage des dbb Hessen für eine Klage gegen die Verweigerung der Besoldungserhöhung für die hessischen Beamten im Jahr 2015 durch die Hessische Landesregierung.
(Pressemitteilung 14/2015 des dbb Hessen)

Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)

Am Donnerstag, 17.12.2015, findet im Hessischen Landtag die 62. Plenarsitzung statt. Dort steht die Dritte Lesung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein neues HGIG auf der Tagesordnung. Es kann davon ausgegangen werden, dass es noch in diesem Jahr verkündet wird und zum 1.1. 2016 in Kraft treten kann.

Die wichtigsten Eckpunkte des Gesetzentwurfs seien hier kurz dargestellt:

Zu § 11 (Auswahlentscheidungen)

Nach **§ 11 Abs. 1 Satz 2** sind jetzt neben den Fähigkeiten und Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch die durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen zu berücksichtigen. Damit soll die Bedeutung des freiwilligen Engagements in Ehrenämtern gestärkt werden. 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.

Zu § 14 (Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung)

§ 14 sieht unterschiedliche Mechanismen vor, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter zu verbessern und zielt auch auf Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf allen Hierarchieebenen ab.

Abs. 1 verpflichtet die Dienststellen, familienfreundliche Rahmenbedingungen anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dieses Angebot muss allen Beschäftigten mit Familienpflichten offen stehen, also auch den männlichen. Die neue Regelung geht über das bisherige HGIG hinaus, wonach anstelle einer entsprechenden Verpflichtung lediglich eine Soll-Regelung vorgesehen ist.

Abs. 7 enthält das bisher in Abs. 4 verankerte positive Gleichbehandlungsgebot zugunsten von Teilzeitbeschäftigten. Ihnen sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. In **Abs.7 Satz 3** wird klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen - auch der oberen Hierarchieebenen - möglich ist.

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

Zu§ 15 (Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Die Frauenbeauftragten werden in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beauftragten die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Blick haben sollen und insbesondere soweit es um das Gesetzesziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, für Frauen und Männer gleichermaßen zuständig sind. Ferner wird damit berücksichtigt, dass in unterschiedlichen Bereichen und Dienststellen unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Bezeichnung bestehen. Die Wahl der Amtsbezeichnung hat keinen Einfluss auf den Umfang der gesetzlichen Aufgaben der Beauftragten. Die Bezeichnung ist im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung zu wählen (Abs. 7).

In Abs. 2 wird neu geregelt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keiner Personalvertretung (und zwar auf allen Ebenen) angehören darf. Durch das Verbot sollen Interessenkollisionen vermieden und die Unabhängigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gesichert werden. Es gilt auch für ihre Stellvertreterin.

Wichtig: Soweit Kolleginnen momentan sowohl das Amt der Frauenbeauftragten als auch ein PR Mandat wahrnehmen, können diese Doppelmandate bis zur PR-Wahl im Mai 2015 bestehen bleiben!

Zu § 20 (Rechtsschutz)

Durch den neuen § 20 werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Lage versetzt, nach einem erfolglosen Widerspruch ihre eigenen Organrechte 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.

Das Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, damit sie die Rechtspositionen, die ihr durch das HGIG eingeräumt werden, auch tatsächlich durchsetzen kann. Die Evaluation des HGIG hat gezeigt, dass das bestehende Widerrufsrecht 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 (s.o.) beschränkt.

Zu § 21 (Dienstliche Stellung)

§ 21 regelt die dienstliche Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die bisher in § 20 verankert war. **Abs. 1 Satz 1** ordnet sie organisatorisch unmittelbar der Dienststellenleitung zu. Dies ändert nichts an ihrer Stellung als weisungsunabhängiges Organ.

Abs. 2 präzisiert die in Abs. 1 Satz 4 enthaltene Verpflichtung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Für die Bemessung des Entlastungsumfangs gab es bereits bisher konkrete Mindestvorgaben für Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten. Künftig wird auch den Dienststellen mit 150 bis 300 Beschäftigten eine Richtschnur zur Verfügung gestellt, welche die nach Abs. 1 Satz 4 bestehende Entlastungspflicht konkretisiert. Mindestvorgabe sind hier 25 Prozent.

Im Rahmen des Benachteiligungsverbots gemäß **Abs. 4** wird die Dienststelle verpflichtet, für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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.

Ein Großteil der von der dbb Frauenvertretung Hessen im Rahmen der stattgefundenen Fachgespräche und Anhörungen formulierten Vorschläge haben im Gesetz ihren Niederschlag gefunden, so z.B.

- die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch bei Wahrnehmung von Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen (§ 14 Abs.7)
- die Ergänzung des positiven Gleichbehandlungsgebots um die Telearbeit (§ 14 Abs.8)
- die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Gremienbesetzung (§ 17 Abs.1 Nr5)
- den Anspruch der Frauenbeauftragten auf eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs (§ 21 Abs. 4).

Das HGIG wird weiter ein notwendiges Instrument für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Karriere und Familie und für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bleiben. Die Novellierung stellt eine deutliche Verbesserung der bisherigen Gesetzeslage dar und eröffnet Möglichkeiten, die Umsetzung des HGIG besser und stärker voranzutreiben.

Frohe Festtage ein glückliches, erfolgreiches und gesundes neues Jahr wünscht der Vorstand der dbb Frauenvertretung Hessen

Impressum
dbb Frauenvertretung Hessen
Internet: www.dbb-frauen-hessen.de
Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Sonja Waldschmidt
E-Mail: Vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de