

**Ausschussvorlage SPA 18/89**

eingegangene Stellungnahmen zu der öffentlichen Anhörung zu dem

**Gesetzentwurf  
der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz über die  
Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau  
von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung  
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG)  
– Drucks. [18/7246](#) –**

1.	Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Kassel	S. 1
2.	Jürgen De Felice, Hessisches Landessozialgericht, Darmstadt	S. 2
3.	Michael Ronellenfitsch, Hessischer Datenschutzbeauftragter, Wiesbaden	S. 3
4.	Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen, Wiesbaden	S. 5
5.	Martina Maurer, Verwaltungsausschuss Frauenbeauftragte, LWV Kassel	S. 6
6.	LWV Hessen, Kassel	S. 8
7.	VhU, Geschäftsführung, Frankfurt	S. 10
8.	Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen, Kassel	S. 13
9.	Dr. Barbara Stiegler, Bonn	S. 15
10.	Hessisches Ministerium der Finanzen, Wiesbaden	S. 19
11.	LAG Hessischer Frauenbüros, Kassel	S. 20
12.	LFR, LandesFrauenRat Hessen, Wiesbaden	S. 22
13.	ver.di Hessen, Frankfurt	S. 24
14.	agah, Landesausländerbeirat Wiesbaden	S. 27
15.	Hessischer Handwerkstag, Wiesbaden	S. 31
16.	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt	S. 33
17.	Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen, Frankfurt	S. 35
18.	Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Wiesbaden	S. 38
19.	Hessisches Landesamt für Umwelt und Geologie, Wiesbaden	S. 39
20.	AOK Hessen, Bad Homburg	S. 41
21.	Verbraucherzentrale Hessen, Frankfurt	S. 43
22.	Helmholtz Gemeinschaft, Berlin	S. 45

- Die Leiterin -

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Kassel  
Frankfurter Straße 84 A, 34121 Kassel

Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

EINGEGANGEN

05. Juni 2013

HESSISCHER LANDTAG

Geschäftszeichen 23 I/1 3 d 01

Bearbeiterin Frau Felmeden-Dreyer  
Durchwahl -201, -204 (Vorzimmer)  
Fax -210  
E-Mail Martina.Felmeden-Dreyer@havs-kas.hessen.de  
oder  
Amtsleitung@havs-kas.hessen.de

Ihr Zeichen I A 2.1  
Ihre Nachricht vom 28.05.2013, eingegangen am 29.05.2013

Datum 04.06.2013

**Anhörung zum Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das hessische Amt für Versorgung und Soziales ist eine dem Regierungspräsidium Gießen nachgeordnete Behörde und gehört hinsichtlich des Personals zum Ressort des Innen- und des Sozialministeriums.

Da sowohl Innenministerium als auch Regierungspräsidium Gießen ausweislich der Liste der Anzuhörenden aufgeführt sind, werde ich keine Stellungnahme abgeben und an der Anhörung teilnehmen, sondern den Vorgang zur weiteren Veranlassung an das Regierungspräsidium Gießen weiter leiten.

Mit freundlichen Grüßen

  
Felmeden-Dreyer

Hessisches Landessozialgericht  
Steubenplatz 14 - 64293 Darmstadt

**Elektronisches Schreiben**

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Herrn Geschäftsführer Jürgen Schlaf  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen: **103.2 - VPr**

Bearbeiter: Vizepräsident De Felice  
Durchwahl: 06151/804-332 oder 333  
Fax: 06151/804-558  
E-Mail: [vorzimmer@lsg-darmstadt-justiz.hessen.de](mailto:vorzimmer@lsg-darmstadt-justiz.hessen.de)

Datum: 12. Juni 2013/hol

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrter Herr Schlaf,

nach gründlicher Durchsicht des von Ihnen übersandten Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246, verzichte ich auf meine Teilnahme an der Anhörung durch den Sozialpolitischen Ausschuss und sehe auch von einer schriftlichen Stellungnahme ab. Sozialrechtliche oder sozialgerichtliche Bezüge, zu deren Bewertung ich mich aufgrund meines Amtes im Rahmen der Anhörung berufen fühlen würde, sind dem Gesetzentwurf nicht zu entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung

gez.:  
Jürgen De Felice  
Vizepräsident

**DIE SOZIALGERICHTSBARKEIT IN HESSEN**



---

**DER HESSISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE**

---

DER HESSISCHE DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE  
Postfach 31 63 · 65021 Wiesbaden

---

Geschäftsführer des  
Sozialpolitischen Ausschusses  
Herrn Schlaf  
Hessischer Hessischer Landtag  
Schloßplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen	02.28.01-Ar
Bitte bei Antwort angeben	
zuständig	Frau Art
Durchwahl 14 08 -	122
Ihr Zeichen	IA 2.1
Ihre Nachricht vom	28.05.2013
Datum	18.06.2013

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz  
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
Drucks 18/7246**

Sehr geehrter Herr Schlaf,

ich gehe davon aus, dass meine Anhörung sich auf datenschutzrechtliche Aspekte des Gesetzentwurfs bezieht. Meine Stellungnahme habe ich deshalb darauf beschränkt.

Mit dem Gesetzentwurf werden den Frauenbeauftragten weitgehende Informations- und Mitwirkungsrechte zugewiesen, bei denen ihnen auch besonders schützenswerte Daten von Beschäftigten oder Bewerberinnen und Bewerbern bekannt werden. Anders als im HPVG habe ich aber keine Vorschrift zur Verschwiegenheitspflicht finden können. Eine solche halte ich für unverzichtbar.

§ 28 Abs. 8, wonach der Frauenförderplan keine personenbezogenen Daten enthalten soll, ist angesichts der vorgeschriebenen sehr detaillierten Aufstellungen, nicht durchführbar. So soll der Plan nach § 28 Abs. 1 die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben, analy-

---

Gleitende Arbeitszeit: Bitte Besuche und Anrufe möglichst montags bis donnerstags  
von 9:00 bis 12:00 Uhr sowie von 13:30 bis 16:00 Uhr, freitags von 9:00 bis 12:00 Uhr oder nach Vereinbarung.

---

Gustav-Stresemann-Ring 1 · 65189 Wiesbaden · Telefon (06 11) 14 08-0 · Telefax (06 11) 14 08-9 00 oder -9 01  
E-Mail [poststelle@datenschutz.hessen.de](mailto:poststelle@datenschutz.hessen.de) · Internet <http://www.datenschutz.hessen.de>  
Bankverbindung Kontoinhaber HCC/Kanzlei Hess.Landtag/DB · Kontonummer 100 53 62 · Bankleitzahl 500 500 00  
IBAN DE67 5005 0000 0001 0053 62 · BIC HELADEFXXX

sieren und insbesondere die Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen und Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen auswerten. Bereiche sind dabei nach der Definition in § 9 z.B. die einzelnen Besoldungsgruppen bzw. die einzelnen Entgeltgruppen und Arbeitsplätze mit Vorgesetztenfunktion. Bei solch differenzierten Aufstellungen wird es zwangsläufig dazu kommen, dass allein aufgrund der Daten Personen identifizierbar sind.

Um an der datenschutzfreundlichen Forderung festzuhalten, dass der Frauenförderplan keine personenbezogenen Daten enthalten sollte, sollten die Bereiche in § 9 nicht derart kleinteilig definiert werden.

Wie die Entwicklungspotenziale von Beschäftigten, die nach § 28 Abs. 1 Bestandteil des Frauenförderplans sein sollen, ohne Personenbezug dargestellt werden können, erschließt sich mir ebenfalls nicht. Auch die Begründung gibt hierzu keine weiteren Hinweise. Eine Erläuterung halte ich für geboten.

Aus dem gleichen Grund der einfachen Möglichkeit, einen Personenbezug herzustellen, halte ich auch die Vorschrift des § 42 Abs. 2 für problematisch.

Ebenso erscheint mir eine nicht an das Einverständnis der Betroffenen geknüpfte Einsichtnahme in die Personalakten, wie sie § 54 Abs. 2 vorsieht, datenschutzrechtlich bedenklich. Wenn eine solche Einsicht wirklich für erforderlich gehalten wird, muss mindestens eine Dokumentation der Einsicht in die Personalakte und deren Erforderlichkeit vorgesehen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Michael Ronellenfitsch

# Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen

---

per E-Mail

An die Vorsitzende des  
Sozialpolitischen Ausschusses  
im Hessischen Landtag  
Frau Kordula Schulz-Asche MdL

Viktoriastraße 19  
65189 Wiesbaden  
Telefon: (0611) 3 60 08-0  
Telefax: (0611) 3 60 08-20

18. Juni 2013  
Az. 6.1.1.2.1. / KI-St

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein  
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,  
Drucksache 18/7246**

Sehr geehrte Frau Schulz-Asche,  
sehr geehrter Herr Schlaf,  
sehr geehrte Damen und Herren,

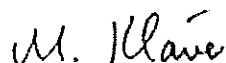
für die Übersendung des obigen Gesetzentwurfes und die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen.

In dem Entwurf finden sich viele Gesichtspunkte, die von den katholischen Bistümern positiv bewertet werden. Beispiele hierfür sind die familienfreundlichen Rotationsmöglichkeiten (§ 28 Abs. 3 Nr. 8) und die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung in Leitungs- und Führungsfunktionen (§ 28 Abs. 3 Nr. 7). Als weiteres Beispiel lässt sich der Grundsatz der Familienfreundlichkeit in § 34 anführen.

Diese Kriterien befanden sich inhaltlich auch schon im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes von 2006 und wurden in unserer damaligen Stellungnahme vom 20. November 2006 entsprechend gewürdigt.

Leider können wir an der mündlichen Anhörung am 22. August 2013 aufgrund einer terminlichen Kollision nicht teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen  
i. A.



Dr. Magdalene Kläver  
Justiziarin

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Postfach 10 24 07, 34024 Kassel

**Landeswohlfahrtsverband Hessen**  
Der Kommunalverband der hessischen  
Kreise und kreisfreien Städte

Der Verwaltungsausschuss  
Frauenbeauftragte

Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Datum 18.06.2013  
Auskunft Frau Maurer  
Telefon 0561 1004 - 2597  
Telefax 0561 1004 - 1597  
E-Mail [martina.maurer@lwv-hessen.de](mailto:martina.maurer@lwv-hessen.de)  
Zimmer 35/36  
Zeichen 040 - 110.28

**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Ihr Schreiben vom 28.05.2013 – Az. I A 2.1 –

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Interesse haben wir den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gesichtet.

Die Aufnahme von folgenden Punkten in den Entwurf wird positiv angesehen:

- Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung, Aufstellung von Stellenanforderungsprofilen
- Öffentliche Ausschreibung
- Fortbildungspflichten und verpflichtende Teilnahme
- Integration von Teilen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in das HGIG
- Paritätische Besetzung von Gremien, soweit möglich
- Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, Verbot der Benachteiligung von Beurlaubten
- Stärkere Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten, erweiterte Informationsrechte, Mitwirkungsrechte, Anspruch auf externe Sachverständige
- Sanktionen bei Nichtbeachtung der Beteiligungen der Frauenbeauftragten, Klagerecht
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauenbeauftragte

Seite 1 von 2

Internet  
[www.lwv-hessen.de](http://www.lwv-hessen.de)

Telefon  
0561 1004 - 0  
Telefax  
0561 1004 - 2595

Besucheranschrift  
Ständeplatz 2  
34117 Kassel

Bankverbindung  
Kto-Nr. 409 100 700 7  
BLZ 520 500 00  
Landeskreditkasse Kassel  
IBAN DE04 5205 0000 4091 0070 07  
BIC HELADEF520



Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD basiert auf einem früheren Entwurf des Frankfurter Verwaltungsrichters Dr. Torsten von Roetteken.

Der Gesetzentwurf erweitert und präzisiert das bestehende Hessische Gleichberechtigungsgesetz. Insbesondere die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle werden klarer beschrieben. Ebenso werden die Folgen bzw. Konsequenzen aus einer nicht erfolgten Beteiligung oder der Nichterfüllung von Zielen im Frauenförderplan aufgezeigt.

Unklare Begriffsdefinitionen wie „in etwa gleiche Qualifikation“ sollten vermieden werden.

So sehr eine paritätische Besetzung von Gremien befürwortet wird, so findet § 20 Auswahlkommission keine Zustimmung. Die Bildung einer Auswahlkommission muss der Dienststelle vorbehalten sein. Bestimmte Teilnehmer sind kraft Amtes festgelegt und können nicht geschlechterspezifisch ersetzt werden (z.B. Vorsitz Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte, Leitung der Abteilung, in der die Stelle angesiedelt ist).

Für die Möglichkeit an der mündlichen Anhörung teilzunehmen, bedanke ich mich. Leider kann ich wegen bereits bestehender weiterer Termine nicht kommen.

Der Dezernent Allgemeine Verwaltung hat eine Ausfertigung des Schreibens erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

*Martina Maurer*

(Martina Maurer)



Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

EINGEGANGEN

25. Juni 2013

HESSISCHER LANDTAG

625.06.

Datum 24. Juni 2013  
Auskunft Herr Greizer  
Telefon 0561 1004 - 2479  
Telefax 0561 1004 - 1479  
E-Mail markus.greizer@lwv-hessen.de  
Zimmer 119  
Zeichen

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Ihr Schreiben vom 28.05.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Interesse haben wir den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gesichtet und den Nutzen sowie den Mehraufwand und die Mehrkosten beurteilt.

Der Gesetzentwurf erweitert und präzisiert das bestehende Hessische Gleichberechtigungsgesetz, wirkt aber auch in einigen Punkten sehr bürokratisch, was sich in der Verdreifachung der Paragraphen widerspiegelt. Bei der Umsetzung des Gesetzes entsteht aus unserer Sicht deutliche Mehrarbeit, die auch zu Mehrkosten führen.

Zur Verdeutlichung nennen wir nur einige der Neuerungen des Gesetzentwurfs, die mit Mehrarbeit und zusätzlichen, teilweise erheblichen Kosten verbunden sind.

➤ **Fortbildungspflichten (§ 25)**

Durch die Verpflichtung alle Beschäftigten der Personalverwaltung, Dienststellenleitungen, Personalratsmitglieder und alle Führungskräfte zu Gender Mainstreaming, über Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit verpflichtender Teilnahme fortzubilden.

➤ **Frauenförderplan (§ 27 ff)**

Sollte der Gesetzesentwurf umgesetzt werden, muss innerhalb von sechs Monaten ein nach dem neuen Gesetz aufgestellter Frauenförderplan mit weiteren Aufgliederungen und deutlich mehr Informationen hinsichtlich der Zukunftsprognosen erstellt werden.

➤ **Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbot (§ 10 ff)**

Der Abschnitt ist außergewöhnlich umfassend aufgebaut und handelt von Diskriminierung und Sanktionen auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeberseite.

Die Höhe von Entschädigungszahlungen und Sanktionen sind im Entwurf bereits festgelegt. Hierbei könnten erhebliche Kosten auf eine Dienststelle zu kommen.

Bisher war die Festsetzung von Entschädigungsleistungen einem Gerichtsverfahren vorbehalten.

➤ **Ausstattung und Entlastung der Frauenbeauftragten (§ 51)**

Mehrkosten durch Entlastung der Frauenbeauftragten ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 100 mit mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Wir halten die bisherige Entlastungsgrenze ab 300 Beschäftigte für ausreichend.

➤ **Gremienbesetzungen (§ 44)**

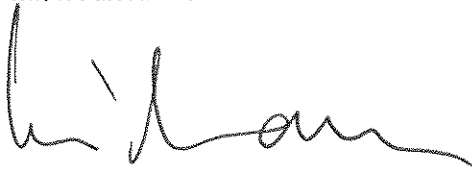
Die Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen erfolgt je nach Themenbereichen mit sach- und fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Funktion beteiligt werden. Eine paritätische Besetzung ist daher nicht immer möglich.

Die Stärkung der Vereinbarkeit Beruf und Familie, die Personalplanung und -entwicklung sowie die Erstellung von Stellenanforderungsprofilen wird begrüßt, da der LWV diese Maßnahmen verstärkt seit einigen Jahren bereits umsetzt.

Aus Sicht des LWV Hessen wäre es wünschenswert den vorgelegten Entwurf zu überarbeiten und zu einem Gesetz zu kommen, das notwendige Klarstellungen beinhaltet, aber auch die Mehrkosten und den personellen Mehraufwand berücksichtigt.

Die Frauenbeauftragte unserer Hauptverwaltung erhält eine Ausfertigung dieses Schreiben zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen



(Brückmann)  
Landesdirektor

**Geschäftsführung**

Frau Vorsitzende  
Cordula Schulz-Asche MdL  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

3. Juli 2013

**Stellungnahme der VhU im Rahmen der Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrte Frau Schulz-Asche,

wir danken für die mit Schreiben vom 28.05.2013 angefragte Stellungnahme der VhU. Dabei beschränken wir uns auf die folgenden Anmerkungen und verzichten auf die Teilnahme an der mündlichen Anhörung am 22.08.2013.

Der Gesetzentwurf richtet sich nach § 2 Abs. 2 zwar in erster Linie an die „Beschäftigung im Bereich der öffentlichen Dienste im Land Hessen“, erweitert aber gleichzeitig die Regelungswirkung darüber hinaus auf „im Bereich der von diesem Gesetz erfassten, privatrechtlich verfasste Arbeitgeber und Organisationen“. Er indiziert damit – wenn auch unbestimmt – einen zumindest politischen Wirkungsanspruch auch im rein privatwirtschaftlichen Bereich, so dass eine entsprechend vorsorgliche Kommentierung geboten erscheint.

Angesichts einer sinkenden Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter sollte alles dafür getan werden, noch mehr Frauen in Beschäftigung bringen und deren Arbeitszeit in Richtung Vollzeit auszubauen. Bei der Erwerbsbeteiligung haben die Frauen in den letzten 10 Jahren erfreulicherweise deutlich aufgeholt, auch wenn die Erwerbsquote noch unter der von Männern liegt. Erkennbar aufgeholt haben Frauen auch beim Anteil an Führungskräften, der z. B. in der Privatwirtschaft zwischen 1996 von 21% auf 28% im Jahr 2010 angestiegen ist.

Diese Entwicklungen belegen, dass es bereits seit langem eine stetige Anpassung der tatsächlichen Verhältnisse in Richtung hin zu mehr Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gibt. Ausreichend gesetzlich flankiert wird dieser Prozess u. a. durch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz.

Richtig ist, dass das Berufswahlverhalten, lange Berufsunterbrechungen durch Erziehungszeiten und vielfach freiwillig gewählte Teilzeitarbeit für die Verdienst- und Aufstiegschancen von Frauen zum Teil nicht förderlich sind. Die hessische Wirtschaft setzt sich mit Initiativen z.B. dafür ein, dass Frauen stärker die deutlich besser bezahlten technisch-naturwissenschaftlichen Berufe ergreifen. Seit langem trägt die Wirtschaft mit immer flexibleren Arbeitszeitmodellen und immer mehr Telearbeitsplätzen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Land und Kommunen könnten Erhebliches zur stärkeren Gleichberechtigung von Frauen beitragen, wenn





sie für eine flächendeckende, zeitlich ausreichende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sorgen würden.

Angesichts dieser noch nicht ausgeschöpften Handlungsmöglichkeiten ist in einer freiheitlichen Grundordnung der Zweck des vorliegenden Gesetzentwurfes befremdlich, die Betroffenen „ auf bestimmte Lebens- und Berufsvorstellungen auszurichten“. Weiter heißt es: „Überkommene, auf dem Geschlecht beruhende Rollenverteilungen sollen erkannt, aufgebrochen und in Anerkennung des Rechts freier Persönlichkeitsentfaltung für die Angehörigen beider Geschlechter überwunden werden“. Diese staatliche Lenkung von gesellschaftlichem Verhalten geht aus unserer Sicht weit über das gebotene Ziel hinaus.

Die geplanten zahlreichen Verschärfungen und Bürokratisierungen im gesamten Bereich der Personalplanung sind für die Privatwirtschaft nicht akzeptabel. Anscheinbeweise für Diskriminierungen, Einstellungsbevorzugung für Frauen bei „in etwa gleicher Qualifikation“ und ein gerichtliches Beanstandungsrecht, sogar für Dritte wie Gewerkschaften und Berufsverbände würden eher einem Klima des Misstrauens Vorschub leisten. Unklar bleibt auch, wer nach dem Gesetzentwurf als „institutioneller Leistungsempfänger“ von „freiwilligen staatlichen Leistungen“ zu betrachten ist, für den das Gesetz entsprechend gelten soll. Die Gesetzesbegründung, die ohnehin um die Hälfte kürzer ausgefallen ist als der wortreiche Gesetzestextentwurf, erklärt nicht, ob damit beispielsweise Unternehmen der Privatwirtschaft gemeint sein könnten, die staatliche Förderleistung erhalten.

§1 „Gleichberechtigung“ klingt zunächst modern, da nach der Definition die Gleichberechtigung „die Anerkennung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte bei Männern und Frauen einschließt, insbesondere soweit die Unterschiedlichkeit auch mit dem jeweiligen Selbstverständnis als Frau und Mann zusammenhängt“. Dies wird jedoch im Folgenden nicht umgesetzt, da ausschließlich Veränderungen oder Verbesserungen für Frauen angestrebt werden. Dies soll zunächst durch annähernde, zahlenmäßige Präsenz in allen Bereichen erreicht werden. Dabei wird jedoch nicht berücksichtigt, dass in kleinen Einheiten die Geschlechterverteilungen rein zufällig entstehen können, ohne dass dies eine Benachteiligung der einen oder anderen Seite einschließt. Es berücksichtigt auch nicht, dass in manchen Berufsbereichen Frauen längst in der Überzahl sind, obwohl aus ganz anderen Erwägungen die gleiche Repräsentanz der Geschlechter wünschenswert wäre (Beispiele: Erzieher, Grundschullehrer).

Es wird auch nicht berücksichtigt, dass die gleichmäßige Verteilung von „Familienzeiten“ auf Männer und Frauen den wirkungsvollsten Beitrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter leisten würde. Mit dem Gesetzentwurf sollen jedoch immer noch in allererster Linie Frauen bei Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung unterstützt werden.

Ein gesonderter Diskriminierungsschutz, so wie im vierten Abschnitt in §§ 10- 16 vorgesehen, ist überflüssig. Die genannten Tatbestandsmerkmale wie die Rechtsfolgen einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung sind inhaltlich identisch und beinahe wortgleich im allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz geregelt. Darüber hinaus ist in § 24 AGG vorgesehen, dass der Inhalt des Gesetzes auch für alle öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse gilt. Einer eigenen Regelung in Hessen bedarf es daher nicht.

Soweit im fünften Abschnitt des Entwurfs in den §§ 17-21 Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Männern und Frauen vorgesehen sind, wären diese als Verstoß gegen die verfassungsmäßig garantierte Eigentumsstellung privatwirtschaftlicher Unternehmen abzulehnen. Kein Unternehmen der privaten Wirtschaft kann gezwungen werden, Personalplanung und -entwicklung zu betreiben. Insbesondere die Vorgaben für das Bewer-



ungsverfahrens und die für die anschließende Stellenbesetzung sind nicht mit der Eigentums-  
garantie der Unternehmen aus Art. 14 GG zu vereinbaren.

Die im achten Abschnitt in den §§ 34-43 niedergelegten Regeln zur Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf sind als überflüssig abzulehnen. Der beabsichtigte Schutz der Arbeitnehmerinnen ist  
bereits im Teilzeit- und Befristungsgesetz normativ verankert.

Inkonsequent ist, dass „die“ Frauenbeauftragte im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
die Beteiligungsrechte wahrnimmt. Generell sind zudem die Regelungen im 10. bis 13. Ab-  
schnitt, spezielle Frauenbeauftragte (§§ 46-53) mit den genannten Rechten (§§ 54-57) und  
Kompetenzen (§§ 58-68) zu schaffen, ebenfalls unter dem Gesichtspunkt des Bürokratiever-  
meidung abzulehnen. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält in Bezug auf die ge-  
schlechtsbezogene Diskriminierung ausreichende Schutzmomente, die auch und uneinge-  
schränkt für das Land Hessen gelten.

In der Gesamtschätzung vermittelt der Gesetzentwurf in erster Linie den Eindruck, dass  
Gleichberechtigung (nur) durch einen erheblichen Aufwand an Regelungen und Berichtspflich-  
ten herzustellen ist. Gleichstellung wird so mit Bürokratie, Aufwand und extremer Verrechtli-  
chung gleichgestellt. Da nur die Besserstellung von Frauen, nicht aber die angemessenere Ver-  
teilung von gesellschaftlichem Wollen im Mittelpunkt steht, würde ein solches Gesetz ein erheb-  
liches und aus hiesiger Sicht unproduktives Mehr an Bürokratie erzeugen, das nur zu unver-  
hältnismäßig kleinen Fortschritten führen könnte. Dies liegt nicht zuletzt, wie an vergleichbaren  
Regelungen in anderen Bundesländern deutlich geworden ist, an der in der Folge durchgängig  
mangelnden Konsequenz in der Umsetzung.

Das Ziel, Diskriminierung von Frauen wirksam zu verhindern, ist richtig. Faktisch befindet sich  
die Gleichstellung von Frauen und Männern jedoch bereits auf einem guten Weg und sollte  
nicht über die bereits bestehenden und ausreichenden gesetzlichen Regulierungen hinaus vo-  
rangetrieben werden.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Fasbender

Jörg E. Feuchthofen

## Förderung der Autonomie Behinderter, fab e.V.

Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen, Kölnische Str. 99, 34119 Kassel

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
c/o Herr Schlaf  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

## Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen



Ansprechpartnerin:  
Rita Schroll  
Kölnische Str. 99  
34119 Kassel  
Telefon: 0561-7 28 85-22

E-Mail: [hkbf@fab-kassel.de](mailto:hkbf@fab-kassel.de)  
[www.fab-kassel.de/hkbf](http://www.fab-kassel.de/hkbf)

Kassel, 03.07.2013

### **Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrter Herr Schlaf,  
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu o.g. Gesetzesentwurf.

In unserer Stellungnahme beschränken wir uns auf wesentliche Eckpunkte aus Sicht der Frauen mit Behinderungen.

Den vorliegenden Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion begrüßen wir sehr, da der Gesetzentwurf:

- wesentlich ausdifferenzierter als das derzeitige Gesetz formuliert ist
- die Wirksamkeit des Gesetzes erhöht - u. A. durch die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle sowie durch gesetzlich festgeschriebene Sanktionen
- Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien für alle Aufgabenbereiche der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten gesetzlich verankert
- festschreibt, dass - analog zu § 1 Abs. 1 S. 4 BGG - die besonderen Belange der Frauen mit Behinderungen sowie der Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, besonders zu beachten sind
- bei der Definition des Tatbestandes der unmittelbaren sowie der mittelbaren Diskriminierung auch das Diskriminierungsmerkmal „Behinderung“ anführt
- es Frauenbeauftragten die Möglichkeit einräumt, Entscheidungen im Hinblick auf die Vereinbarung mit dem HGIG - soweit es sich um Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder bei Frauen wegen einer Behinderung handelt - gerichtlich überprüfen zu lassen
- Belästigung und sexuelle Belästigung als Tatbestand der Diskriminierung aufführt und in diesem Zusammenhang das Merkmal „Behinderung“ benennt

um beispielhaft einige aus unserer Sicht wesentlichen Verbesserungen zu benennen.

Zudem bietet der Gesetzesentwurf die Möglichkeit, der nachgewiesenen Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderungen bzw. der Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, entgegenzuwirken.

## § 28 Abs. 1

Bei der Analyse und Beschreibung der Beschäftigungsstruktur sowie bei der Auswertung der bisherigen Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen regen wir eine zusätzliche Differenzierung nach dem Merkmal „Behinderung / von einer Behinderung bedroht“ an. Dies halten wir für eine wichtige Maßnahme, um in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für behinderte Menschen den Bedarf von besonderen Förderprogrammen zur Beschäftigung von Frauen mit Behinderung zu verdeutlichen; da diese trotz unterschiedlichster Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen immer noch das Schlusslicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen.

Mit freundlichen Grüßen



Rita Schroll

Dr. Barbara Stiegler  
Bonn  
[www.stiegler-barbara.de](http://www.stiegler-barbara.de)

Juli 2013

*Schriftliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246*

Meine Stellungnahme umfasst 3 Aspekte:

1. Grundsätzlich: Geschlechterpolitik hat sich in den vergangenen Jahren stark entwickelt
2. Die Veränderungen in der Geschlechterpolitik sind im Entwurf in Ansätzen erfasst
3. Die Umsetzung der neuen geschlechterpolitischen Strategien kann noch präzisiert werden

**1. Grundsätzlich: Geschlechterpolitik hat sich in den vergangenen Jahren stark entwickelt**

Hessen ist ein Land, das früher für gleichstellungspolitische Innovationen bekannt war. Das HGIG von 1994 war wegweisend auch für andere Bundesländer. Eine Novellierung im Jahre 2013 sollte diese Tradition wieder aufnehmen. Sie muss dabei die veränderten ebenso wie die unveränderten Geschlechterverhältnisse in der Realität der Bundesrepublik und des Landes Hessen berücksichtigen. Sie muss aber auch die neuen Ergebnisse aus den weltweiten, europäischen und nationalen Diskursen zu geschlechterpolitischen Zielen und Strategien einbeziehen. In den letzten Jahren sind das Bewusstsein und die Erkenntnisse über Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis aber auch über die Strukturen und Mechanismen, durch die sie entstehen und durch die sie aufrechterhalten bleiben, gewachsen. Mit dem Einzug des Gender-Begriffs ist eine neue Dimension in der Geschlechterpolitik eröffnet:

- Gender bezieht sich auf das männliche **und** weibliche Geschlecht und thematisiert die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern.
- Gender verweist darauf, dass empirisch feststellbare Differenzen und Hierarchien zwischen den Geschlechtergruppen nicht als Ausdruck des „Wesens“ der Geschlechter interpretiert werden können. Sie lassen sich auch nicht mit biologischen Unterschieden und schon gar nicht evolutionsgeschichtlich begründen. Vielmehr sind sie als Ergebnis **gesellschaftlicher und kultureller Faktoren** zu verstehen.
- Gender rückt damit auch in den Blick, in welcher Weise die **politisch gestaltenden Vorgaben**, wie z. B. das Recht, die Infrastruktur für soziale Dienstleistungen, aber auch die Arbeitskultur oder Medien auf die Stabilisierung oder Veränderung der Geschlechterdifferenzen wirken<sup>1</sup>.

Am Beispiel der Analyse von Erwerbsarbeitszeiten in einer Behörde bedeutet das

- Die Geschlechterdifferenz zwischen Vollzeit und Teilzeit wird als Problem für Männer und Frauen gesehen, denn sie entsteht aus der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen.
- Es gibt keine Teilzeitneigung von Frauen, die aus ihrem Frau-Sein basiert und keine Vollzeitneigung von Männern, die aus deren Mann-Sein resultiert.



- Sowohl das Fehlen ausreichender und guter öffentlicher Angebote zu Erziehung und Betreuung sowie das Festhalten an stereotypen, traditionellen Geschlechterbildern und der daraus entstehenden, geschlechtsbezogenen Arbeitsverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind dafür ausschlaggebend, wie viele Frauen und wie viele Männer Teilzeit arbeiten.

Sowohl in der internationalen Debatte als auch auf europäischer Ebene haben sich in den letzten Jahren neue strategische Optionen für eine nachhaltige und emanzipatorische Geschlechterpolitik eröffnet: Die weiterhin nötige Strategie der Frauenförderung wird ergänzt durch die weitreichendere und anspruchsvolle Strategie des Gender Mainstreamings, mit der speziell die Rahmenbedingungen für die Geschlechterverhältnisse in den Blick genommen werden. Geschlechterpolitik richtet sich also nicht nur, wie bisher verbreitet praktiziert, auf bestimmte Zielgruppen von Frauen und Männer wie z. B. Frauen, die in höhere Positionen befördert werden sollen oder türkische Jungen, deren spezielle Bildungsbenachteiligung aufgehoben werden soll. Moderne Geschlechterpolitik umfasst auch die Analyse und Veränderung von strukturellen Faktoren, die die Lebenssituation von Männern und Frauen beeinflussen und prägen, also z.B. die für Frauen hinderlichen Beförderungsstrukturen oder das traditionelle Männerbild, das einigen türkischen Jungen das Lernen bei Lehrerinnen erschwert. In der modernen Geschlechterpolitik kommen die juristischen Personen des öffentlichen Rechts (vgl. §5 des Entwurfs), also z. B. Dienststellen des Landes, Landkreise, Kommunen, als geschlechterpolitische Akteure in doppelter Weise in den Blick und in die Verantwortung: zum einen –wie bisher- als Arbeitgeber, der, - wie für den öffentlichen Dienst erwartet,- sich vorbildlich für die Gleichstellung der Männer und Frauen, die er beschäftigt, einsetzt. Zum anderen aber auch in Bezug auf die jeweiligen fachlichen Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, also auf den Output der einzelnen Verwaltungseinheiten. Diese Wende zu der Analyse der Wirkungen fachlicher Arbeit in inhaltlicher und finanzieller Hinsicht auf die Geschlechterverhältnisse ist eine relativ neue Ergänzung und Erweiterung bisheriger Geschlechterpolitik. Nun liegen mittlerweile Erfahrungen mit entsprechenden geschlechterpolitischen Strategien wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting vor. In Österreich ist z.B. die Verpflichtung zu Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert. Die Agentur für Gleichstellung im ESF unterstützt die an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. In vielen Kommunen, die mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattete Gleichstellungsstellen haben, ist Gender Mainstreaming und in einigen Gender Budgeting (z. B. Berlin, München) bereits implementiert.

Nicht zuletzt hat das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2011) mit seinem neuen Leitbild einen deutlichen Akzent gesetzt: es geht davon aus, dass beide, Männer wie Frauen, sowohl erwerbstätig sind als auch die Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige übernehmen. Eine Umsetzung dieser Vision verlangt eine grundlegende Veränderung von sozialer Infrastruktur, Betriebskulturen und Arbeitszeitgestaltung sowie den konsequenten Abbau von traditionellen Rollenstereotypen. Eine Begrenzung der Geschlechterpolitik allein auf die Förderung von Frauen wird diesem Leitbild nicht mehr gerecht.

Dieses neue Leitbild und die neuen geschlechterpolitischen Strategien sollten sich in einem novellierten Landesgleichstellungsgesetze widerspiegeln. Erst mit der Integration der geschlechterpolitischen Ziele in das fachliche Verwaltungshandeln wäre die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht nur mit dem Blick auf Beschäftigte innerhalb der Verwaltung sondern auch orientiert auf Bürger und Bürgerinnen vom HGIG erfasst.

## **2. Die Veränderungen in der Geschlechterpolitik sind im Entwurf in Ansätzen erfasst**

**Bezüglich der im Gesetz vorgenommenen Stärkung der Institution der Frauenbeauftragten schließe ich mich der positiven Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros (LAG) vom 19.6.2013 voll inhaltlich an.**

Ich konzentriere mich im Folgenden auf die Umsetzung einer querschnittsorientierten Geschlechterpolitik wie sie mit Gender Mainstreaming und Gender Budgeting realisiert werden kann.

Im §3 des Entwurfes „Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming“ liegt der Schlüssel für eine moderne Geschlechterpolitik. Damit nimmt Hessen seine Vorreiterrolle wieder auf.

Zu begrüßen ist:

1. Als geschlechterpolitische Akteure werden „alle Aufgabenbereiche der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten“ definiert. Damit ist bereits der Querschnittsgedanke des Gender Mainstreaming aufgenommen und der fachliche Output der Organisationseinheiten kommt in den Blick. Es geht also um die Wirkung der fachlichen Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse, auf die die fachliche Maßnahme jeweils zielt und deren Beurteilung im Hinblick auf die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen.

2. Mit §3 (1) 1 wird ein Gender Assessment vorgeschrieben. Die Erarbeitung solcher Wirkungsanalysen verbreitet sich im Zuge der Verwaltungsmodernisierung nicht nur im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter immer mehr. Mit den differenzierten Zielgruppenanalysen als Grundlage für die Gestaltung von Dienstleistungen und der Erfassung des Bedarfs ändert sich auch das Verwaltungshandeln. Die Frage, wie die einzelnen Maßnahmen wirken und ob sie die vorher festgelegten Ziele auch erreichen, ist für eine moderne, nicht nur vollzugsorientierte Verwaltung, angemessen.

3. § 3 bezieht sich auf alle Phasen behördlicher Entscheidungsprozesse und nimmt damit die Definition von Gender Mainstreaming des Europarates ernst. „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

4. §3 (2) verweist die Verantwortung für diesen Prozess der Umgestaltung des Verwaltungshandelns vor allem an die Führungskräfte. Das entspricht dem Top-Down Prozess, in dem Gender Mainstreaming umgesetzt werden muss. Voraussetzung für den Erfolg solcher Prozesse ist der Aufbau von Genderkompetenz, nicht nur bei den Führungskräften. Der Absatz stellt auch klar, dass die Verantwortung nicht der Frauenbeauftragten zugewiesen werden kann. Die Rolle der Frauenbeauftragten im Prozess der Anwendung von Gender Mainstreaming ist prinzipiell begrenzt. Da bei ihr aber in der Regel das Wissen um die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Handlungsfeldern versammelt ist, sollte sie selbstverständlich als Experte für Geschlechterfragen bei der Analyse hinzugezogen werden.

### **3. Die Umsetzung der neuen geschlechterpolitischen Strategien kann noch präzisiert werden**

Moderne Gleichstellungspolitik braucht ein rechtliches Fundament, einen politischen Willen und einen angemessenen strukturellen Rahmen. Gesichert sein müssen Ressourcen, Verfahrensbefugnisse, Entscheidungskompetenzen, die Wissensinfrastruktur und das fachlich qualifizierte Personal auf allen Ebenen. Um dies noch deutlicher zu formulieren, sollten folgende 4 Vorgaben gemacht werden:

#### **1. Die Verpflichtung zur Aufstellung eines gleichstellungspolitischen Rahmenplanes für jede Behörde**

Für die Gleichstellungsbemühungen durch die Personalpolitik sieht der Gesetzentwurf den Frauenförderplan (§ 27 – §32) vor. Inhaltlich besteht er aus einer genauen Analyse der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu der der männlichen. Damit ist der Frauenförderplan ein Instrument zur Prüfung der Wirkung vergangener Maßnahmen im Bezug auf das Ziel der Gleichstellung bei den Beschäftigten. Für die übrigen Aufgabenbereiche der im Gesetzentwurf aufgeführten Organisationseinheiten könnte ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan in genau dieser Weise die Wirkungen behördlicher fachlicher Maßnahmen erfassen und steuern. Solche Pläne sollten ausgehend von konkreten Daten messbare, zeitlich fixierte Ziele und Indikatoren der Zielerreichung enthalten. So hat Heidelberg zum Beispiel nach der Unterzeichnung der europäischen Charta solche Pläne für die kommunale Ebene entwickelt.

#### **2. Die Verpflichtung zu einem geschlechterdifferenzierenden Berichtswesen**

Voraussetzung für eine moderne Geschlechterpolitik und die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind Informationen über die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen. Überall, wo Daten über Personen erhoben werden, sollte dies

geschlechterdifferenziert erfolgen, um eine Grundlage für die sich daraus ergebenden Genderanalysen von Maßnahmen und Dienstleistungen zu haben.

### 3. Der Einbezug des Haushaltes

Es muss besonders erwähnt werden, dass auch die Haushaltserstellung und deren Vollzug in die Geschlechterpolitik einzubeziehen sind, wie es z. B. auch im „Gesetz zur Novellierung des Thüringischen Gleichstellungsgesetzes und zur Änderung der Thüringer Kommunalordnung vom 6. März 2013“ geschehen ist. Das Europäische Parlament definiert Gender Budgeting wie folgt: „Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming auf den Haushaltsprozess. Es besteht in einer Prüfung des Budgets aus der Geschlechterperspektive. Die Prüfung bezieht alle Phasen des Budgetprozesses mit ein. Ziel ist es, sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben unter der Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.“ Mit der Strategie des Gender Budgeting oder der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung liegen bereits konkrete Erfahrungen vor. Sie zeigen, dass auch die Finanzflüsse Frauen und Männer nicht in gleichem Masse erreichen. Bereits der erste Schritt, nämlich die Nutzer und Nutzerinnenanalyse, verweist oft auf eine ungleiche Verteilung bei der Nutzung öffentlicher Ressourcen.

### 4. Unterstützung durch Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung

§ 25 verpflichtet u.a. „alle Vorgesetzten“, sich über die „Umsetzung von §3“ zu unterrichten. Um aber die fachliche Arbeit der Behörden mit dem Gleichstellungsziel zu verknüpfen, ist noch mehr erforderlich: die Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung. Kein Politikfeld ist geschlechtsneutral und jede fachliche Aufgabe hat einen Genderbezug. GM ist auch eine Strategie der Kompetenzerweiterung. Sie bezieht alle Akteurinnen und Akteure in allen Handlungsfeldern, wie z.B. Rechtsetzung, Berichtswesen oder Forschung sowie in allen Sachgebieten, wie z.B. Wirtschaft, Finanzen oder Familie, ein und versetzt sie in die Lage, mit ihrem Fachwissen gleichstellungsorientiert zu handeln.

Die Unterstützungsfunktion der Fort- und Weiterbildung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Ohne die fachlichen Informationen und die Entwicklung von Genderkompetenz können die Gender Mainstreaming/ Budgeting Prozesse nicht gelingen.

### Fazit

Wenn das Land Hessen seine Tradition als gleichstellungspolitischer Vorreiter wieder aufnehmen will, müsste die anstehende Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes eine Kombination aus einer starken Institution der Frauenbeauftragten und einer verbindlichen Nutzung moderner gleichstellungspolitischer Strategien beinhalten.

---

Hessisches Ministerium der Finanzen · Postfach 3180 · 65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen M3  
Dokument-Nr.

An die  
Vorsitzende des  
Sozialpolitischen Ausschusses  
Frau Kordula Schulz-Asche MdL  
Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Bearbeiter/in Herr Winkel  
Durchwahl (0611) 32 2273  
Fax (0611) 32 713 2273  
E-Mail Stefan.Winkel@hmdf.hessen.de  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht v. 28.05.2013  
Datum 1. Juli 2013

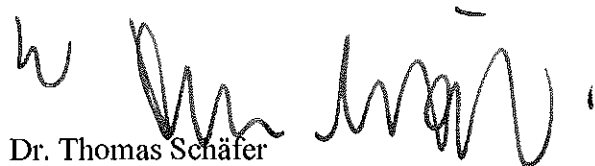
**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

**Hier: Stellungnahme des Hessischen Ministeriums der Finanzen**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

mit Schreiben vom 28. Mai 2013 wurde das Hessische Ministerium der Finanzen um Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gebeten. Ich teile Ihnen hiermit mit, dass seitens meines Hauses keine Stellungnahme erfolgen wird, da die Position der Landesregierung bereits durch Herrn Staatsminister Grüttner bei der Einbringung des Gesetzentwurfs in der 137. Sitzung des Hessischen Landtages am 24. April 2013 dargelegt wurde. Aus diesem Grund verzichten wir auch auf Entsendung eines Vertreters zur Anhörung zu diesem Gesetz.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Thomas Schäfer

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
c/o Herr Schlaf  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

**Sprecherinnengremium  
der LAG Hessischer  
Frauenbüros**

**Dr. Ute Giehardt**  
Frauenbeauftragte  
Stadt Kassel  
Rathaus  
34112 Kassel  
Tel. 0561/ 787-70 69  
Fax 0561/ 787-80 26  
[frauenbeauftragte@kassel.de](mailto:frauenbeauftragte@kassel.de)

**Brigitte Hartwig**  
Frauenbeauftragte (HGIG)  
Landkreis Darmstadt-Dieburg  
Jägertorstraße 207  
64289 Darmstadt  
Tel. 06151/ 8811041  
Fax 06151/ 8811045  
[b.hartwig@ladadi.de](mailto:b.hartwig@ladadi.de)

**Anna Hesse**  
Frauenbeauftragte  
Landkreis Kassel  
Wilhelmshöher Allee 64-66  
34119 Kassel  
Tel. 0561-1003-1540  
Fax 0561-1003-1527  
[frauenbuero@landkreiskassel.de](mailto:frauenbuero@landkreiskassel.de)

**Judith Kolbe**  
Fachdienst Büro für Frauen und C  
engleichheit  
Kreis Groß-Gerau  
Wilhelm-Seipp-Straße 4  
64521 Große-Gerau  
Tel. 06152-989332  
Fax 06152-989352  
[j.kolbe@kreisgg.de](mailto:j.kolbe@kreisgg.de)

**Bärbel Scheid**  
Frauenbeauftragte (HGIG)  
Stadt Wiesbaden  
Hasengartenstraße 21  
65189 Wiesbaden  
Tel. 0611/31-4150, -4151  
Fax 0611/31-3930  
[baerbel.scheid@wiesbaden.de](mailto:baerbel.scheid@wiesbaden.de)

**Christa Winter**  
Frauenbeauftragte  
Stadt Marburg  
Rathaus Markt 1  
35035 Marburg  
Tel. 06421/ 201 368  
Fax 06421/ 201 760  
[christa.winter@marburg-stadt.de](mailto:christa.winter@marburg-stadt.de)

Wiesbaden, 19.06.2013

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein  
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung  
von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrter Herr Schlaf,  
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, als Landesarbeitsgemeinschaft der  
hessischen Frauenbüros (LAG) zu o.g. Gesetzentwurf Stellung  
nehmen zu dürfen.

Bei der nachfolgenden Stellungnahme konzentrieren wir uns auf  
wesentliche Eckpunkte im Entwurf, insbesondere aus Sicht der  
Frauenbeauftragten nach HGIG in Gemeinden, Landkreisen und  
Städten.

Der vorliegende Entwurf zum HGIG der SPD-Fraktion wird von der  
LAG begrüßt, da er Änderungs- und Verbesserungsbedarfe der  
Frauenbeauftragten im Großen und Ganzen aufgenommen und be-  
rücksichtigt hat. Diese wurden bereits im zurückliegenden 2-jährigen  
Novellierungsprozess gegenüber der jetzigen Landesregierung for-  
muliert und mit allen frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtags-  
fraktionen kommuniziert.

Der Gesetzentwurf unterscheidet sich deutlich vom bisher gültigen  
Gesetz, in dem er umfangreicher und detaillierter formuliert ist und  
damit für mehr Klarheit gegenüber dem bisher gültigen Gesetz sorgt.  
Er schränkt die Interpretationsmöglichkeiten und die unterschiedliche  
Gesetzesauslegung des jetzigen HGIG ein.

Der Entwurf erhöht die Anforderungen an die Dienststellen und Frauenbeauftragten gleichermaßen in ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten einerseits und vereinfacht ebenso die Zusammenarbeit der Dienststellen und Frauenbeauftragten andererseits.

Beispielhaft möchten wir folgende Punkte herausgreifen:

- Erhöhung der Wirksamkeit des Gesetzes durch
  - ⇒ Schaffung einer zentralen unabhängigen Stelle (§ 75)
  - ⇒ gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten (§§ 70, 71)
  - ⇒ Sanktionen (§ 69)
  
- Erweiterung des Geltungsbereiches (§§ 5 und 6)
  
- Erweiterte Gesetzesbestimmungen zum Frauenförderplan durch ein gestuftes Verfahren:
  - ⇒ Die Anforderungen an die Umsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung durch den Frauenförderplan werden formuliert.
  - ⇒ Der Frauenförderplan wird im Aufbau und den Inhalten präzisiert.
  - ⇒ Die Evaluation des Frauenförderplans wird als besondere Pflicht der Dienststellen vorgeschrieben, insbesondere in dem die im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen konkreter formuliert und mit Erfolgsfaktoren zu hinterlegen sind.
  - ⇒ Führen Maßnahmen nicht zum Ziel, muss dies begründet werden und es müssen neue Maßnahmen erfolgen.
  - ⇒ Als weitere Stufe werden Sanktionen vorgeschrieben.
  
- Beibehaltung der Organstellung der Frauenbeauftragten
  - ⇒ Die Funktion der Frauenbeauftragten wird in ihrer Organstellung gestärkt. Die Organstellung beinhaltet die Aufgabe, die Gleichberechtigungspolitik der Dienststellen zu überwachen und die Dienststelle bei den notwendigen strukturellen Veränderungen zu beraten, damit die Lebensrealitäten von Frauen Berücksichtigung finden ohne sie zu diskriminieren.

Das HGIG, das in der Verwaltung mit vielen anderen rechtlichen Bestimmungen konkurriert, erhält in dem Gesetzentwurf mehr Gewicht und Bedeutung. Dadurch wird ein zielführendes Handeln der entscheidungstragenden Kräfte in der Verwaltung gefördert.

Abschließend ist festzuhalten, dass der vorliegende Gesetzentwurf in den Ausformulierungen klarstellt, dass die Verpflichtung für alle in der Verwaltung erhöht wird, die Umsetzung der Gleichberechtigung zu verwirklichen, sich mit Fragen der Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming auseinander zu setzen und im Sinne der Zielsetzung produktive Lösungen zu finden und dies nicht alleine eine Aufgabe der Frauenbeauftragten ist.

Mit freundlichen Grüßen



Brigitte Hartwig  
Frauenbeauftragte (HGIG)  
Landkreis Darmstadt-Dieburg



Bärbel Scheid  
Frauenbeauftragte (HGIG)  
Stadt Wiesbaden

LFR·Friedrichstraße 32·65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Geschäftsführer Sozialpolitischer Ausschuss  
Herr Jürgen Schlaf  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Wiesbaden, 04.07.2013

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/ 7246**

Sehr geehrter Herr Schlaf,

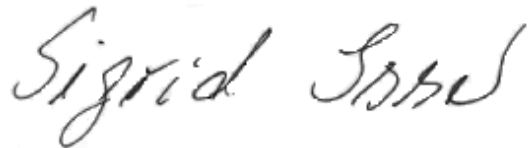
der Landesfrauenrat Hessen (LFR) begrüßt, dass durch die Einbringung des Gesetzentwurfes der SPD-Fraktion zum Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) möglicherweise verhindert werden kann, dass ein rechtsfreier Raum entsteht, da das jetzt gültige HGIG Ende des Jahres 2013 ausläuft.

Die Vielfalt der eingebrachten inhaltlichen Paragraphen sollen in unserer Stellungnahme nicht im Einzelnen beurteilt werden. Es ist aber positiv zu bewerten, dass wesentliche Anregungen, die auch der Landesfrauenrat Hessen in der Vergangenheit forderte, im vorliegenden Gesetzentwurf aufgegriffen werden. Dazu gehören die Ausdehnung des Geltungsbereiches, die Fortschreibung der Frauenförderpläne sowie die Stärkung der Rechtsposition der Frauenbeauftragten. Auch die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen sowie von Frauen, die davon bedroht sind, wurden im Gesetzentwurf explizit genannt und beachtet. Die Umsetzung des Gleichberechtigungsauftrages könnte mit diesen Vorgaben schrittweise vorangebracht werden.

Einzelne Mitgliedsverbände des Landesfrauenrates Hessen wurden extra zur Stellungnahme angeschrieben und werden diese gesondert abgeben.

Wenn die in § 75 geforderte zentrale unabhängige Stelle eingerichtet wird, sollte ein jährliches Statusgespräch mit dem Landesfrauenrat Hessen als eine Aufgabe aufgenommen und festgehalten werden.

Mit freundlichen Grüßen



Sigrid Isser  
Vorsitzende LFR Hessen



Rita Czymai  
Stellv. Vorsitzende LFR Hessen





## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Nach jahrelangem Stillstand in der hessischen Frauenpolitik begrüßt ver.di Hessen, dass ein Gesetzentwurf zur Weiterführung und Weiterentwicklung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vorliegt.

Die ver.di Hessen und insbesondere die Abteilung Frauen haben immer wieder Forderungen an die Hessische Landesregierung und die im Landtag vertretenen Parteien gerichtet, um das HGIG als Instrument zur aktiven und gezielten Frauenförderung in Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung der Geschlechter zu entwickeln.

Für die Bewertung des vorliegenden Gesetzentwurfs haben wir uns an den von ver.di gestellten Anforderungen orientiert.

### **Die ver.di- Forderungen im Einzelnen:**

- 1. Sicherstellen des Fortbestehens der Vorschriften des HGIG bei Umwandlungen in GmbHs und andere private Rechtsformen, Einbeziehung der Landesbank Hessen-Thüringen in den Gültigkeitsbereich des Gesetzes und Ausweitung des Gesetzes auf alle Beschäftigungsverhältnisse**

Mit der Ausweitung des Geltungsbereiches in personeller wie sachlicher Hinsicht in den §§4-6 ist die Forderung erfüllt; es fehlt in der Aufzählung der sachliche Geltungsbereich für die Helaba, jetzt Landesbank Hessen-Thüringen. Für die Beschäftigten in Hessen ist sicherzustellen, dass sie in den Geltungsbereich aufgenommen werden.

Mit der Erweiterung des Geltungsbereiches nach Privatisierungen öffentlicher Dienststellen werden erreichte Standards gesichert und einer vergleichbaren Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) gefolgt.

- 2. Verpflichtung der Dienststellen zu einer transparenten Personalplanung und geschlechtergerechten Personalentwicklung**

Personalplanung zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen beginnt mit der Zuordnung der Arbeitsplätze auf Bereiche. Die Umrechnung mit Teilzeitbeschäftigten besetzter Arbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze (§9, Abs. 4) wird präzisiert und die Unterrepräsentanz definiert. In den §§17-26 wird umfassend definiert und präzise abgefordert, dass alle Organisationseinheiten eine qualifizierte Personalplanung aufstellen und fortschreiben sowie Konzepte zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung vorlegen müssen. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Ist-Stand. Positiv zu bewerten ist die angestrebte paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen (§ 20).

### **3. Verpflichtung der Dienststellen zu Frauen- bzw. Gleichberechtigungsplänen zur Gewährleistung einer transparenten, geschlechtergleichberechtigten Personalplanung**

Diese Forderung wird erfüllt durch §§27-33, in denen die Anforderungen an die Inhalte von Frauenförderplänen präzisiert werden. Die Unwirksamkeit von Personalentscheidungen bei Fehlen eines gültigen Frauenförderplans bewerten wir positiv.

### **4. Aussagekräftige jährliche Evaluierung (Berichtspflicht) der Frauenfördermaßnahmen unter rechtzeitiger Einbeziehung der FB**

Mit der Präzisierung der Frauenförderpläne werden schon bessere Voraussetzungen zur Evaluierung generell geschaffen. So ist bei einer Geltungsdauer der Frauenförderpläne von 4 Jahren die in §29,2 vorgesehene Anpassungsprüfung nach 2 Jahren ein sinnvoller Zeitrahmen, um den im Rahmen des Frauenförderplans eingeleiteten Maßnahmen Chancen zur Umsetzung bzw. Bewertung zu geben.

### **5. Kombination von Ziel- und Entscheidungsquote zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen**

Diese Forderung wird erfüllt durch §22.

### **6. Ausweitung der Diskriminierungsverbote und bessere Entschädigung für Betroffene**

Im Gesetzentwurf werden in den §§11-13 Diskriminierungen definiert und die Entschädigung erhöht; die Belange des Opfers haben Vorrang, d.h., dass dieser Forderung Rechnung getragen wurde.

### **7. Stärkere Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Betrachtung von Frauenförderung muss in der Lebenslaufperspektive erfolgen und in diesem Sinn müssen die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf präzisiert und verbessert werden. Dazu liefert der Gesetzentwurf erfreulicherweise eine Fülle von Beispielen in den §§ 34-43.

### **8. Klare Regeln zu Kompetenzen und Ausstattung der Frauenbeauftragten**

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten werden in §46 klarer definiert, ebenso deren Bestellung (§§47f). Die Rückkehr zur Bestellungspflicht ab einer Mindestzahl von 25 Beschäftigten erhöht die Wirksamkeit des Gesetzes; die Sanktion bei Nichtbestellung = Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten sichert die Umsetzung des Gesetzes; in § 53 sind umfangreiche Regelungen zur Ausstattung festgehalten. Die Pflicht zur Berufung einer Stellvertreterin, das Recht auf eigenverantwortliche Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten, ihre Entlastung von anderen Tätigkeiten und der Anspruch auf eine Vergütung ihrem beruflichen Fortkommen entsprechend geben den Frauenbeauftragten bessere Voraussetzungen zur Durchführung ihres Amtes und entspricht den Forderungen von ver.di Hessen.

### **9. Wirksame Beteiligungsrechte, z.B. ein Klagerecht**

Im Gesetzentwurf sind in § 54 umfassende Informationsrechte der Frauenbeauftragten geregelt und in den §§ 58-63 werden die Beteiligungsrechte unabhängig von den Tatbeständen des HPVG neu und umfassend definiert.

Das in § 70 vorgesehene Klagerecht der Frauenbeauftragten vor dem Arbeitsgericht im Beschlussverfahren zur Durchsetzung ihrer Organrechte stärkt die Stellung der Frauenbeauftragten erheblich und ermöglicht ihnen, Entscheidungen ihrer Dienststelle mit diesem offiziellen Weg entgegenzutreten.

Ebenso begrüßen wir die im § 71, Abs.10 die im Rahmen des gerichtlichen Beanstandungsrechtes vorgesehene Verbandsklagemöglichkeit.

## 10. Einführung von Sanktionen bei Nichtumsetzung des HGIG

Die Zielvorgaben eines Frauenförderplans müssen erfüllt werden. Mit den Vorschriften im § 69 kann die Frauenbeauftragte nun wirksam ihre Zustimmung zu Personalentscheidungen der Dienststelle verweigern, wenn diese nicht den Zielvorgaben des Frauenförderplans entsprechen – auch zwei Jahre nach Ablauf der Geltungsdauer des Frauenförderplans. In diesem Fall muss die Dienststelle das Arbeitsgericht anrufen.

Mit dieser Regelung haben die Frauenbeauftragten ein wirksames Mittel zur Durchsetzung der Umsetzung von Frauenförderplänen.

### Neu im Gesetzentwurf: Zentrale Unabhängige Stelle

Mit der Installierung einer „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“ als selbständige Abteilung in dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung (§75) sehen wir eine wichtige Anforderung an eine moderne Gleichstellungspolitik erfüllt. Wir brauchen in Hessen eine unabhängige Stelle, die sich mit Fragen der Geschlechterverhältnisse und der Umsetzung von Geschlechterdemokratie befasst und die Einzelpersonen und Organisationen Unterstützung gibt. Diese Stelle soll Aufklärungs- und Untersuchungsarbeit zu Entgeltdiskriminierung leisten und unserer Auffassung nach zu einer Antidiskriminierungsstelle des Landes - analog der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes ausgebaut werden.

### Gesamtbewertung:

Der umfangreiche Gesetzentwurf präzisiert gegenüber dem aktuellen Gesetz die Art und Weise der Anwendung, was wir als sehr hilfreich für alle Betroffenen ansehen. Dadurch werden bessere Voraussetzungen geschaffen, dass die vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen zielgerichtet realisiert werden. Nur so kann die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst als Ziel systematisch näher rücken.

Im Gesetzentwurf wird die Stellung der Frauenbeauftragten ausgebaut und ihre Arbeitsbedingungen verbessert. Die Frauenbeauftragten bekommen sachliche und personelle Unterstützung und endlich auch Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Rechte.

Mit der Installierung einer Zentralen Unabhängigen Stelle wird Fachkreisen und der Bevölkerung signalisiert, dass die Beseitigung geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung ein Anliegen der Hessischen Landesregierung ist.

agah • Kaiser-Friedrich-Ring 31 • 65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Arbeitsgemeinschaft der  
Ausländerbeiräte Hessen -  
Landesausländerbeirat

Geschäftsstelle:  
Kaiser-Friedrich-Ring 31  
65185 Wiesbaden  
Telefon: 0611/98 99 5-0  
Telefax: 0611/98 99 5-10  
agah@agah-hessen.de  
www.agah-hessen.de

Wiesbaden, den 15. Juli 2013

## **Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Schulz-Asche,

wir freuen uns, dass uns Gelegenheit geben wird, zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Stellung zu nehmen.

Im EU-Bereich findet sich die Grundlage für Diskriminierungsverbote bzw. -schutz in den folgenden europäischen Anti-Diskriminierungsrichtlinien:

- Richtlinie 2000/43/EG (Verbot aller Formen von Diskriminierung, die auf Rasse oder ethnischer Herkunft beruhen)
- Richtlinie 2000/78/EG (Verbot aller Formen von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und Beruf, die auf Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung basieren).
- Richtlinie 2002/73/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen)
- Richtlinie 2004/113/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen).

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden diese EU-Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt.

Damit ist jedoch nicht gleichzusetzen, dass Diskriminierungsschutz allumfassend gegeben ist und in allen Situationen erreicht werden kann.

Bankverbindung:  
Santander Bank Wiesbaden  
Konto 103 197 3100  
BLZ 510 10111

Die Geltung des AGG beschränkt sich nämlich außerhalb der Erwerbstätigkeit auf den Privatrechtsverkehr, so dass das AGG etwa im Bereich des öffentlichen Rechts, für Medien oder in öffentlichen Schulen keine Anwendung findet. Es gilt, alle Formen der Diskriminierung in Staat und Zivilgesellschaft zu bekämpfen. Im Hinblick auf die Gesetzgebungskompetenz ergibt sich aber beispielsweise für den schulschen Bereich die Zuständigkeit der Bundesländer. Regelungen auf diesen Gebieten mit dem Zweck, Ungleichbehandlungen auszuschließen, können bzw. müssen mithin auf Landesebene vorgenommen werden.

Ungleichbehandlung muss mit möglichst effektiven gesetzlichen Mitteln begegnet und Benachteiligungen aufgrund aller in Betracht kommenden Faktoren abgebaut werden. Zu diesen Faktoren zählen Geschlechtszugehörigkeit ebenso wie die ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter oder Behinderung.

Dabei sind viele Schritte nötig, um zu einer diskriminierungsfreien und -vorbeugenden Politik einerseits und einem vorurteilsfreien Zusammenleben der Menschen andererseits zu gelangen. Nicht übersehen werden darf, dass nach wie vor trotz verfassungsrechtlicher Gleichstellung, Schutz durch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, spezielle Beauftragte und Frauenquoten eine soziale und wirtschaftliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern existiert.

Menschen werden zudem häufig nicht nur aufgrund eines Merkmals benachteiligt, sondern auf Grund kombinierter Merkmale, wie etwa "jung und weiblich", "älter und behindert" oder "ausländisch und muslimisch". Auf diese Weise kann eine mehrdimensionale Diskriminierung dazu führen, dass Frauen mit Migrationshintergrund von sozialer und wirtschaftlicher Ungleichbehandlung noch stärker betroffen sind.

Soweit es beispielsweise die Gleichstellung behinderter Menschen betrifft, überprüfen Bund und Länder die teilweise seit über zehn Jahren geltenden Gesetze zur Gleichstellung dieser Gruppe. Hintergrund ist das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland im Jahr 2009 und die verbindlichen inhaltlichen Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, die hinreichend erfüllt werden müssen. Dies gilt etwa in Bezug auf den Diskriminierungsschutz, das Verständnis von Behinderung, das Konzept der Zugänglichkeit (Barrierefreiheit), der Inklusion sowie der Partizipation von Menschen mit Behinderungen.

Grundsätzlich ist nach diesseitiger Ansicht zu überlegen, ob spezielle Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung auf Landesebene in unterschiedlichen Fachgesetzen vorgenommen werden sollen, oder ob vielmehr - angesichts fehlenden Diskriminierungsschutzes auf diversen Gebieten - eine umfassende Regelung in einem umfassenden Landesantidiskriminierungsgesetz sachgerechter ist und zu bevorzugen wäre.

#### **Zu §§ 2 und 10- 16:**

Soweit in § 2 Abs.1 dargelegt wird, dass Frauen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind, zählt hierzu auch ein etwaiges Lohngefälle aufgrund unmittelbarer oder auch mittelbarer Diskriminierung (etwa nicht geschlechtsneutrale Tarifverträge oder Familienarbeit, die sich nachteilig auswirkt).

Es gilt deshalb, Verdienstunterschieden von Männern und Frauen entgegen zu wirken und diese durch gesetzliche Bestimmungen im Hessischen Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auszuschließen.

Außerdem ist es notwendig, Regelungen zu schaffen, die es erleichtern, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Dies betrifft die Beschäftigung von Frauen ebenso wie die von Menschen mit Migrationshintergrund. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung finden sich insgesamt noch zu wenige Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Migrant\_innen müssen auch dort einen gleichberechtigten und akzeptierten Platz einnehmen können, damit sich die alltägliche Wirklichkeit auch in Ämtern und Behörden widerspiegelt.

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört es in diesem Zusammenhang unserer Auffassung nach auch, das gesetzliche „Kopftuchverbot“ für Lehrerinnen im Landesdienst und Beamtinnen aufzuheben. Muslima sind aufgrund des gesetzlichen „Kopftuchverbots“ als Lehrerinnen und Beamtinnen im Landesdienst besonderen Einschränkungen ausgesetzt. Einen Beweis dafür, dass Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, im Rahmen einer Beamtentätigkeit nicht neutral entscheiden oder bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Konflikten oder Behinderungen ausgesetzt wären, gibt es aber nicht. Zudem beinhaltet die Regelung nicht nur eine Ungleichbehandlung aus religiösen Gründen, sie betrifft vielmehr auch lediglich Frauen.

Letztlich sollten im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung die Belange von Frauen mit Migrationshintergrund gesondert aufgenommen werden, zumal im Hessischen Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch eine besondere Berücksichtigung behinderter Frauen enthalten ist (§ 2 Abs.5).

#### **Zu §§ 17- 24:**

Zwar sind Eignung, Befähigung und Leistung unabdingbare Kriterien, um zu einer objektivierbaren Bewerber\_innenauswahl zu gelangen. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass besonders Frauen (mit Kindern), ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stellensuche schlechtere Chancen haben, eine Einladung zum Bewerbungsgespräch zu erhalten als andere. Deshalb sollten anonymisierte Bewerbungsunterlagen verpflichtend vorgesehen werden.

#### **Zu §§ 34- 43:**

Zu begrüßen ist, dass die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen neuen Stellenwert erhalten. Familienarbeit bringt Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsleben mit sich. Mütter, die an den Arbeitsplatz zurückkehren, müssen Alltag und die Betreuung ihres Kindes organisieren. Frauen fallen so mitunter durch das Raster der Personalverantwortlichen, vor allem, wenn sie kleine Kinder haben.

Die Familienarbeit stellt einen der wesentlichen Gründe etwa für die geringere Repräsentanz von Frauen in Führungsämtern dar. Dabei hat der Aspekt der Familienarbeit mit der Qualifikation und Motivation für eine Stelle nichts zu tun. Eine solche Diskriminierung von Bewerber\_innen bei der Auswahl von Arbeitnehmer\_innen findet aber oft unbewusst und unterschwellig statt.

Bei Frauen mit Migrationshintergrund treffen zum einen mehrere Punkte, die eine Ungleichbehandlung auslösen können, zusammen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Gruppe der Frauen bereits im allgemeinen voranzubringen. Es ist dabei umso wichtiger, dass Frauen mit Migrationshintergrund, die Familienarbeit leisten und/oder nach einer Familienpause in den Beruf zurückkehren wollen, Unterstützung finden, denn für sie ist dies mitunter noch schwerer.

Schwierigkeiten gehen nicht allein vom Arbeitsplatz aus. Sie resultieren vielmehr auch aus dem Verständnis und den Erwartungen, die im Hinblick auf die Berufstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund, die Mutter geworden sind, gelten. Oftmals werden ihnen Erwartungen und Vorstellungen entgegen gehalten, die sich mit den Anforderungen des Berufslebens nicht in Einklang bringen lassen. Deshalb brauchen besonders Mütter mit Migrationshintergrund Hilfestellung und Unterstützung, wenn sie an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Wenn auch die soziale Lebensrealität von Frauen mit Migrationshintergrund sehr vielfältig ist, sollte die Verbesserung ihrer Lebenssituationen und Positionen in allen gesellschaftlichen Bereichen im Vordergrund stehen.

Eine gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben und auch in der Arbeitswelt für Migrantinnen in Hessen kann erreicht werden, wenn die Aufnahmegesellschaft der Rolle von Frauen im Integrationsprozess besondere Aufmerksamkeit widmet und sich dies auch in gesetzlichen Regelungen widerspiegelt.

#### Zu § 46:

Um das Thema „gesellschaftliche und rechtliche Gleichstellung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ und die Durchführung hierfür geeigneter Maßnahmen auf Landesebene zu verbessern, sollte es in die Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten und -büros aufgenommen werden.

#### Zu § 75:

Das Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung kann sich nicht nur bei Behinderung bei Frauen, sondern zum Beispiel auch aus religiösen Gründen ergeben (vgl. Ausführungen zu §§ 2 und 10-16). Eine Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsaufgaben innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, deren Aufgabe die Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und bei Frauen wegen einer Behinderung mitumfasst, sollte deshalb nicht lediglich dies, sondern – zumindest bei Frauen – alle im AGG genannten Diskriminierungstatbestände mit einbeziehen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anregungen Berücksichtigung finden würden.

Mit freundlichen Grüßen



Corrado Di Benedetto  
Vorsitzender





Hessischer Handwerkstag · Postfach 29 60 · 65019 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

**per E-Mail**

Ihr Zeichen: I A 2.1  
Ihre Nachricht vom: 28. Mai 2013  
Unser Zeichen: II.1 10/13

Ansprechpartner: Franz-Josef Herter  
Telefon: 0611 136-168  
Telefax: 0611 136-8168  
E-Mail: franz-josef.herter@  
hwk-wiesbaden.de

Datum: 8. Juli 2013

## **Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Selbstverwaltungskörperschaften des Handwerks sind vom Geltungsbereich des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 2 Abs. 1, Nr. 10 in der derzeit gültigen Gesetzesfassung ausdrücklich ausgenommen.

Die Herausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe im aktuellen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ist absolut sachgerecht. Denn es liegt gerade in der Natur der Selbstverwaltungskörperschaften, dass sie ihre ureigenen Angelegenheiten, wozu fraglos auch die Personalhoheit gehört, weitgehend „staatsfrei“ selbst regeln können. Dies spiegelt sich auch in den für das Handwerk relevanten Regeln der Handwerksordnung (HwO) wider. In § 115 HwO ist die Staatsaufsicht gerade keine Fachaufsicht, sondern auf eine Rechtsaufsicht beschränkt, die sich darauf erstreckt, dass Gesetz und Satzung beachtet, insbesondere die den Handwerkskammern übertragenen Aufgaben erfüllt werden.

Aus diesen Gründen lehnen wir die im Gesetzentwurf der SPD Fraktion in § 5 Abs. 1 Nr. 11 vorgesehene Erstreckung auf „alle übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe“ klar ab. Eine solche Ausweitung würde gegen die in der HwO festgelegte Beschränkung auf eine reine Rechtsaufsicht und damit gegen bundesrechtliche Normen verstoßen. Auch wäre damit ein unzulässiger Eingriff in die Personalautonomie der Handwerkskammern und somit in den Kernbereich wirtschaftlicher Selbstverwaltung verbunden.



Seite 2 - Schreiben des Hessischen Handwerkstages vom 8. Juli 2013

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass gerade die hessischen Handwerkskammern die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Personalratsvertretungen praktizieren. Nach unserer Auffassung wird die demographische Entwicklung in Hessen zu einer Verstärkung der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften führen. Die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für Frauen werden sich weiter verbessern. Für eine gesetzliche Regelung, die über die bisherigen Regelungen hinausgeht, besteht daher kein Bedarf. Im Übrigen erachten wir die im einzelnen vorgesehenen Regelungen für in hohem Maße bürokratisch und unpraktikabel.

Diese Stellungnahme ist mit der in den Kreis der Anzuhörenden ebenfalls aufgenommenen Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern abgestimmt, so dass diese Handwerksorganisation keine eigene Stellungnahme abgeben wird.

Wir bedanken uns für die Einladung zur öffentlichen mündlichen Anhörung des Sozialpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtages am 22. August 2013, sehen aber von einer Teilnahme ab.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Ehinger  
Präsident



Harald Brandes  
Geschäftsführer



## **Stellungnahme der GEW Hessen zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucksache 18/7246 vom 16.04.2013**

Obwohl sich die Anzahl der weiblichen Lehrkräfte in den Jahrgangsstufen 5-13 erhöht hat, hat sich der Anteil der weiblichen Funktionsträgerinnen in den Schulen nicht in gleichem Maße erhöht. Das HGIG ist deshalb ein sehr wichtiges und notwendiges Instrument zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter und der aktiven und gezielten Frauenförderung.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die GEW Hessen die Initiative der SPD-Fraktion für einen Gesetzentwurf zur Weiterführung und Weiterentwicklung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG).

- Die Ausweitung der Diskriminierungsverbote und die Entschädigung für Betroffene in den §§ 11-13 des Gesetzentwurfes hält die GEW Hessen für einen richtigen Schritt.
- Die §§ 27-33 über den Aufbau, Inhalt, Geltungsdauer etc. der Frauenförderpläne, in denen diese konkretisiert werden sowie ihre Umsetzung und Veröffentlichungspflicht ist aus Sicht der GEW richtig und notwendig. Bei einer Geltungsdauer der Frauenförderpläne von vier Jahren halten wir die Evaluation nach zwei Jahren für sinnvoll, um ggf. Nachsteuerungsmaßnahmen einzuleiten.
- Die PG Frauen befürwortet die in § 22 vorgenommene Zusammenfassung von Ziel- und Entscheidungsquote zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in Beförderungsstellen.
- Die Betrachtung von Frauenförderung muss in der Lebenslaufperspektive erfolgen und in diesem Sinn müssen die Regelungen im Sinne der vorgeschlagenen §§ 34-43 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf präzisiert und verbessert werden.
- Die GEW Hessen nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass im § 26 die Fortbildung von Frauen sowohl hinsichtlich der Weiterqualifikation als auch nach einer Familienpause aufgenommen wird. Damit wird der Forderung nach einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung getragen, die für den Arbeitsbereich der GEW außerordentlich wichtig ist. Der Gesetzentwurf enthält dazu sinnvolle Beispiele für Arbeitszeitmodelle und -bedingungen für verschiedene Lebensphasen und -entwürfe.
- Die §§ 46f definieren die Aufgaben der Frauenbeauftragten und deren Bestellung genauer. Die Bestellungspflicht ab einer Mindestzahl von 25 Beschäftigten verstärkt die Durchsetzungskraft des Gesetzes. Die Sanktion bei Nichtbestellung = Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten sichert die Umsetzung des Gesetzes. Die Pflicht zur Berufung einer Stellvertreterin, das Recht auf eigenverantwortliche Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten, ihre Entlastung von anderen Tätigkeiten und der Anspruch auf eine

Vergütung ihrem beruflichen Fortkommen entsprechend, verbessern die Voraussetzungen für die Frauenbeauftragten der Durchführung ihres Amtes.

- Die Informationsrechte der Frauenbeauftragten in § 54 halten wir für unverzichtbar. Die §§ 58-63 definieren die Beteiligungsrechte unabhängig von den Tatbeständen des HPVG neu und umfassend.
- Das in § 70 vorgesehene Klagerecht der Frauenbeauftragten ist zur Durchsetzung ihrer Beteiligungsrechte und Stärkung ihrer Stellung unbedingt notwendig. Nur so können sie Entscheidungen ihrer Dienststelle wirksam entgegenreten. Ebenso positiv sieht die GEW Hessen die im § 71, Abs.10 die im Rahmen des gerichtlichen Beanstandungsrechtes vorgesehene Verbandsklagemöglichkeit.
- Die Regelungen im § 69 ermöglichen der Frauenbeauftragten ihre Zustimmung zu Personalentscheidungen zu verweigern, wenn diese nicht den Zielvorgaben des Frauenförderplans entsprechen. Mit dieser Regelung haben die Frauenbeauftragten ein wirksames Mittel zur Durchsetzung der Umsetzung von Frauenförderplänen. Die GEW Hessen sieht es positiv, dass dadurch den Zielvorgaben eines Frauenförderplans stärkere Durchsetzungsmöglichkeiten gegeben werden.
- Die „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“ als selbständige Abteilung in dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung hält die GEW für zeitgemäß.  
Die nach wie vor bestehende Entgeltdiskriminierung von insbesondere Frauen kann hier systematisch analysiert, aufgedeckt und entgegengetreten werden, vergleichbar der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes.

#### Fazit:

Der Gesetzentwurf enthält bessere Voraussetzungen als das derzeit gültige Gesetz: Die Frauenfördermaßnahmen können wirkungsvoller umgesetzt werden. Die Stellung der Frauenbeauftragten wird gestärkt und ihre Arbeitsbedingungen werden verbessert.

Bedauerlicherweise bezieht sich das Gesetz jedoch ausschließlich auf den Schutz vor Diskriminierung auf Grund des (zugewiesenen/wahrgenommenen/zugeschriebenen) Geschlechtes. Wünschenswert wäre ein Gleichstellungsgesetz, das sich an den Regelungen des AGG orientiert und lesbische und schwule Lehrkräfte/Beschäftigte sowie Transsexuelle einschließt. Grundsätzlich muss die Perspektive bei der Gleichstellungspolitik erweitert werden.

Frankfurt, 11. Juli 2013

  
Karola Stötzel

  
Birgit Koch

Vorsitzende GEW Hessen

Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen  
Postfach 10 10 36 • 60010 Frankfurt am Main

An die Mitglieder des  
Sozialpolitischen Ausschusses  
des Hessischen Landtages  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Verbandsssyndikus Reusch  
Telefon 0 69/21 75-315  
Telefax 0 69/21 75-395  
Klaus.Reusch@sgvht.de

Unser Zeichen: III/VS/1a

12. Juli 2013

**Schriftliche Stellungnahme im Rahmen der Anhörung zu dem Gesetzentwurf der  
SPD-Fraktion für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung  
von Frauen und Männern - Drucks. 18/7246 -**

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken Ihnen für die Einladung zu der Anhörung zu dem o.g. Gesetzentwurf am  
22.08.2013 sowie die Gelegenheit, dazu vorab schriftlich Stellung nehmen zu können.

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, die auch mit dem geltenden Hessischen Gleichberechtigungsgesetz verfolgten Ziele - Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst - durch teilweise deutlich erweiterte und auch neue Instrumente effektiver zu unterstützen, als es aus Sicht der den Gesetzentwurf einbringenden Fraktion das bislang geltende Recht vermag.

Die Hessischen Sparkassen identifizieren sich aktiv mit den Zielen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Dies gilt sowohl im Hinblick auf ihre Verfasstheit als Anstalten des öffentlichen Rechts als auch hinsichtlich ihrer unternehmerischen Betätigung in und an den Märkten.

Wir sehen in der Verfolgung der o.g. Ziele und der unternehmerischen Betätigung der Sparkassen mit den sich daraus ergebenden Erfordernissen keinen grundsätzlichen Gegensatz. Vielmehr lassen sich die Ziele des geltenden Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mit den für den Unternehmenserfolg maßgeblichen kaufmännischen Kriterien harmonisieren, die unsere Mitgliedsparkassen gemäß § 2 Abs. 6 Hessisches Sparkassengesetz (HSpG) als in teilweise hart umkämpften Märkten tätige Unternehmen bei der Führung der Geschäfte zu beachten haben.

## Seite 2 von 3

Wenn bei uns gleichwohl Zweifel im Hinblick auf den Gesetzentwurf bestehen und wir uns im Ergebnis nicht für seine Annahme aussprechen, so ist dies - wie ausgeführt - nicht durch eine abweichende Auffassung zu den eingangs geschilderten grundsätzlichen Zielen bedingt, sondern dadurch, dass die im Einzelnen vorgesehenen Instrumente bei uns auf verschiedene Bedenken stoßen.

Diese Bedenken sind teilweise rechtlicher Natur. Sie liegen insbesondere aber auch darin begründet, dass die Umsetzung des Gesetzentwurfes für die Sparkassen zusätzliche Kosten und die Verpflichtung zur Einhaltung von zusätzlichen, die Umsetzung von Entscheidungen verlangsamenden Prozessen bedeuten würde, die sie dabei im Vergleich zu ihren Mitbewerbern einseitig treffen würden. Beides würde dabei noch deutlich über das Maß hinausgehen, das die Sparkassen bereits nach dem bislang geltenden Recht einseitig trifft.

Eine solche Entwicklung halten wir im Hinblick darauf für problematisch, dass die Sparkassen zur kraftvollen Erfüllung des ihnen in § 2 HSpG zugewiesenen öffentlichen Auftrages zur Versorgung aller Teile der Bevölkerung, der öffentlichen Hand und insbesondere der kleineren und mittleren Betriebe mit modernen und marktgerechten finanzwirtschaftlichen Produkten entsprechend leistungsfähig sein müssen. Sie sollten deshalb nicht über ein noch vertretbares Maß hinaus einseitig belastet werden.

Zusätzliche Belastungen in diesem Sinne sieht der Gesetzentwurf aber in vielfacher Weise vor.

- Beispielhaft genannt seien an dieser Stelle die gegenüber dem geltenden Gleichberechtigungsgesetz deutlich ausgeweiteten Bestimmungen zur Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen dienstlichen Tätigkeiten (§ 51 d. Gesetzentwurfes) sowie zur Beistellung mindestens einer Mitarbeiterin ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 600 (§ 53 d. Gesetzentwurfes).
- Die Maßnahmen, die im achten Abschnitt des Gesetzentwurfes (§ 34 ff.) zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgesehen sind, erscheinen uns für den mit ihnen verfolgten Zweck (insb. Flexibilisierung und Verbesserung von Rückkehrmöglichkeiten) geeignet, würden aber für die Sparkassen als Arbeitgeber notwendigerweise auch Einschränkungen mit sich bringen bzw. zusätzlichen Aufwand bedeuten.
- Deutlich wird dies auch an der inhaltlich verwandten Vorgabe in § 11 Abs. 4 und 5 des Gesetzentwurfes, wonach Beschäftigten, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach deren Beendigung ein gesetzlicher Anspruch auf ihren früheren Arbeitsplatz oder einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz unter nicht weniger günstigen Bedingungen eingeräumt wird. Dieser Anspruch würde umso schwerer zu erfüllen sein, je kleiner die als Anspruchsgegner betroffene Sparkasse im Hinblick auf ihre Betriebsgröße ist. Die Flexibilität zur Anpassung der Strukturen, auf die die Sparkassen gerade in einer durch geschäftliche und regulatorische Umbrüche gekennzeichneten Zeit angewiesen sind, würde zusätzlich eingeschränkt und - darin liegt der Kernpunkt unserer Bedenken - dies würde einseitig die Sparkassen, nicht aber ihre Wettbewerber treffen.

**Seite 3 von 3**

In einzelnen Punkten begegnet der Gesetzentwurf darüber hinaus auch Bedenken jenseits der mit der Umsetzung der vorgesehenen Regelungen verbundenen Kosten, verlängerten Prozesse und des damit verbundenen Verlustes an Flexibilität.

Solche Bedenken hegen wir z.B. im Hinblick auf Teile der im vierten Abschnitt (§ 10 ff.) vorgesehenen Regelungen zu Beschäftigtenrechten und Diskriminierungsverboten.

Auch wir sehen es als geboten an, gegen jede Form der unangemessenen Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Deshalb können wir das Bestreben grundsätzlich nachvollziehen, möglichst effektive Mittel zur Abwehr solcher Belästigungen vorzusehen. Zu diesem Zwecke darf aber nicht in einer ihrerseits unangemessenen Weise in die Rechte anderer eingegriffen werden. Insoweit bewegt sich der Gesetzentwurf aus unserer Sicht jedoch teilweise in einem Grenzbereich oder geht gar darüber hinaus. So halten wir es z.B. unter rechtlichen Gesichtspunkten für nicht vertretbar, dass gem. § 15 Abs. 3 Satz 1 des Gesetzentwurfes ein Verhalten insbesondere bereits dann als unerwünscht gelten soll - was erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, vgl. § 16 des Gesetzentwurfes -, wenn sich die von dem Verhalten betroffene Person belästigt oder sexuell belästigt fühlt. Wir sehen die Schwierigkeiten, eine alle unangemessenen Verhaltensweisen erfassende abstrakte gesetzliche Definition zu finden. Dies darf aus unserer Sicht aber nicht dazu führen, dass andere – Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte beider Geschlechter - sich möglicherweise infolge der Individualität des Empfindens dem Vorwurf eines verbotenen Verhaltens ausgesetzt sehen, ohne dass dies für sie selbst bei Anwendung einer mindestens durchschnittlich sensiblen Betrachtung vorhersehbar und damit vermeidbar war.

Des Weiteren haben wir auch Zweifel, ob Abschreckung (vgl. § 16 Abs. 4 des Gesetzentwurfes) tatsächlich ein geeignetes Mittel darstellt, um den mit dem Gesetzentwurf verfolgten Zielen besser zum Durchbruch zu verhelfen.

Insgesamt setzt die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Verwaltungen und Betrieben aus unserer Sicht neben einer Vielzahl von weiteren Punkten auch den auf Achtung und Respekt gegenüber der jeweiligen Person beruhenden, im Übrigen aber unbefangenen Umgang zwischen den Geschlechtern voraus. Diesbezüglich könnten aber Teile des Gesetzentwurfes aus unserer Sicht eher zu gegenteiligen Effekten führen.

Mit freundlichen Grüßen  
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen  
Im Auftrag



Reusch

HLZ · Postfach 32 20 · 65022 Wiesbaden

Herrn  
J. Schlaf  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen	Dr.H./Ph.
Bearbeiter/in	Herr Frau Pahl
Durchwahl/Fax	32-40 00 o. 40 01//32-40 77
E-Mail	ute.pahl@hlz.hessen.de
Ihr Zeichen	Aktenzeichen: I A 2.1
Ihre Nachricht	28.05.2013
Datum	05. Juli 2013

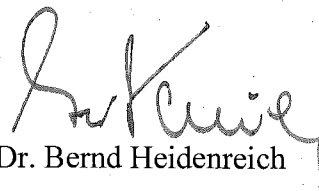
**Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur  
Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,  
Drucks. 18/7246**

**Stellungnahme**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Frage des Gender Mainstreaming sind wichtige Schwerpunkte der politischen Bildungsarbeit in Hessen. Dieses Engagement spiegelt sich insbesondere in den pädagogischen und publizistischen Angeboten des Doppelreferates 3 / Referat IV „Frauen / Gender Mainstreaming / Geschlechtsbezogene Pädagogik / Migration“ der HLZ.

Die Landeszentrale unterstützt daher grundsätzlich alle Anstrengungen und Maßnahmen, diese Gleichstellung in Hessen weiter zu optimieren und Diskriminierungen entgegenzuwirken. Sie informiert im Rahmen ihrer Bildungsveranstaltungen und ihres Publikationsprogramms ständig über entsprechende Initiativen, Problemlagen und Diskussionsprozesse.

Die Hessische Landeszentrale für politische Bildung ist daher gerne bereit, die politischen Diskussionen mit Informationen und Bildungsmaßnahmen weiter zu begleiten.



Dr. Bernd Heidenreich

## **Stellungnahme des**

### **Hessischen Landesamtes für Umwelt und Geologie**

**zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz  
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und  
Männern, Drucks. 18/7246**

- Schreiben des Sozialpolitischen Ausschusses des Hessischen  
Landtages vom 28.05.2013

### **Stellungnahme bezogen auf die Frage der Praktikabilität von Maßnahmen für mich als nachgeordnete Landesbehörde**

#### Zu § 9 Bereiche, Unterrepräsentanz

§ 9 sieht eine weitaus differenziertere Analyse als nach dem derzeitigen HGIG vorgesehen vor. Dies führt im Zusammenhang mit der Aufstellung des Frauenförderplanes, § 28, zu erhöhtem Verwaltungsaufwand, ohne dass der Mehrwert offensichtlich erkennbar ist.

Das Hervorheben von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dagegen wäre sinnvoll, da erfahrungsgemäß hier am ehesten eine Unterrepräsentanz von Frauen und damit Handlungsbedarf besteht.

#### Zu § 17 (5) Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung

Die Pflicht zu einer vollständig durchgestuften Dienstpostenbewertung kann in der Praxis zu Einschränkungen der Flexibilität bei Neubesetzungen, Umsetzungen und Vertretungsfällen führen. Gerade bei abnehmendem Personalbestand in den Dienststellen ist der flexible Einsatz auf unterschiedlichen Dienstposten ohne unmittelbare beamtenrechtliche bzw. tarifrechtliche Konsequenzen erforderlich.



### Zu § 20 Auswahlkommissionen

§ 20 (4) kann zu unsachlichen Zusammensetzungen von Auswahlkommissionen führen. Diese sollten vordringlich an den dienstlichen Arbeitsgebieten und Funktionen und nicht am Geschlecht festgemacht werden.

### Zu § 22 (1) Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote

Die Festlegung einer Entscheidungsquote zugunsten von Frauen nach den in § 22 (1) festgelegten Voraussetzungen wäre eine praktikable Maßnahme, um auf dem Weg zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zügiger voranzukommen.

### Zu § 29 Geltungsdauer der Frauenförderpläne

Die in § 29 (1) geregelte Übergangszeit für bisher geltende Frauenförderpläne für längstens sechs Monate kann in der Praxis zu kurz sein, um Verwaltungsvorschriften des federführenden Ressorts, technische Umsetzungsmaßnahmen sowie Fortbildungsmaßnahmen vorschalten zu können.

§ 29 (7) verführt zur Festlegung von niedrigen Zielvorgaben eines Frauenförderplans, um den bürokratischen Sanktionen der nächsten zwei Jahre zu entgehen.

### Zu § 35 Teilzeit

§ 35 (4) – die Forderung eines unverzüglichen personellen Ausgleichs bei Arbeitszeitreduzierungen – ist bei geringfügigen stundenweisen Reduzierungen praktisch nicht handhabbar.

### Zu § 70 Organschaftliches Antragsrecht

Die Möglichkeit, die Organrechte ohne ein Widerspruchsverfahren geltend zu machen (§ 70 (3)), könnte zu unnötigen Auseinandersetzungen führen. Die Vorschaltung eines Widerspruchs oder Mediationsverfahrens innerhalb der Dienststelle sollte vorgesehen werden.

### Zu § 78 Neue Frauenförderpläne

Die Frist von sechs Monaten ist zu kurz bemessen (s. hierzu auch die Anmerkung zu § 29).



AOK Hessen • 61352 Bad Homburg

Hessischer Landtag  
 Frau Kordula Schulz-Asche, MdL  
 Vorsitzende des Sozialpolitischen  
 Ausschusses  
 Schlossplatz 1-3  
 65183 Wiesbaden

## AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Unternehmenspolitik, Kommunikation & Marketing

Basler Str. 2, 61352 Bad Homburg

Ansprechpartner: Dr. Wilfried Boroch  
 Tel.-Nr.: (06172) 272-140  
 Fax-Nr.: (06172) 272-139  
 E-Mail: dr.wilfried.boroch@he.aok.de  
 Internet: www.aok.de/hessen  
 Unser Zeichen: 07901

Datum: 12. Juli 2013

### Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Drucksache 18/7246

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
 sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Übersendung des o.g. Gesetzentwurfes der SPD-Fraktion und die Gelegenheit zur Stellungnahme sowie die Einladung zur Teilnahme an der mündlichen Anhörung hierzu.

Als landesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts unterliegt die AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen dem Geltungsbereich des aktuellen Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG). Entsprechend § 5 Abs. 1 des Gesetzentwurfes der SPD-Fraktion wäre die AOK Hessen gleichermaßen diesem Gesetz unterstellt.

Die AOK Hessen begrüßt die Intention und die Ziele des vorliegenden Gesetzentwurfes. Der Gesetzentwurf hat eine Vielzahl von Handlungsfeldern erfasst bzw. berücksichtigt. Insbesondere die vorgesehene Verpflichtung für Beschäftigte in Leitungsfunktionen zur Sicherstellung dieser Ziele (vgl. § 3 Abs. 2) ist hierbei zu erwähnen. Aus den bisherigen Erfahrungen der AOK Hessen im Rahmen der internen Aktivitäten ihres Diversity-Managements kann die besondere Rolle, Verantwortung und Verpflichtung der Führungskräfte klar bestätigt werden.

...

## AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Unternehmenspolitik, Kommunikation & Marketing

Datum: 12. Juli 2013  
Seite: 2

Ebenso zeigen die bisherigen Erfahrungen der AOK Hessen, dass bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zumeist das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle spielt. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsorganisation, Angebote und Services zum Thema Beruf und Kind oder Beruf und Pflege etc. sind hierbei zentrale Aspekte. Daher kommt dem achten Abschnitt des vorliegenden Gesetzentwurfes (Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) eine wichtige Bedeutung zu.

Ebenso positiv ist die inhaltliche Verknüpfung des Gesetzentwurfes mit anderen bestehenden Gesetzen zur Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu bewerten (vgl. u.a. § 10 Abs. 1).

Der vorliegende Gesetzentwurf beinhaltet keine Experimentierklausel, mit der von einzelnen Regelungen des Gesetzes abgewichen werden könnte, um z.B. statt eines Frauenförderplans alternative Konzepte zur Erreichung der vorgesehenen Ziele zu erproben. Die frühere Fassung des HGIG beinhaltete bis Ende 2006 in § 3a eine solche Experimentierklausel, von der u.a. die AOK Hessen Gebrauch gemacht hat. Die AOK Hessen regt daher an, für den vorliegenden Gesetzentwurf eine solche Experimentierklausel vorzusehen.

Für weitere Fragen zu diesem Gesetzentwurf stehen wir Ihnen – auch im Rahmen der mündlichen Anhörung – gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Wilfried Borch  
Hauptabteilungsleiter  
Unternehmenspolitik,  
Kommunikation & Marketing

Verbraucherzentrale Hessen · Große Friedberger Straße 13-17 · 60313 Frankfurt/Main

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Herr J. Schlaf  
Schlossplatz 1 - 3  
65183 Wiesbaden

*Eingegangen am  
12.07.13 D.D.L.*

#### Geschäftsstelle

Große Friedberger Straße 13-17  
(Nähe Konstablerwache/Zeil)  
60313 Frankfurt/Main  
Fax (069) 97 20 10-40  
vzh@verbraucher.de  
www.verbraucher.de

#### Servicetelefon/Auskunft

01805 97 20 10 (0,14 € \*)  
Mo-Do 10-16 Uhr, Fr 10-15 Uhr

#### Telefonische Beratung

**Verbraucherrecht**  
0900 - 1 - 97 20 10 (1,75 € \*)  
Mo-Do von 10-18 Uhr

#### Baufinanzierung

0900 - 1 - 97 20 11 (1,75 € \*)  
Di von 10-14 Uhr

#### Altersvorsorge

0900 - 1 - 97 20 11 (1,75 € \*)  
Do von 10-14 Uhr

#### Gesundheitsdienstleistungen, Patientenrechte

0900 - 1 - 97 20 13 (1,75 € \*)  
Mo von 10-14 Uhr

#### Ernährung

0900 - 1 - 97 20 12 (0,90 € \*)  
Di von 10-14 Uhr

#### Schulden, Insolvenz

(069) 97 20 10 - 87  
Mi von 10-14 Uhr

Unser Zeichen  
UB

Telefon  
(069) 972010-31

Fax  
(069) 972010-60

Datum  
09.07.2013

### Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucksache 18/7246

Sehr geehrter Herr Schlaf,

unter Bezugnahme auf Ihr Schreiben vom 28.05.2013 nehme ich zu dem oben genannten Gesetzentwurf für die Verbraucherzentrale Hessen wie folgt Stellung:

Der zur Anhörung vorgelegte Entwurf der SPD-Landtagsfraktion für ein „Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung“ (HGIG) soll das bisherige „Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung - Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG - in der Fassung vom 31. August 2007, das befristet bis zum 31. Dezember 2013 gültig ist, ersetzen.

Obwohl bundes- und landesverfassungsrechtlich geboten, ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern – wie in vielen Bereichen – auch im öffentlichen Bereich des Landes Hessen nicht verwirklicht. Die Verbraucherzentrale Hessen begrüßt das in der Begründung des Gesetzesentwurfes formulierte Ziel, die so genannte gläserne Decke für den beruflichen Aufstieg von Frauen zu durchbrechen. Ein vollständig neu gefasstes HIGI leistet dazu einen wirksamen Beitrag.

\* pro Minute aus dem deutschen Festnetz – Mobilfunkpreise können abweichen. Anrufe zu 0180-Nummern dürfen maximal 0,42 € pro Minute aus dem Mobilfunk kosten.

Frankfurter Sparkasse 1822  
BLZ 500 502 01  
Kto. 44867

Vorstand  
Jutta Gelbrich  
Verwaltungsratsvorsitz  
Elke Keppel  
Steuernummer: 047 250 90408  
Umsatzsteuer-ID: DE 114235383  
Amtsgericht Frankfurt/Main  
VR 6492

Der vorgelegte Entwurf geht in seinen Regelungen und Ausformulierungen zur Frauenförderung in vielen Punkten weit über das derzeit geltende Landes- und Bundesrecht hinaus und vollzieht in einigen Punkten die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien der Europäischen Union. Erfreulich ist auch, dass einige bis 1999 bereits geltende Landesregelungen wieder in Kraft treten sollen.

Hervorzuheben und zu begrüßen sind insbesondere folgende Regelungen:

Sachliche Ausdehnung auf Institutionelle Leistungsempfänger

§ 6 HIGI regelt die Einbeziehung von Institutionen, die finanzielle Zuwendungen durch das Land erhalten, in den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Geregelt wird auch die Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften des Gesetzes durch die Zuwendungsempfänger.

Verpflichtung von Vorgesetzten- und Beschäftigte mit Leitungsfunktionen

§ 3 HIGI: Verpflichtung, das Leitprinzip der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming als unverzichtbares Kriterium der Leistungsbeurteilung für Beschäftigte in Leitungsfunktionen anzunehmen.

Verbot der unmittelbaren Diskriminierung

§ 11 Abs. 5 HIGI: Ausweitung auf Personen, die Elternzeit nehmen wollen oder in Anspruch genommen haben. Damit wird die Situation von Beschäftigten verbessert, die Elternzeit nehmen oder genommen haben, also von Männern und Frauen.

Entschädigung, Sanktionen

§ 16 Abs. 9 HIGI verlangt lediglich, dass der Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen ist. Nach unserer Einschätzung ist das eine sehr vorteilhafte Beweisregelung für die Betroffenen.

Gestaltung der Fortbildung und Kostenerstattung

§ 26 Abs. 6 HIGI sieht für Eltern und Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, Erstattung unvermeidlicher Kosten für die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen bei dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen vor.

Mit freundlichen Grüßen

  
 Jutta Gebrich  
 Vorstand



Helmholtz-Gemeinschaft · Anna-Louisa-Karsch-Straße 2 · 10178 Berlin

An den Hessischen Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Postfach 3240  
Wiesbaden

Dr. Korinna Strobel

Referentin Strategie

Tel: +49 (0)30 206329-19

Fax: +49 (0)30 206329-65

korinna.strobel@helmholtz.de

12. Juli 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Einladung zur Anhörung zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am 22. August 2013. Da die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren nicht unmittelbar von dem Gesetz betroffen wäre, werden wir keinen Vertreter zur Anhörung entsenden und verzichten auch auf eine schriftliche Stellungnahme.

Nichtsdestotrotz möchten wir gerne festhalten, dass wir die Zielsetzung begrüßen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern konsequent voranzutreiben. Die Helmholtz-Gemeinschaft spricht sich für verbindliche Zielsetzungen in der Frauenförderung und Gleichstellung aus bei gleichzeitiger Flexibilität in der Umsetzung. Mit der Einführung einer Frauenquote für den Wissenschaftsbereich hat sich die Helmholtz-Gemeinschaft selbst verbindliche Ziele gesetzt. Der Schwerpunkt, den der Gesetzentwurf auf gezielte Personalplanung und die Förderung von Frauen durch Weiterqualifikation setzt, ist ebenfalls begrüßenswert und wird von uns insbesondere durch die Weiterbildung von Frauen für Führungspositionen durch Mentoring-Programme und die Helmholtz-Akademie bereits seit einiger Zeit verfolgt. Wir hoffen, dass sich derartige Maßnahmen auch in anderen Organisationen erfolgreich etablieren können.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag  
Dr. Korinna Strobel

**Helmholtz-Gemeinschaft**

SpreePalais am Dom  
Anna-Louisa-Karsch-Straße 2  
10178 Berlin  
Tel. +49 30 206329-0  
Fax +49 30 206329-65

org@helmholtz.de  
www.helmholtz.de

Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft  
Deutscher Forschungszentren e. V.

Präsident:  
Prof. Dr. Jürgen Mlynek

Sitz des Vereins:  
Bonn | Amtsgericht Bonn VR 7942

Bankverbindung:  
Sparkasse KölnBonn  
Konto-Nr. 29 000 510  
BLZ 370 501 98