

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](#) –**

23.	Landesschulamt und Lehrkräfteakademie, Frankfurt	S. 46
24.	Vereinigung hessischer Frauenbeauftragter Wiesbaden	S. 48
25.	Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern, Frankfurt	S. 51
26.	Frauen und Schule Hessen e. V., Kassel	S. 53
27.	Hessisches Landeskriminalamt, Wiesbaden	S. 55
28.	Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb), Geschäftsstelle Berlin	S. 56
29.	ver.di – Fachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwaltschaften Ffm	S. 59
30.	Hessischer Städte- und Gemeindebund e. V., Mühlheim	S. 62
31.	Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V., Wiesbaden	S. 66
32.	Landesschulamt und Lehrkräfteakademie, Frankfurt – Teil 2	S. 68
33.	Fraport AG, Frankfurt	S. 71
34.	Nassauische Sparkasse, Gleichstellungsbeauftragte, Wiesbaden	S. 84
35.	Nassauische Heimstätte, Frankfurt	S. 89
36.	Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten, Kassel	S. 91
37.	dbb Hessen, Frankfurt	S. 94
38.	Archivschule Marburg	S. 97
39.	Fachhochschule Frankfurt, Prof. Dr. Sibylla Flügge	S. 98
40.	Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten, Frankfurt	S. 107
41.	Hessischer Städtetag, Wiesbaden	S. 112
42.	Hessischer Landkreistag, Wiesbaden	S. 116

Landesschulamt und Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Straße 18 – 24, 60329 Frankfurt am Main

Arbeitsbereich : Gleichstellungsbeauftragte

Aktenzeichen eb

Bearbeiter/-in Verona Eisenbraun
Durchwahl 069/38989-360
E-Mail verona.eisenbraun@afl.hessen.de

Frau
A.Czesh

Datum 4.7.13

Hessischer Landtag

Wiesbaden

Anhörung im Hessischen Landtag zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD
für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen
und Männern am 22.August 2013

Stellungnahme:

Der Gesetzentwurf stellt gegenüber dem aktuellen HGLG eine deutliche Verbesserung
in Richtung tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

Insbesondere folgende Regelungen können die Arbeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten
deutlich effektiver gestalten helfen:

- Die Stärkung und Konkretisierung des Gender Mainstreaming
- Paritätische Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen
(Ausnahme nur mit Zustimmung der FB/GL)
- Konkrete Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung des Gesetzes
- Größere Entlastung und Kompensationsmodell
- Einrichtung der zentralen unabhängigen Stelle

Demgegenüber möchte ich vor dem jahrelangen Erfahrungshintergrund meiner Tätigkeit als
Gleichstellungsbeauftragte (FB) folgende Ergänzungen und Änderungen vorschlagen:

Das Gebot einer geschlechtergerechten Sprache in allen beruflichen Kontexten des Geltungsbe-
reiches muss verankert werden (evtl. § 1od.2) *Begründung: Anders als auf der Bundesebene ist
es noch immer den jeweiligen persönlichen Vorlieben anheimgestellt, Frauen und Männer
sprachlich gleich zu behandeln oder eben nicht.*

Die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ muss „Frauenbeauftragte“ als konsequente Weiterführung von §3 und in Übereinstimmung mit dem **Bundes-Gleichstellungsgesetz** ablösen. *Begründung: Auch wenn Frauenförderung nach wie vor das wichtigste Instrument bleiben soll, steigert es die Wirksamkeit des Gesetzes erheblich, wenn sich auch die Männer angesprochen und einbezogen fühlen. Moderne Gleichstellungspolitik bezieht Männer im Sinne des Gender Mainstreaming ein, wie es das Gesetz inhaltlich auch tut. Dem muss auch sprachlich Rechnung getragen werden.*

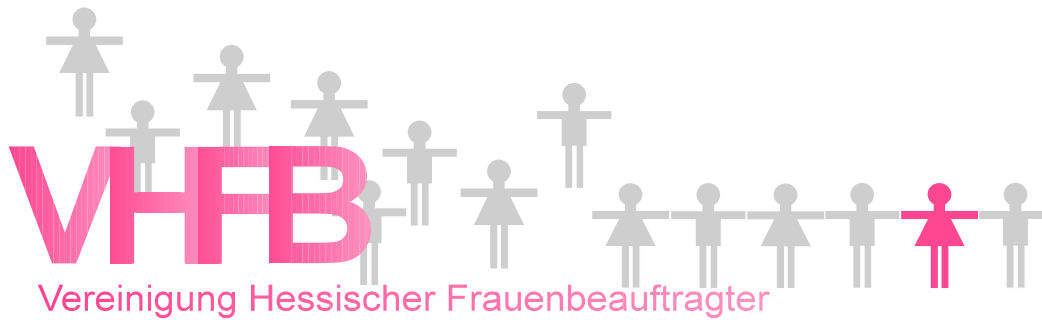
Die Bezeichnungen Gleichstellung und Gleichberechtigung sind zu unklar voneinander abgegrenzt, der Schwerpunkt müsste bei Gleichstellung liegen. *Begründung: Formale Gleichberechtigung ist juristisch gegeben, die tatsächliche kann nur mit dem Ziel der gesellschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter verbunden sein. Hierbei ist auch sprachlich darauf zu achten, dass die geschlechtliche Bipolarität zugunsten eines umfassenderen Geschlechterbegriffes, der auch Bi- und Transsexualität beinhaltet, geöffnet wird.*

Die Eröffnung von Aufstiegsmöglichkeiten für FB's durch die Möglichkeit der fiktive Nachzeichnung der Berufsbiografie ist zu begrüßen, müsste aber verstärkt und präzisiert werden. In diesem Zusammenhang ist §48 zu verändern, der eine Begrenzung der Amtszeit auf nur 4 Jahrevorsieht. *Begründung: FB's benötigen eine Position möglichst auf Augenhöhe mit der Behördenleitung, um volle Akzeptanz zu erfahren erfolgreich beraten zu können und konfliktfähig zu sein. Neben der entsprechenden Eigruppierung ist dazu auch eine durch Erfahrung solide gewachsene Kompetenz nötig. Alternativ wäre die unbefristete Bestellung oder Beibehaltung von sechs Jahren geboten.*

Insgesamt müsste der Entwurf – soweit möglich - zugunsten einer besseren Handhabbarkeit verschlankt und übersichtlicher strukturiert werden. *Begründung : Ein umfangreicher, sehr detaillierter Gesetzestext wird nur Wirksamkeit entfalten, wenn er (auch für NichtjuristInnen) gut umsetzbar und selbsterklärend ist. Redundante Regelungen könnten entfallen, andere sehr spezielle in einen Anhang ausgelagert werden.*

Insgesamt bildet der Entwurf aber die Grundlage für eine erhebliche Verbesserung in Richtung Gleichstellung im öffentlichen Dienst und damit auch in der Gesellschaft.

Mit freundlichen Grüßen
Verona Eisenbraun



Wiesbaden, den 11. Juli 2013

Zum Entwurf der SPD-Landtagsfraktion

Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)

Die Vorlage eines Entwurfs zu einem neuen Gleichberechtigungsgesetz, das aktuelle Diskussionen und neue Erkenntnisse der Frauenpolitik aufgreift, ist aner kennenswert und lobenswert. Man sieht dem Entwurf an, dass die Erfahrungen, die Kritik und die Forderungen vor allem der Frauenbeauftragten sich in der Textfassung ausgewirkt haben. Die jahrelange Diskussion um eine Verbesserung des alten Gesetzes ist dankenswerterweise von der SPD-Landtagsfraktion aufgegriffen worden und in eine eindeutige, konkrete und verbindliche Entwurfsform in Gesetzesinhalte gegossen worden

Der Entwurf kommt dem Anliegen vieler Frauenbeauftragter nach, für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben genauere gesetzliche Vorgaben zu erhalten, so dass mehr Verbindlichkeit herrscht und die Zielsetzung der Gleichberechtigung in der öffentlichen Verwaltung nicht durch Beliebigkeit in der Auslegung entkräftet werden kann. Wo vorher „Soll“-Bestimmungen waren, sind es im Entwurf jetzt „Muss“-Bestimmungen, um abschwächende Auslegungen von vornherein zu unterbinden. Die gibt auch nicht zuletzt den Dienststellenleitungen und den Führungskräften generell mehr Verantwortung und Sicherheit darin, diese gesetzliche Aufgabe umzusetzen.

Durch die Detailtiefe und hilfreiche kleinteilige Genauigkeit der Bestimmungen bestehen über das bestehende Maß hinausgehende Anforderungen an Qualifikation und Anzahl der damit befassten Beschäftigten. Das betrifft nicht nur die Frauenbeauftragten, sondern vor allem Beschäftigte in den Personalverwaltungen der Dienststellen und Ressorts.

Mehr Eindeutigkeit und konkrete Begriffsdefinitionen findet sich nach Auffassung der Vereinigung der Hessischen Frauenbeauftragten e.V. (VHFB) in folgenden Abschnitten:

Ziele des Gesetzes (§ 2): enthält mehr Klarheit als die Vorversion im noch geltenden Gesetz und verdeutlicht dies u.a. mit den Definition von *Gleichberechtigung*, *Benachteiligung*, *Gleichstellung*. Er benennt *Grundgesetz und Europarecht* ist aussagekräftige rechtlichen Grundlagen, die die Erfordernis des Gesetzes begründen.

Unterrepräsentanz (§ 9)

Die Aufzählung der Bereiche, in denen Unterrepräsentanz festgestellt werden kann, und in denen dann folgerichtig Aktivitäten zur Schaffung von Gleichberechtigung festgelegt werden müssen, ist zu begrüßen.

Inhalte des Frauenförderplans (§§ 27-32, vor allem § 28)

Hier kommt der Entwurf einer schon lange vertretenen Forderung der VHFB nach. Dass Personalentscheidungen bei Fehlen eines gültigen Frauenförderplans unwirksam sein können, verleiht von Dienststellenleitungen mehr Verantwortung für die ernsthafte Umsetzung des Gesetzes.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Achter Abschn., §§ 34-43)

Mit seiner ausführlichen gesetzlichen Konkretisierung verschiedener Aspekte dieses Bereichs macht der Entwurf Ernst mit der Umsetzung der Zielsetzung, indem Maßnahmen und Einzelfragen der Personalverwaltungs-Praxis ausgeführt werden.

Gremienbesetzung (§ 44)

Die Neuformulierung zeigt die Verpflichtungen zur ernsthaften Realisierung dieser Zielsetzung auf. Dies ist eine lange immer wieder eingebrachte Forderung der VHFB.

Zehnter bis fünfzehnter Abschnitt Frauenbeauftragte

Frauenbeauftragte – und Stellvertreterin, Aufgabenstellung, Qualifikation (§§46-53) und

Besonders umfänglich befasst sich der Entwurf mit dieser Materie. Hier werden Regeln zu der Aufgabenstellung, Bestellung und Ausstattung wie auch der Unterrichtung, Mitwirkung der FB an Entscheidungen und dem Prozedere des Widerspruchs dargestellt. Die Konkretisierung ist der praktischen Erfahrung vieler Frauenbeauftragter im jahrelangen Kampf um die Durchsetzung von besseren beruflichen Möglichkeiten der weiblichen Beschäftigten ihrer Dienststellen geschuldet.

Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts (73-76)

In den §§ 73-76 wird die Aufgabe des zuständigen Ressorts ausführlicher dargestellt. Dieser Abschnitt ist wichtig, da in der Vergangenheit die Sache der Frauenförderung im Kabinett kaum Gewicht hatte. Die Koordination der Frauenbeauftragten untereinander soll gefördert werden. Die Schaffung einer unabhängigen Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen wäre eine große Hilfe für die Frauenpolitik in Hessen.

Neben den Präzisierungen bekannter Maßnahmen- und Geltungsbereiche des vorhandenen HGIG führt der Entwurf auch neue Inhalte ein:

Die definitive Benennung des **Leitprinzips Gender Mainstreaming (§ 3) im ersten Abschnitt Allgemeines (§1-3)** stellt Anforderungen, mit denen eine ernsthafte Umsetzung des Prinzips erreicht werden kann und das nicht wie so häufig als Gegen- oder Ersatzkonzept z.B. zu Frauenförderplänen eingebracht werden kann.

Die Benennung des Geltungsbereichs im vierten Abschnitt (§§4-6)

ist eine wichtige Neuerung im Gesetzestext, die Klarheit in der Anwendung des HGIG und der Beauftragung von Frauenbeauftragten bringen würde, und die Aufgabe „Frauenförderung“ auch in die privatwirtschaftliche Ebene einbringen würde.

Vierter Abschnitt, Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote (§§ 10-16)

Da der Sachverhalt der Diskriminierung nicht immer offensichtlich ist, sich aber konkret auswirkt, hat es hier einer intensiveren Darstellung bedurft, z.B. der **unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung (§§ 11 und 12)**, der **Belästigung und sexuellen Belästigung (§ 15)** und nicht zuletzt der **Entschädigung und der Sanktion (§16)**

Diese Tatbestände wurden in dem vorhandenen HGIG nicht behandelt. Die ausführliche Definition wie auch den geforderten Maßnahmen zeigen somit an, dass diese Ergänzung notwendig war.

In dem **fünften Abschnitt Maßnahmen zur Durchsetzung...**, u.a. **Pflicht zur Personalplanung und – Entwicklung (§§ 17-24) und sechster Abschnitt Fortbildung (§25 und 26)** sind neue Punkte eingeführt worden:

Diese Abschnitte 5 und 6 bilden Kernstücke des Entwurfs und verpflichten endlich die Dienststellen zu einer Personalplanung, die die Unterrepräsentanz von Frauen „an der Wurzel“ angeht. Zu begrüßen ist auch die definitive Benennung **unzulässiger Auswahlaspekte (§ 23)**.

Damit würde der Gesetzgeber die Grundauffassung einbringen, dass Gleichberechtigung und Gleichstellung zum einen als Verfassungsaufgabe ein aktives planerisches Handeln der Verwaltung und zum anderen eine Bewusstseinsbildung vor allem der Führungskräfte (Fortbildungspflicht für Führungskräfte) voraussetzt.

Der Aspekt **Schutz [und Vergütung] der FB (§ 52)** wird als dezidiert neuer Regelungspunkt aufgeführt und war auch dringend nötig. Besonders wird von der VHFB begrüßt, dass sich eine Wertschätzung der FB-Arbeit als die einer qualifizierten Fachkraft auch in der Bezahlung auswirken muss.

Die Folgen unterbliebener Beteiligung (§ 61) im fünften Abschnitt Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 58-63) werden erstmals in eindeutiger Weise als Konsequenz mangelnder Beteiligung der FB ausgesprochen und damit wird klargestellt, dass die Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben wie bei allen anderen Gesetzen zu Sanktionen führen wird. Damit auch wird verdeutlicht, dass eine Nichtbeteiligungen künftig nicht mehr „auf sich beruhen“ wird, sondern dass daraus für die Dienststellenleitung sichtlicher Ärger entstehen kann.

Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten (§ 70, 71) ist eine mutige Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten für die Gleichstellung und Gleichberechtigung in der Verwaltung, ohne die es nach jahrzehntelange Erfahrung mit der Anwendung des Gesetzes wohl nicht geht.

Erlass von Durchführungsbestimmungen (§ 74) und die Einrichtung einer **zentralen unabhängigen Stelle**

sind ganz im Sinne der VHFB und wurden immer wieder von ihr gefordert (Erlass einer Rechts- und Verwaltungsverordnung für das Hgg.), da es solche für jedes kleine Gesetz gibt, nur nicht für das HGIG.

Eine unabhängige öffentliche Institution für Fragen der Frauenbeauftragten unabhängig vom Dienstweg und der behördlichen Zuordnung wurde von der VHFB schon länger vorgeschlagen, wobei für die VHFB auch die Ansiedlung an den Hessischen Landtag oder als eine dem Datenschutzbeauftragten vergleichbare Institution denkbar wäre.

Für die Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V.

i.A. Sabine Ruwwe

Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V.
Postanschrift
 Kärntner Straße 7
 65187 Wiesbaden

Sabine Ruwwe
 Tel. 0611/812519
 eMail: s.ruwwe@t-online.de

Konto: Postbank AG Frankfurt 0300 497 604 BLZ 500 100 60



Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern, 60284 Frankfurt

Hessischer Landtag
Sozialpolitischer Ausschuss
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
I A 2.1

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom
ARGE-KG 8

E-mail
f.goetting-biwer@wiesbaden.ihk.de

(0611) 15 00-
156

Wiesbaden
10.07.2013

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für den genannten Gesetzentwurf und nehmen dazu gerne Stellung.

Die Arbeitsgemeinschaft hessischer IHKs stimmt mit der Zielsetzung des Entwurfs überein, Chancengleichheit der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen.

So haben sich viele IHKs als „familienfreundliche IHK“ zertifizieren lassen bzw. eigene entsprechende Programme aufgelegt. (Siehe dazu: <http://www.dihk.de/themenfelder/standortpolitik/arbeitsmarkt-soziales/vereinbarkeit-familie-und-beruf>). Ebenso gibt es Aktivitäten, den Frauenanteil in Führungspositionen bei den IHKs zu erhöhen. (Siehe dazu die Stellungnahme des DIHK zur Beschlussvorlage „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern als Anstalten des öffentlichen Rechts“ für die 23. Konferenz der GFMK vom 15.04.2013).

Vor diesem Hintergrund halten wir die bisherige Herausnahme der IHKs und anderer Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und freien Berufe vom Anwendungsbereich des Gleichberechtigungsgesetzes (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) nach wie vor für sachgerecht. Für diese Ausnahme spricht auch ein weiterer Grund: Anders als bei der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung liegt bei den IHKs (und den übrigen Kammern) die Personalhoheit nicht bei der Landesregierung.

Sie ist vielmehr abhängig von der Entscheidung der IHK-Vollversammlung, einem Organ aus gewählten Mitgliedern, die ihrerseits nicht dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz unterfallen. Aus diesem Gründen lehnen wir die im Entwurf vorgesehene Erstreckung des Gleichberechtigungsgesetzes auf die IHKs (und andere Selbstverwaltungskörperschaften) (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 – Entwurf) ab.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsgemeinschaft hessischer
Industrie- und Handelskammern



Matthias Gräßle
Geschäftsführer

Industrie- und Handelskammer
Wiesbaden
Geschäftsfeld Recht



Dr. Friedemann Götting-Biwer
Federführer



Dorothea Kröll (Vorsitzende), Parkstrasse 57, 34119 Kassel

Kassel, 11. Juli 2013

Hessischer Landtag
- Sozialpolitischer Ausschuss -
c/o Herrn Schlaf
Postfach 3240
65022 WIESBADEN

- per e-mail -

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Einladung zur Stellungnahme und begrüßen die Initiative der SPD-Fraktion, der Gleichstellung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung Hessens eine langfristige Perspektive zu eröffnen!

Im Grundsatz stimmen wir überein mit den uns bekannten Stellungnahmen (ver.di Hessen, LAG Hessischer Frauenbüros) und beschränken uns im Folgenden auf Aspekte, die aus Sicht unseres Vereins darüber hinaus berücksichtigt werden müssen.

STELLUNGNAHME

Zu C. Befristung

Eine Entfristung des HGIG bedarf regelmäßigen Evaluations, damit das Gesetz auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse aus der Praxis modifiziert und entsprechend fortgeschrieben werden kann.

In Verbindung damit halten wir eine Ergänzung des § 75 für unabdingbar.

Zu § 75 Zentrale unabhängige Stelle

Der § 75 wird ergänzt um den Passus „Die Gleichstellungspraxis der öffentlichen Verwaltung wird im Abstand von fünf Jahren evaluiert. Die Evaluation wird extern beauftragt. Grundlage dafür sind Fragestellungen und Kriterien, die gemeinsam mit der zentralen unabhängigen Stelle entwickelt werden.“

Zu § 3 Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

Die Umsetzung der Leitprinzipien durch Vorgesetzte ist gem. der vorgeschlagenen Ergänzung § 75 ebenfalls regelmäßig zu bilanzieren und zu dokumentieren. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, dem Unterlaufen des HGIG durch Praktiken subtiler Diskriminierung durch Vorgesetzte zu begegnen.

Zu § 42 Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten Abs. (1) und (3)

Der jeweils letzte Teilsatz ist zu streichen. Bisherige Erfahrungen aus der Gleichstellungspraxis lassen befürchten, dass der explizite Hinweis auf Ausnahmeregelung der absichtvollen Ungleichbehandlung Vorschub leisten kann.

Beispiel: Mit dem Argument der „Alimentierung“ (die laut Beamtengesetzgebung keine Entlohnung darstellt – vgl. Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 14. Februar 2012, AZ: 2 BvL 4/10) von Beschäftigten im Beamtenstatus wird Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (LiV) eine Teilzeit-Ausbildung in der 2. Phase verwehrt.

Mit freundlichem Gruß,
i.A.



Dorothea Kröll - Vorsitzende - für den Frauen & Schule Hessen e.V.

Von: PB.HLKA@polizei.hessen.de
An: [Schlaf, Jürgen \(HLT\)](#); [Czech, Annette \(HLT\)](#)
Cc: Leitung.HLKA@polizei.hessen.de; p21.hlka@polizei.hessen.de
Thema: Anhörung zum Gesetzentwurf zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen
Datum: Donnerstag, 11. Juli 2013 13:05:23
Anlagen: [Anja Fuchs.vcf](#)

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des HLKA danke ich Ihnen für die Übersendung des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 18/7246.

Wir haben diesen Entwurf mit großem Interesse gelesen.

Allerdings wird das Landeskriminalamt davon absehen, eine eigene Stellungnahme abzugeben und sich an der öffentlichen mündlichen Anhörung zu beteiligen, da die spezifische Betroffenheit über die des gesamten Innenressorts hinaus bei uns im Hause nicht festzustellen ist. Da das HMdI seinerseits ebenfalls beteiligt wurde, gibt es aus unserer Sicht kein Bedürfnis weiterer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

Anja Fuchs



**Deutscher
Juristinnenbund e.V.
Landesverband Hessen**

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

Berlin, 12. Juli 2013

STELLUNGNAHME

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: ++49 – (0)30 – 443270-0
fax: ++49 – (0)30 – 443270-22
geschaeftsstelle@djb.de
<http://www.djb.de>

zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Drucksache 18/7246 vom 16.4.2013

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf.

Der djB begrüßt den Entwurf. Nach Auffassung des djB ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben bisher noch nicht erreicht. Gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung bleiben daher weiter erforderlich. Der djB nimmt positiv zur Kenntnis, dass die SPD-Fraktion der Gleichstellung der Geschlechter einen hohen Stellenwert beimisst und bereit ist, dieses durch Gesetzesreformen auszudrücken.

A.

Besonders hervorzuheben sind die Neuregelungen zur Flexibilisierung der Präsenz (§ 36), zur paritätischen Besetzung von Gremien (§ 44) und zur Zentralen unabhängigen Stelle (§ 75).

1. § 36 – Flexibilisierung der Präsenz

Die Neuregelung reagiert angemessen auf das digitale Zeitalter. Der djB ist der Auffassung, dass diese Regelung insbesondere verantwortungsbewussten Frauen in Führungspositionen entgegen kommt.

2. § 44 – Paritätische Besetzung von Gremien

Die Neuregelung normiert die langjährige Forderung des djB nach einer gesetzlichen Quote. Solange Frauen in Gremien unterrepräsentiert sind, ist eine gesetzliche Quote zur Durchsetzung der Gleichberechtigung erforderlich.

3. § 71 – Gerichtliches Beanstandungsrecht

Der djb begrüßt das gerichtliche Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten.

4. § 75 – Zentrale unabhängige Stelle

Die Neuregelung stellt neue Weichen im Gleichstellungsrecht. Sie wird die um Gleichstellung bemühten Akteure bei ihrer Arbeit unterstützen.

B.

Folgende Änderungen sind erforderlich:

1. § 2- Ziel des Gesetzes

Der djb regt an, folgende Ergänzung nach dem Wort Beschäftigungsbedingungen in § 2 II 2 aufzunehmen: und des Arbeitsentgeltes.

Dieser Zusatz entspricht der Richtlinie 2006/54/EG.

Ferner sollte in § 2 III 2 nach dem Wort einschließlich in der vorletzten Zeile folgender Zusatz eingefügt werden: des Arbeitsentgeltes.

2. § 18 – Ausschreibung

Der djb begrüßt die Wiederaufnahme der öffentlichen Ausschreibung. Der § 18 I 2, II, III sollte ersatzlos gestrichen werden. Ausschreibungen, insbesondere öffentliche Ausschreibungen sind besonders für Frauen in Führungspositionen wichtig, solange sie innerhalb der Organisationseinheiten unterrepräsentiert sind. Fehlende Ausschreibungen verhindern den Quereinstieg qualifizierter Frauen.

3. § 42 – Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

Im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigten ist auch auf das Verbot der Diskriminierung beim Entgelt zu achten. Ferner regt der djb an, auch die befristet Beschäftigten und die geringfügig beschäftigten mit in die Vorschrift aufzunehmen, da häufig diese Gruppen teilweise in Dienstvereinbarungen gerade zum Leistungsentgelt ausgegrenzt oder anderweitig benachteiligt werden.

4. § 52 IV – Schutzvorschriften

Die Festschreibung auf eine Entgeltgruppe stellt einen Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien dar.

Noreen von Schwanenflug
Vorsitzende des Landesverbands Hessen

LANDESBEZIRKSFACHAUSSCHUSS RICHTERINNEN UND RICHTER,
STAATSANWÄLTINNEN UND STAATSANWÄLTE
IN DER VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT – ver.di –

Sprecher:
Jens-Peter Hoth
Richter am Sozialgericht
Sozialgericht Wiesbaden
Mainzer Straße 124
65189 Wiesbaden

Elektronische Post

Hessischer Landtag
Die Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Wiesbaden, 12.07.2013

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

**Ihr Schreiben vom 28.05.2013
Ihre Einladung zur mündlichen Anhörung vom 22.08.2013**

Sehr geehrte Frau Schulz-Asche,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten des Hessischen Landtags!

Für den **Landesbezirksfachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di –** nehme ich im Hinblick darauf, dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch den Gesetzentwurf in ihren speziellen Belangen nur zum Teil betroffen sind, zunächst Bezug auf die mir bekannte Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Hessen, und schließe mich dieser Stellungnahme an.

Begrüßt wird von uns, dass nach dem Entwurf die Pflicht zur Bestellung von Frauenbeauftragten wieder bereits ab einer Mindestzahl von 25 Beschäftigten bestehen soll. Als unzureichend sehen wir dagegen die Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltli-

chen Dienst in § 72 des Gesetzentwurfes an. Sowohl die Regelung über die Gesamtfrauenbeauftragten in Absatz 1 als auch für die Bestellung je einer Frauenbeauftragten für den richterlichen Dienst und die übrigen Beschäftigten in Absatz 7 sind als Kann-Regelungen ausgestaltet. Nach welchen Kriterien – offenbar die Dienststellenleitung – hier ihr Bestellungsermessen ausüben soll, bleibt ungerichtet. Beide Regelungen müssen unseres Erachtens verpflichtend ausgestaltet werden.

Die bisherige Bestellung und Tätigkeit der Besonderen Frauenbeauftragten hat sich bewährt und sollte daher unter der neuen Begrifflichkeit und dem erweiterten Aufgabengebiet fortgeführt werden. Die Zuordnung des Aufgabengebietes der Gesamtfrauenbeauftragten zum Haushalt des Ministeriums wird von uns unter Berücksichtigung der Kostenbelastungen der Justiz – zumindest bis zu einer Verwirklichung der von unserer Organisation angestrebten Selbstverwaltung der Justiz – begrüßt.

Aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit und unterschiedlichen dienstrechtlichen Belange von Richterinnen und Staatsanwältinnen einerseits und der übrigen weiblichen Beschäftigten andererseits halten wir es für angebracht, für diese Personenkreise bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften verpflichtend jeweils eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Die in anderem Zusammenhang in § 47 des Gesetzentwurfes geforderte Klarheit über die Abgrenzung der jeweiligen Zuständigkeiten ergäbe sich von selbst. An der Regelung in § 47 Abs. 7 Satz 3 des Entwurfes, wonach es für den Eintritt der Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten nur auf die Gesamtzahl der Beschäftigten des Gerichts oder der Staatsanwaltschaft ankommt, sollte dabei mit der Maßgabe festgehalten werden, dass die Gesamtzahl von 25 Beschäftigten ausreicht, um je eine Frauenbeauftragte für die genannten Personenkreise bestellen zu müssen.

Zu begrüßen ist im Übrigen die Regelung in Art. 2 des Gesetzentwurfes mit der darin enthaltenen Klarstellung, dass über die Aufstellung des Frauenförderplans gegebenenfalls eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann, weil über die Frage, inwieweit über Beteiligungssachverhalte nach dem HPVG der Abschluss einer Dienstvereinbarung zulässig ist, in letzter Zeit mehrfach – auch gerichtliche – Auseinandersetzungen geführt worden sind.

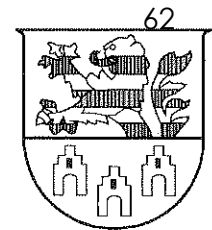
Abschließend erlaube ich mir den Hinweis auf eine missglückte Wortwahl in § 11 Absatz 1 und 4 des Gesetzentwurfes. Dort wird unzutreffend der Begriff „Mutterschaftsurlaub“ verwendet anstelle des zutreffenden Begriffs der „Beschäftigungsverbote“ bzw. der „Schutzfristen“ nach §§ 3 Absatz 2 und 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Die gesetzliche Regelung über den Mutterschaftsurlaub in § 8a MuSchG, dem Vorläufer des so genannten Er-

ziehungsurlaubs bzw. der jetzigen Elternzeit, galt bis zum 31.12.1985. Gleichwohl ist der Begriff in den allgemeinen Sprachgebrauch, nun für die genannten Schutzfristen, eingegangen, obwohl sicher keine Mutter die Zeit der Beschäftigungsverbote als „(Erholungs-)Urlaub“ empfinden dürfte.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jens-Peter Hoth

Sprecher des Landesbezirksfachausschusses



Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

An den
Sozialpolitischen Ausschuss des
Hessischen Landtages
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

vorab per Mail: a.czech@ltg.hessen.de
j.schlaf@ltg.hessen.de

Dezernat 1.2

Referent(in) Frau Bürgel
Unser Zeichen 1-Bü/Fie

Telefon 06108/6001-0
Telefax 06108/600157
E-Mail: hsgb@hsgb.de

Durchwahl 6001-33

Ihr Zeichen Herr Schlaf, Az.: I A 2.1

Ihre Nachricht vom 28.05.2013

Datum 11.07.2013

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

(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz- HGIG)

Drucks. 18/7246 vom 16.04.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Stellung zu nehmen.

Dies ist jedoch nur mit dem Vorbehalt möglich, dass Hauptausschuss und Präsidium des Hessischen Städte- und Gemeindebundes diese Stellungnahme billigen.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz – HGIG – in der Fassung vom 31. August 2007 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft. Die Zielsetzungen des HGIG sind darauf ausgerichtet, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern sowie die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst bzw. bestimmten Bereichen im öffentlichen Dienst zu beseitigen. Diese Ziele gilt es auch weiterhin anzustreben, so dass nach wie vor ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz erforderlich ist.

Henri-Dunant-Straße 13 • 63165 Mühlheim
Bankverbindung: Sparkasse Langen-Seligenstadt • Konto-Nr. 80 500 31 (BLZ 506 521 24)
IBAN: DE66506521240008050031 • BIC: HELADEF1SLS1

Präsident: Bgm. Paul Weimann • Erster Vizepräsident: Bgm. Karl-Heinz Schäfer • Vizepräsident: Stadtrat Harald Semler
Geschäftsführer: Karl-Christian Schelzke • Stv. Geschäftsführer: Diedrich E. Backhaus



Im öffentlichen Dienst im Bereich des Landes Hessen ist z. B. die Unterrepräsentanz von Frauen gerade in höheren Positionen und Leitungspositionen nach wie vor festzustellen, so dass sich dort der steigende Anteil von Frauen mit guten bis hervorragenden Qualifikationen bzw. Abschlüssen in der schulischen oder beruflichen Ausbildung nicht entsprechend widerspiegelt. Insofern ist es erforderlich die berufliche Förderung von Frauen durch Frauenförderpläne voranzubringen und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Nicht zuletzt im Rahmen der Inklusion müssen dabei selbstverständlich auch behinderte Frauen berücksichtigt werden.

Fraglich ist jedoch auf welche Art und Weise diese Ziele in der gegenwärtigen Situation der hessischen Behörden - wie insbesondere der Städte und Gemeinden - umgesetzt werden können und wo und inwieweit dies nötig ist.

Bereits in unserer Stellungnahme vom 27.11.2006 zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Drucks. 16/6060 – haben wir ausgeführt, dass sich aus den uns mitgeteilten Umfragedaten ein Frauenanteil im Bereich der öffentlichen Verwaltung unserer Mitgliedsstädte und –gemeinden von zumeist über 50 % ergibt. Auch bei Fortbildungsmaßnahmen gab es grundsätzlich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Es existieren inzwischen im kommunalen Bereich bei den Städten und Gemeinden sogar Bereiche, wie insbesondere die Kindertagesstätten, in denen Männer unterrepräsentiert sind und es aus pädagogischen Gründen wünschenswert wäre, mehr Männer für dieses Aufgabenfeld zu gewinnen. Es bedarf daher einer sehr viel differenzierten Betrachtung der Ausgangslage als pauschal z. B. in § 2 Abs.1 des Gesetzentwurfs der SPD-Fraktion festzustellen, dass „dieses Gesetz auf der Erkenntnis (beruht), dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben und deshalb in ihrem beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind.“

Im Mittelpunkt der Zielsetzung sollte vielmehr generell die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen, um generell jedwede Benachteiligung oder Bevorzugung zu vermeiden.

Bei der Umsetzung dieser Ziele ist aber auch zu berücksichtigen, dass die Städte und Gemeinden nach § 92 Abs. 2 HGO zu einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung verpflichtet sind und eine effizient arbeitende Verwaltung zu organisieren haben. Im Vordergrund steht dabei die Erledigung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes im Rahmen einer möglichst sparsamen Haushaltsführung und weit weniger die eigene Personalverwaltung, die nicht zu einem kostenintensiven „Selbstzweck“ der Verwaltung werden darf.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, bei dem sich der Umfang des Gesetzes von bisher 23 Paragraphen auf 78 Paragraphen erhöht, beabsichtigt eine



über das bisherige Recht im Landes- und im Bundesbereich hinausgehende Regelung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung mit neuen Ansätzen, besseren Instrumenten und klaren Sanktionen.

Die umfangreichen Regelungen des Gesetzentwurfs der SPD zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz führen damit jedoch zu einem hohen Verwaltungsaufwand mit einer erheblichen Kostensteigerung, unabhängig davon, ob dies in den einzelnen Verwaltungsbereichen der Städte und Gemeinden zur Umsetzung der Gleichberechtigung überhaupt nötig ist.

Es besteht der Eindruck, dass bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs sämtliche Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Gleichberechtigung zusammengefasst wurden ohne dabei die primären Aufgaben der Verwaltung und die Umsetzbarkeit im Rahmen einer effizient funktionierenden und sparsam arbeitenden Verwaltung angemessen zu berücksichtigen. Dies führt zu einer Überregulierung, die im Rahmen der bestehenden Verwaltungen in den Städten und Gemeinden nicht oder nur sehr schwer umsetzbar ist.

Bei unverändertem Inkrafttreten des Gesetzentwurfs würden die Neuregelungen insbesondere auch aufgrund der vorgesehenen Sanktionen eine Reihe von Schulungen der Personalverwaltungen und Vorgesetzten erfordern, die zu einem nicht vertretbaren Zeit- und Kostenaufwand führen. Von den zahlreichen Neuregelungen können insofern einige beispielhaft erwähnt werden. Neben detaillierten Regelungen zur Ausschreibung in § 18 und zum Bewerbungsgespräch in § 19 schreibt der Gesetzentwurf im § 17 für alle dem Geltungsbereich des Gesetz runterfallenden Organisationseinheiten verpflichtend eine qualifizierte Personalplanung vor, die kontinuierlich fortzuschreiben und zu veröffentlichen ist. Ferner wird in § 6 des Entwurfs vorgeschrieben, dass bei der Vergabe freiwilliger staatlicher Leistungen unter Mitwirkung der zuständigen Frauenbeauftragten durch vertragliche Vereinbarungen etc. sicherzustellen ist, dass der Leistungsempfänger das Gesetz entsprechend anwendet und falls dies nicht der Fall ist, die Finanzleistung beendet werden muss. Damit wird der Regelungsbe- reich des Gesetzes weit überschritten.

Ferner enthält der Gesetzentwurf eine Vielzahl von zu beachtenden Regelungen, die das Potential zahlreicher rechtlicher Auseinandersetzungen in sich bergen und dazu führen, dass Regelungen des Gesetzentwurfs insgesamt, insbesondere für die Verwaltungen in kleineren Orten nicht mehr umsetzbar sind.

Neben den Beschäftigtenrechten in § 10 wird z. B. in § 34 des Gesetzentwurfs ein Recht auf eine familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen normiert, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Neben Regelungen zur Rückkehr aus einer Beurlaubung wird die vorrangige Einstellung von Bewerbern und Bewerberinnen mit Familienpflichten geregelt. Ferner werden die Rechte der Frauenbeauftragten wie insbesondere auch zur Nachqualifikation auf Kosten der Dienststelle



(§ 50) für den Fall, dass die für das Amt erforderliche Sachkenntnis fehlt, gestärkt. Aufgrund des Umfangs ist es weder möglich alle Regelungen aufzuzählen noch sich im Einzelnen damit auseinanderzusetzen, so dass nur exemplarisch einige streitbefangene Regelungen erwähnt werden können.

Dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen können wir aus den genannten Gründen leider nicht zustimmen.

Mit freundlichen Grüßen

Karl-Christian Schelzke
Geschäftsführender Direktor

Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.

Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e.V. • Luisenstraße 26 • 65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Sozialpolitischer Ausschuss
zu Hd. Herrn Schlaf
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

11.07.2013

Stellungnahme

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 – Ihr Aktenzeichen: I A 2.1

Sehr geehrter Herr Schlaf,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen dankt Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzentwurf.

Den vorliegenden Gesetzentwurf zum HGIG begrüßen wir ausdrücklich. Er greift längst überfällige wie wesentliche Verbesserungsbedarfe auf, die bereits im Rahmen des Novellierungsverfahrens deutlich wurden.

Wir beschränken uns in unserer Stellungnahme auf einige, aus unserer Sicht besonders hervorzuhebende, Aspekte:

Das gerichtliche Antragsrecht der Frauenbeauftragten, §§70, 71 ermöglicht erstmals die Rechte der Frauenbeauftragten auch wirksam durchzusetzen. Hierin sehen wir eine unverzichtbare Regelung, wenn das Gesetz nachhaltige Wirkung entfalten soll.

Die eingeführte Regelung von Sanktionen in § 69 sieht Konsequenzen aus der Nichteinhaltung von Frauenförderplänen vor. Dies halten wir für sinnvoll, da so der Umsetzung der Zielvorgaben aus den Frauenförderplänen von vornherein und für alle Beteiligten eine stärkere Bedeutung gegeben wird.

Die Erweiterung des Geltungsbereiches mit dem § 5 trägt der Entwicklung im Bereich der Landesverwaltung angemessen Rechnung.

Der Einbezug Institutioneller Leistungsempfänger mit § 6 erscheint aus unserer Sicht zwar in der Sache folgerichtig, es bleibt aber offen, wie diese zusätzliche Anforderung an die institutionellen Leistungsempfänger wirtschaftlich ermöglicht werden soll.

Aktuell sind in Hessen die freiwilligen Leistungen im Rahmen der Schuldenbremse bzw. der Schutzschirmregelungen reduziert, gestrichen oder in Frage gestellt. Die gesetzlich oder vertraglich geregelten Zuwendungen bleiben schon jetzt weit hinter den tatsächlichen Personalkosten des Landes zurück, weil Tariflöhne und weitere



Diakonie 



Liga der
Freien Wohlfahrtspflege
in Hessen e. V.

Luisenstraße 26
65185 Wiesbaden

Fon: 0611/30814-34

Fax: 0611/30814-74

info@liga-hessen.de

www.liga-hessen.de

Konto-Nr. 277004040
BLZ 51050015
Nassauische Sparkasse
Wiesbaden

Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.

Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e.V. • Luisenstraße 26 • 65185 Wiesbaden

Arbeitsplatzkosten nur in Teilen anerkannt werden. Dies steht unseres Erachtens einer Umsetzung des Einbezugs der institutionellen Leistungsempfänger entgegen.

Weiterhin sind die Anforderungen und der Kreis der institutionellen Leistungsempfänger unklar. In der Überschrift sind ausschließlich institutionelle Leistungsempfänger benannt: Die Gesetzesbegründung (Seite 50) spricht hingegen von Institutionen die finanzielle Zuwendungen durch das Land erhalten.

Im Hinblick auf die in Absatz 2 aufgeführten Sanktionen bei Nichtbeachtung (Entzug der Förderung) sollte die Auslegung des Begriffes „entsprechend“ konkretisiert werden.


Grundsätzlich ist der Gesetzentwurf auch deshalb zu begrüßen, da er vielfältigen Benachteiligungen entgegenwirkt und einen zentralen Beitrag zur Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Erwerbsleben leistet. Er nimmt u.a. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch die Geschlechterrepräsentanz in Arbeitsbereichen in den Blick. Er stärkt eine geschlechtergerechte Entlohnung und zielt auf eine Verbesserung der Altersvorsorge von Frauen ab.

Der Gesetzentwurf wirkt sich positiv auf die Inklusion von Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung aus und schränkt die Möglichkeiten einer Mehrfachdiskriminierung erheblich ein.

Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen bittet ihre Anregungen zu berücksichtigen und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit im Beratungsverlauf.

Von der Beteiligung an der mündlichen Anhörung machen wir vorerst keinen Gebrauch.

Mit freundlichen Grüßen



Elsbeth Wettlaufer

Stellvertretende Vorsitzende des Liga-AK 5 „Kinder, Jugend, Frauen und Familie“

Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen ist der Zusammenschluss der sechs hessischen Wohlfahrtsverbände. Sie vertritt die Interessen der hilfebedürftigen und benachteiligten Menschen gegenüber der Politik ebenso, wie die Interessen ihrer Mitgliedsverbände. Mit ca. 5000 Einrichtungen und Diensten sind die Mitgliedsverbände ein bedeutender Faktor für die Menschen, für eine soziale Infrastruktur und für die Wirtschaft in Hessen. Nah an den Menschen und ihren Bedürfnissen wissen 150.000 hauptamtlichen und 52.000 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegeeinrichtungen, Behinderteneinrichtungen, Werkstätten, Tagesstätten, Bildungsstätten, Beratungsstellen, in den Frühförderstellen, ambulanten Diensten und anderen Einrichtungen um die sozialen Belange und die realen Rahmenbedingungen in Hessen. Diese Kenntnisse bringt die Liga in die politischen Gespräche auf Landesebene und mit Verhandlungspartnern und Kostenträgern ein.



Diakonie 



Landesverband
der Jüdischen
Gemeinden in
Hessen K.d.ö.R.

Liga der
Freien Wohlfahrtspflege
in Hessen e. V.

Luisenstraße 26
65185 Wiesbaden

Fon: 0611/30814-34

Fax: 0611/30814-74

info@liga-hessen.de

www.liga-hessen.de

Konto-Nr. 277004040
BLZ 51050015
Nassauische Sparkasse
Wiesbaden

Sprecherin der Frauenbeauftragten für Lehrkräfte und der Schulämter

Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main
Stuttgarter Straße 18 - 24, 60329 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Sozialpolitischer Ausschuss

Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Aktenzeichen	FB
Bearbeiter/in	Frau Berlin
Durchwahl	069 / 3 89 89 - 107
Fax	0611 / 327670610
E-Mail	r.berlin@f.ssa.hessen.de
Ihr Zeichen	
Ihre Nachricht	
Datum	09.07.2013



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

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme Stellung zu dem Entwurf des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes der SPD Fraktion in der Rolle der Sprecherin der Hessischen Frauenbeauftragten für Lehrkräfte und der Staatlichen Schulämter.

Vorab erlaube ich mir folgende Bemerkung:

Es ist schade, dass so wenige Frauenbeauftragte vom Hessischen Landtag um eine Stellungnahme gebeten wurden. Sie sind es schließlich, die in vielen hessischen Ämtern und Kommunen die tägliche Arbeit im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes machen und mit den Herausforderungen, Fallstricken und Hindernissen bei der Gleichberechtigung von Frau und Mann ringen müssen. Sie könnten Ihnen erzählen, wie sie täglich mit den Mühlen der Ämter kämpfen, und wie oft sie in ihren Ämtern von den Vorgesetzten ausgebremst werden – alles im Rahmen des jetzt gültigen HGIG. Sie könnten Ihnen genau erzählen, welcher Paragraph zwar schön klingt und Frauenförderung verspricht, aber in der Praxis ein „zahnloser Tiger“ ist. In der überwiegenden Anzahl der Fälle sind die Fortschritte der Gleichberechtigung der Verdienst der Frauenbeauftragten **trotz** und nicht wegen des jetzt geltenden Gesetzes.

Deswegen:

begrüßen wir die Frauenbeauftragten aus dem Kultusressort ausdrücklich den Entwurf eines neuen HGIG der SPD Fraktion, da er aus unserer Sicht endlich die notwendigen Instrumente für die Frauenförderung im öffentlichen Dienst für das Land Hessen vorhält.

Die Wahrnehmung, dass „die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben (...) eine Aufgabe längerfristiger Natur“ ist und die daraus resultierende Schlussfolgerung, dass keine Befristung des Gesetzes vorgesehen ist, teilen wir.

In diesem Zusammenhang erhält die Beibehaltung der Amtsbezeichnung „Frauenbeauftragte“ eine besondere Bedeutung.

Wir erachten es als einen Paradigmenwechsel, dass der Gesetzentwurf den Fokus so deutlich auf die Rolle des/der Vorgesetzten für die Aufgaben des Gender Mainstreaming legt. Frauenförderung soll als originäre Führungsaufgabe verankert werden, der Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit wird bei den Leiterinnen und Leitern der Dienststelle angesiedelt.

Dies stellt eine Abkehr der gängigen Praxis dar, dass bislang in den Ämtern nur die Frauenbeauftragte die Frauenförderung im Blick hat. Im neuen Gesetz soll die Frauenförderung als Kriterium für die Leistungsbeurteilung von Vorgesetzten eingeführt werden (§3 Abs.2 und §27Abs.2). Hierzu gehören auch Fortbildungspflichten in §25 (1).

Das Hauptinstrument zur Frauenförderung bleibt nach wie vor der Frauenförderplan. Hier stimmen wir der Gesetzesvorlage voll zu, dass bei Nichterfüllung der Ziele des Frauenförderplans konsequente Maßnahmen/Sanktionen, wie z.B. die Besetzung der Stellen nur mit schriftlicher Zustimmung der Frauenbeauftragten erfolgen sollen. Zu begrüßen ist aus unserer Sicht die Rückkehr zu der Möglichkeit der Beantragung einer Neuausschreibung einer Stelle durch die Frauenbeauftragte, wenn bei der ersten Ausschreibung sich keine Frauen beworben haben.

Auch die paritätische Besetzung der Gremien und der Auswahlkommissionen begrüßen wir ausdrücklich.

Bei einer Nichterfüllung der Vorgaben bei der Besetzung von Gremien fehlt uns jedoch eine wirksame Sanktionsmöglichkeit (ähnlich §69).

Wir begrüßen, dass der Gesetzesentwurf ausdrücklich auf die Möglichkeit hinweist, dass Leitungs- und Führungsfunktionen teilbar sind oder in

Teilzeit ausgeführt werden können. Daraus sind Handlungsleitlinien zur Ausgestaltung zu erstellen.

Richtige Impulse sehen wir im vorliegenden Gesetzentwurf bei den Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten:

Wir wiederholen an dieser Stelle noch einmal die Bedeutung der Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ für das Amt.

Wir begrüßen die Stärkung der Rolle der Frauenbeauftragten durch die erweiterten Informationsrechte, Mitwirkungs- und Widerspruchsrechte und über die neuen gerichtlichen Antragsrechte und.

Der mögliche Gebrauch des Klagerechts gewährleistet, dass die Einwände der Frauenbeauftragten ernst genommen werden und eine Lösung im Sinne des HGIG verfolgt wird.

Im Zusammenhang mit §52 Abs.4 muss beachtet werden, dass die Frauenbeauftragte auf Augenhöhe mit der Leitungsebene in Dienststellen agieren können muss.

Deshalb sollte die Besoldung der Frauenbeauftragten der Ebene der jeweiligen Referatsleitung angeglichen werden, dies würde automatisch einen entsprechenden höheren Status nach sich ziehen und Augenhöhe wirklich möglich machen.

Für große Dienststellen wie z.B. die Staatlichen Schulämter (... in Frankfurt mit ca. 5000 Stellen und ca. 7000 Bediensteten) sehen wir die Notwendigkeit einer weitreichenderen Entlastung für die Frauenbeauftragte als bisher. Eine Entlastung wie im § 51 Abs. 5 reicht unserer Einschätzung nach nicht aus. An dieser Stelle weisen wir auf die notwendige Qualifikation der Mitarbeiterinnen der Frauenbeauftragten hin, nur so ist eine Delegation bzw. Beauftragung wie im § 53 (3) vorgesehen möglich.

Abschließend betonen wir unseren Zuspruch zu der Schaffung einer zentralen unabhängigen Stelle, von der wir uns Unterstützung für die Wirksamkeit des Gesetzes und die Arbeit der Frauenbeauftragten versprechen.



Renata Berlin
Frauenbeauftragte für Lehrkräfte

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

Der Gesetzesentwurf, obwohl primär ausgerichtet auf die Strukturen einer öffentlichen Verwaltung, sieht auch die Anwendung für im Wettbewerb stehende Wirtschaftsunternehmen vor. Da die Gesetzesbegründung insoweit ausdrücklich auf die Fraport Bezug nimmt, erlauben wir uns, eingangs unserer Stellungnahme eine kurze Darstellung zur Situation und der Entwicklung in unserem Unternehmen zu geben. Nach intensiver Prüfung und Diskussion der mit dem Entwurf verbundenen Vorschläge und Ansätze kommen wir zu dem Ergebnis, dass eine 1:1 Anwendung des Gesetzes einen massiven Rückschritt für die personalpolitische Entwicklung und gerade auch für die Frauenförderung bei der Fraport AG bedeuten würde.

A. Unternehmenskultur und Frauenförderung bei der Fraport AG

Für die Fraport AG ist die Förderung von Frauen und Männern, gleichermaßen wie die Förderung aller Dimensionen von Diversity, selbstverständlicher Bestandteil der unternehmerischen Personalstrategie.

So war die Fraport AG eines der ersten Unternehmen, das sich 1990 durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über „Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu einer aktiven Frauenförderung bekannt hat. Mit diesem Regelwerk wurde sehr frühzeitig auf die Beseitigung von möglichen geschlechtsbezogenen Chancenungleichgewichten und eventuellen Benachteiligungen hingewirkt. Schwerpunkt war dabei auch, die Beschäftigung von Frauen zu fördern und ihnen dabei zugleich durch verbesserte Arbeitsbedingungen – insbesondere durch eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Der Vorstand hat hier ein klares Zeichen gesetzt, dass die Verbesserung der beruflichen Situation sein erklärtes Anliegen ist. Bereits 1986 wurde im Vorfeld dieser Betriebsvereinbarung ein Frauenförderplan verabschiedet, der mit seinen Maßnahmen und Ansätzen dem Thema die notwendige Aufmerksamkeit verschaffte und insbesondere mit seiner bewussteinbildenden Wirkung nachhaltig die Unternehmenskultur beeinflusst hatte.

Dies ist um so mehr bemerkenswert, als die Fraport AG sowohl als Infrastrukturunternehmen mit dem Fokus auf Bau und Betrieb von technischen Anlagen, als auch mit dem personalintensiven Kernbereich der Flugzeugabfertigung als Dienstleister mit körperlich stark beanspruchenden Tätigkeiten über Jahrzehnte hinweg traditionell einen sehr geringen Anteil von weiblichen Beschäftigten haben musste.

Die unternehmerische Entscheidung, hier bewusst bereits zu dieser Zeit personalpolitische Maßnahmen durchzuführen, ist deshalb ein unwiderlegbarer Beleg dafür, dass das Unternehmen auch unabhängig von gesetzlichen Vorgaben aus der eigenständigen Einschätzung der gesellschaftlichen Entwicklung heraus entstehenden Handlungsbedarf aufzugreifen und umzusetzen vermag.

Auch mit der weiteren Entwicklung der Strukturen und kollektivrechtlichen Rahmenbedingungen zeigt das Unternehmen hier eine konsequente Haltung.

Bereits 1993 ist die Stelle einer Frauenbeauftragten direkt beim Vorstand als Stabstelle im Vorstandsressort des Arbeitsdirektors eingerichtet worden. Der Einfluss dieser Funktion auf Personalpolitik und Unternehmenskultur ergab sich zu allererst durch die regelmäßige Einbindung und die damit erkennbare Positionierung des Themas in allen relevanten Personalthemen.

Neben den Regelungen der Betriebsvereinbarung wurden so die strukturellen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sowohl in der Organisation als auch in den Prozessen des Unternehmensalltags die Förderung von Frauen klar und erlebbar unterstützt wurde. Hierzu zählen beispielsweise individuelle Beratungsrechte für die Beschäftigten, die eigenverantwortliche Kommunikation mit den

Führungskräften, Initiativrechte zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie eigenständige Initiativen wie z. B. die Durchführung von Seminaren für Frauen.

Im Rahmen des Zeittrends und der neuen Herausforderungen, denen ein Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die vielfältige Beschäftigungsstruktur zu begegnen hat, wurde das Amt der Frauenbeauftragten folgerichtig zu einer „Vorstands-Beauftragten/r für Chancengleichheit und Allgemeine Gleichbehandlung“ weiterentwickelt. Dabei erstreckt sich ihr bzw. sein Aufgabengebiet nunmehr nicht allein auf die Förderung von Frauen sondern umfasst alle Dimensionen von Diversity, die sich in der Vielfalt von Behinderung, Geschlecht, Alter, Migration und Religion findet. Zudem ist die Stelle der/des Beauftragten geschlechtsneutral beschrieben, so dass sie auch durch einen Mann wahrgenommen werden könnte. Wir sehen in dieser Weiterentwicklung eine klare Stärkung der Einbindung und eine zeitgemäße inhaltliche Ausrichtung der Funktion.

Im Jahr 2001 hat die Fraport AG frühzeitig auf eine weitere gesellschaftspolitische Entwicklung, die Verschärfung der gesellschaftlichen Segmentierung nach in der Person liegenden Unterscheidungsmerkmalen, aufgegriffen. Die Fraport AG hat sich dabei weit vor der Verabschiedung des AGG zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz bekannt und dies mit dem Betriebsrat gemeinsam in einer Regelungsabrede niedergelegt. Der Fokus wurde hier auf die Gleichbehandlung von Beschäftigten unabhängig von ihrer Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Religion oder ethnischen Herkunft bei der beruflichen Entwicklung, Aus-, Weiter- und Bildungsmaßnahmen gelegt. Ein belastbares Beschwerdeverfahren mit einem Maßregelungsverbot wurde eingerichtet sowie Sanktionen bei Verstößen festgelegt. Hiermit hat die Fraport AG einen Beitrag für ein demokratisches, an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiertes Miteinander geleistet. Es wurden Leitlinien festgelegt, um jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zu bekämpfen bzw. zu beseitigen sowie ein partnerschaftliches Klima am Arbeitsplatz zu fördern. Darüber hinaus wurden verbindliche Vereinbarungen für die Durchführung einer aktiven Politik der Integration und Chancengleichheit getroffen.

Die Betriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ von 1990 wurde im Jahr 2004 zu einer Betriebsvereinbarung über „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ weiterentwickelt und damit der Gedanke der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fortgesetzt. Auch hierin geht es maßgeblich um die bessere Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und privaten Interessen und insbesondere um die Förderung von Frauen auf allen Gebieten des Berufslebens. Die Fraport AG und der Betriebsrat haben sich dabei zu einer zukunftsorientierten, chancengerechten Zusammenarbeit der Geschlechter bekannt. Darüber hinaus wurde der erste Grundstein für ein Diversity Management gelegt, denn die Entwicklung einer Konzeption für Diversity und work-life-balance ist der Auftrag aus der Betriebsvereinbarung an den Vorstand, den Betriebsrat, die Führungskräfte und alle Beschäftigten. Den Führungskräften wurde darüber hinaus die Pflicht auferlegt, den Prozess der aktiven Steuerung der Chancengleichheit als Bestandteil der täglichen Führungspraxis zu leben. Die Aufgaben und Rechte der/des Beauftragten für Chancengleichheit wurden in der Betriebsvereinbarung weiter geschärft und konkretisiert mit dem Ziel, damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu leisten.

Fraport ist seit jeher einem ständigen Entwicklungsprozess unterworfen. Dies schlägt sich auch in der Beschäftigung von Menschen mit Handicaps bzw. gesundheitlichen und körperlichen Einschränkungen nieder. Dabei ist es ein Ziel der Unternehmenspolitik, auch diesen Personenkreis dauerhaft in alle Beschäftigtenbereiche zu integrieren. Um dies auch weiterhin verbindlich schriftlich festzulegen, hat die Fraport AG 2006 die aus dem Jahre 2001 stammende Integrationsvereinbarung mit dem Betriebsrat fortgeschrieben. Durch diese Vereinbarung erhalten betroffene Beschäftigte verbrieft Rechte u.a. auf besondere Rücksichtnahme, Förderung und Teilnahme an Qualifizierungen. Weiterhin wurde in vorbildlicher Weise und mit breiter Anerkennung ein BEM-Team / Runder Tisch eingerichtet, der alle erforderlichen Maßnahmen festlegt und stets Ansprechpartner für Lösungen ist. Zugleich wurde eine Agenda entwickelt, die für eine neue Unternehmenspolitik für behinderte Beschäftigte steht.

Im Jahre 2009 kam der Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung mit dem Titel „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ zur Ausweitung des Gedankens der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung auf Konzernebene hinzu. Inhalt dieser Konzernbetriebsvereinbarung ist es, ein konzernweit einheitliches Verständnis von Gleichbehandlung

zu erreichen und einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierungen zu schaffen. Es wird eine offene Unternehmenskultur verlangt, die ein hohes Maß an Toleranz und einen fairen, partnerschaftlichen Umgang mit einander fordert, um auch damit den Anforderungen, die eine von zunehmender Vielfalt geprägte Beschäftigungsstruktur stellt, gerecht zu werden. Dabei wurde die arbeitgeberseitige Pflicht festgelegt, dies im Rahmen von personellen Maßnahmen, Bildungsmaßnahmen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen aber auch im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Ferner wurden explizit Sanktionen bei vereinbarungswidrigem Verhalten aufgenommen. Zudem wurde das Aufgabengebiet der/des Beauftragten für Chancengleichheit auf den Konzern ausgeweitet, damit sichergestellt ist, dass jedes Konzernunternehmen sich des Themas mit entsprechender Verbindlichkeit annimmt.

In 2011 hat sich das TOP-Management der Fraport AG neben den bisherigen Maßnahmen eine Selbstverpflichtung, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, auferlegt. Das Ergebnis der Förderung von Frauen ist in der Zielvereinbarung verankert und wird sich auf die leistungsbezogene Bezahlung (Bonus) des TOP-Managements auswirken.

Die Fraport AG hat sich in 2013 zu einem konzernweiten Verhaltenskodex verbindlich bekannt. In diesem sind Regelungen zum „Umgang miteinander“ aber auch zu dem Themenkomplex „Diversity“ festgelegt. Das Prinzip der Wertschätzung ist wesentlicher Bestandteil der Fraport-Wertekultur. Jede Form von schikanierendem Verhalten sowie der verbalen, körperlichen und / oder sexuellen Nötigung, Gewaltanwendung und / oder Belästigung wird nicht toleriert. Auch und gerade wegen der internationalen Ausrichtung der Fraport AG fördert sie die Vielfalt der Belegschaft und handelt nach dem Prinzip der Gleichheit. Dabei lehnt sie jede Form der Diskriminierung ab und verpflichtet sich, jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung im Zusammenhang mit einem Merkmal des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu unterbinden. Ein umfangreiches Meldeverfahren für Verstöße einschließlich eines Hinweisgebersystems sowie Maßregelungsverbote unterstützen die Umsetzung der Maßgaben dieses Kodex.

Das moderne Diversity-Management nimmt bei der Fraport AG heute einen entscheidenden Platz ein. Vom Vorstand gestärkt und von den Bedingungen des demografischen Wandels beeinflusst, setzt sich die Fraport AG ganzheitlich für alle Dimensionen von Diversity ein. Sie greift damit die gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Einflüsse auf das Unternehmen mit Prozessstrategien und zielgerichteten Umsetzungen auf. Ziel ist dabei unter anderem, dass das Verständnis und das Bewusstsein sowie die wirtschaftliche Notwendigkeit für Diversity bei den Beschäftigten über alle Ebenen hinweg sensibilisiert und gestärkt werden. Die Wertschätzung der/des einzelnen Beschäftigten und der dadurch maßgeblich unterstützte wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens sind die gewichtigen Gründe für unser Diversity-Konzept. In einem international ausgerichteten Wirtschaftsunternehmen wie der Fraport AG müssen dabei alle Facetten des Vielfältigkeitsmanagements berücksichtigt werden.

Die aufgeführten Maßnahmen sind keineswegs nur zum Selbstzweck oder als Alibi zu verstehen, sondern haben zu sichtbaren Resultaten geführt – auch und insbesondere was den Frauenanteil bei der Fraport AG betrifft. Fraport ist ein Unternehmen, das zu einem großen Anteil Beschäftigung bietet, die mit hohen körperlichen Belastungen verbunden ist. Hier ist zuvörderst die Arbeit in den Bodenverkehrsdiensten auf dem Vorfeld und in dem Gepäckbereich zu nennen. Aktuell wird das tägliche Verladen von Reisegepäck regelmäßig nur von männlichen Kollegen geleistet. Dabei müssen sie z. B. schwere Reisekoffer von mehr als 20 kg in einer körperlichen Zwangshaltung im Laderaum eines Flugraums verbringen oder aber in rascher Folge und in maximal 15 Minuten Container mit bis zu 40 Koffern beladen. Es gibt deshalb gegenwärtig keine Frau, die auf dem Vorfeld derartige Arbeiten verrichtet oder verrichten will.

Gleichwohl werden aktuell Projekte durchgeführt, um in gewerblich orientierten Bereichen Strukturen zu schaffen, damit attraktive in der körperlichen Belastung begrenzte Arbeitsplätze entstehen, die zukünftig auch gleichermaßen mit Frauen besetzt werden.

In den administrativen Bereichen hingegen haben die oben beschriebenen langjährigen Fördermaßnahmen dazu geführt, dass ein hoher Anteil von Frauen attraktive Arbeitsplätze gefunden hat und weiterhin findet.

So beträgt der Anteil der Frauen zum Stand 31.12.2012 :

- 50% im Bereich Finanzen und Investor Relations
- 56 % im Personalbereich
- 60 % in der Rechtsabteilung
- 59 % im Rechnungswesen
- 100 % im Nachhaltigkeitsmanagement

Dabei beträgt beispielsweise der Frauenanteil in Führungspositionen

- 50 % in der Unternehmenskommunikation
- 66 % im Kundenmanagement
- 100% in der Personal- und Führungskräfteentwicklung

B. Maßnahmen der Fraport AG im Hinblick auf die Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Um einen Überblick über einige Maßnahmen und Angebote zu schaffen, die die Fraport AG im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichbehandlung mit Bezug auf die Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes leistet, möchten wir die folgenden Stichworte zur Kenntnis geben:

1. Behinderung

- Einrichtung von Unternehmensforen
- Selbstverpflichtung zur Erfüllung der Quote
- Integrationsvereinbarung zwischen Vorstand und Betriebsrat
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzausstattung
- Praktikumsplätze zur Berufsorientierung für sehbehinderte und/oder hörbehinderte Schüler
- Sicherstellung der Barrierefreiheit
- Sprechstunde für behinderte Beschäftigte
- Selbstverpflichtung zur Erfüllung einer höheren als der gesetzlichen Quote (z.Zt. 11% anstatt der gesetzlichen 5%)

2. Migration (Rasse und ethnische Herkunft)

- Regelungsabrede „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“
- Personalentwicklungsmaßnahmen und Workshops zur Förderung interkultureller Kompetenzen
- Potenzielle Erhöhung des Anteils von Führungskräften mit Migrationshintergrund
- Unterstützung von berani (berufliche Integration) durch Qualifizierungsprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund
- Mentorenprogramm für hochqualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund

3. Geschlecht

- Betriebsvereinbarung „Chancengleichheit von Frauen und Männern“
- Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“
- Freiwillige Selbstverpflichtung der Top-Führungskräfte zu einer Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen
- Schulungen/Seminare für Frauen in Führung und Frauen mit Potenzial für Führung
- Internes, individuelles Mentoring und Sponsoring
- Coaching, Beratung und Hospitation
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation
- Förderung der Führung in Teilzeit für Frauen und Männer
- Betriebliche Kinderbetreuung

- Kooperation mit PME Familienservice zur Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten
- Erhebung von die Frauenförderung unterstützender Kennzahlen, wie z.B. Anteil Frauen an Neueinstellungen, internen Versetzungen, Führungspositionen

4. Religion und Weltanschauung

- Intensive Kooperation mit allen Glaubensgemeinschaften
- Bereitstellung von Räumlichkeiten für Passagiere und Beschäftigte zur Besinnung und religiöser Glaubensbekundung
- Zielgruppenorientierte Schulungen und Trainings in den Arbeitsbereichen, die religiöse/kulturelle Vielfalt aufweisen
- Gebetsräume in Dienststellen
- Unterstützung der Förderung von Verständnis und Akzeptanz von Religion und Weltanschauung durch das Ausrichten religiöser Feiern, z.B. Fastenbrechen während des Ramadan, Abrahamische Feier, ökumenische Gedenkfeier für die verstorbenen Kollegen unter Einbeziehung eines Imam

5. Alter

- Anpassung der persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen an die sich verändernden Anforderungen und technischen Entwicklungen der Arbeitswelt („Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“)
- Etablierung zielgruppenspezifischer Gesundheitskampagnen, insbesondere nach Altersgruppen
- Altersgerechte Trainings
- Entwicklung eines Age-Managements
- Altersgemischte Teams
- Ausbau alters- und altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung (TAQP)
- Analyse der Altersstrukturen je Bereich bzw. nach Jobfamilien zur „Risikofrüherkennung“
- Rentner/innen-Betreuung
- Einstiegsqualifizierung „Startklar“: Programm zur Erlangung der Ausbildungsreife von jungen Menschen mit Hauptschulabschluss

C. Personalpolitische Erwägungen zur Stellungnahme

Die folgenden personalpolitischen Erwägungen sind der konkreten Stellungnahme zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes voranzustellen:

1. Die konsequente Umsetzung dieses auf die Strukturen und sonstigen Gegebenheiten der öffentlichen Verwaltung ausgerichteten Gesetzesentwurfs wäre insbesondere ein Rückschritt im Hinblick auf alle Anforderungen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Jahre 2013 an ein modernes Diversity-Management einer im Wettbewerb stehenden Wirtschaftsunternehmung richten. Neben der natürlich im Focus stehenden Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern bestehen die aktuellen Herausforderungen in der Personalpolitik mit Nachdruck aber auch in den Themen „Alter“ und „kulturelle Unterschiede“. Die Auflösung dieser Spannungsverhältnisse trägt –neben der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – ganz maßgeblich zum Erfolg eines Wettbewerbsunternehmens bei.
2. Dieser Gesetzesentwurf zielt in seinem Anwendungsgebiet in erster Linie auf Verwaltungen im öffentlichen Dienst ab. So bestehen zahlreiche Sonderregelungen für bzw. Behörden, Verwaltungsstellen, staatliche Schulämter und Gerichte bzw. Staatsanwaltschaften. Deren Besonderheiten werden umfangreich berücksichtigt und finden in etlichen Verweisen auf deren spezialgesetzliche Regelungen ihren Niederschlag. Insbesondere die Parallelen, die in Verfahren zum Verwaltungsrecht eröffnet werden, machen dies ebenso deutlich wie auch der besondere Fokus auf Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes, das für

Unternehmungen wie die Fraport gerade nicht gilt, auch nicht darauf ausgerichtet ist. Eine Ausrichtung auf Wirtschaftsunternehmen, die zudem im Wettbewerb mit anderen Privatunternehmen stehen, ist fast in Gänze zu missen. In vielfacher Hinsicht wird dieser Umstand selbstverständlich ganz nachhaltige Probleme bei der Umsetzung zur Folge haben müssen, die sich kontraproduktiv auf die Zielsetzung des Gesetzesentwurfes auswirken.

3. Die Gesetzesbegründung verweist vielfach auf die Rechtslage und den Rechtsschutz von Frauen, die bis 1999 im öffentlichen Dienst in Hessen galten. Zwischenzeitlich erfolgte Veränderungen der Rahmenbedingungen bleiben außer Acht. Für die Fraport AG ist es jedoch ein Anliegen, den Frauen, die sie im Jahre 2013 beschäftigt, eine Unterstützung und besondere Beachtung zu zollen.
4. Es ist unbenommen, dass der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine hohe Bedeutung zukommt. Auch ist es erstrebenswert, hier eine besondere Förderung und einen besonderen Schutz zu erreichen. Dennoch hat der Gesetzgeber zu berücksichtigen, dass Frauen zwar eine Förderung und einen Schutz wünschen, dies jedoch nicht dazu führen soll, dass ihre Leistungen in den Hintergrund rücken und sie allein auf ihr Geschlecht reduziert werden.

D. Stellungnahme zu den einzelnen gesetzlichen Vorgaben

Aufbauend und ergänzend zu der dargestellten betrieblichen Situation bezieht sich die nachfolgende Stellungnahme auf wesentliche Punkte des Gesetzesentwurfes:

1. § 12 Abs. 1 - Mittelbare Diskriminierung

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung entspricht der des AGG (§ 3 Abs. 2 AGG), lediglich allein bezogen auf das Merkmal Geschlecht.

Gänzlich neu ist hingegen, dass nicht mehr eine Vielzahl von Personen von der mittelbaren Diskriminierung betroffen sein muss. Nach dem AGG und auch nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sind jeweils Vergleichsgruppen von Arbeitnehmern zu bilden, so dass neben der Intensität der Beeinträchtigung u.a. das prozentuale Verhältnis der Vergleichsgruppen maßgeblich war. Ca. 75% Relationsunterschied führten erst zu der Vermutung einer unmittelbaren Diskriminierung. Nunmehr ist jedoch bei allen Entscheidungen der jeweilige Einzelfall zu betrachten und eine mittelbare Diskriminierung kann schon im Einzelfall erfolgen.

Hier ist nicht erkennbar, warum und mit welcher Notwendigkeit eine Abweichung vom AGG für erforderlich gehalten wird. Bei Unternehmen in der Größenordnung der Fraport AG mit ca. 12.000 Beschäftigten ist eine derart geforderte Einzelfallprüfung im Ergebnis nicht seriös durchführbar, im Ergebnis damit kontraproduktiv.

2. § 15 - Belästigung, sexuelle Belästigung

Im Gesetzesentwurf ist vorgegeben, dass es bei der Beurteilung, ob eine unerwünschte Belästigung oder eine sexuelle Belästigung vorliegt, nicht mehr darauf ankommt, dass die belästigte Person das sie diskriminierende Verhalten zurückgewiesen oder gar geduldet hat. Nach dem AGG hingegen gilt, dass eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nur dann als unerwünscht zu werten ist, wenn für die handelnde Person erkennbar ist, dass die betroffene Person das Verhalten ablehnt.

Diese geänderten gesetzlichen Vorgaben würden dazu führen, dass es handelnden Personen überhaupt nicht mehr einschätzbar ist, ob sie mit ihrer Handlung die allein subjektiv aus

„Opfersicht“ zu beurteilende Grenze zur Belästigung / sexuelle Belästigung überschritten haben oder nicht oder auch nur tangiert haben.

Die menschlichen Beziehungsmuster sind derart vielfältig – auch und gerade am Arbeitsplatz –, so dass jeder Mensch unterschiedliche Grenzen des „Erlaubten“ hat. In Anbetracht der vorgegebenen Sanktionen ist es unter dem anerkannten Grundsatz „Keine Strafe ohne Gesetz/ohne Schuld“ (in Anlehnung an den rechtsstaatlichen Grundsatz *nulla poene sine lege/culpa*) mindestens ein Gebot der Fairness, dass der/die „Täter/-in“ erkennen können muss, dass er/sie sich Fehl verhält. Wenn das Gesetz sogar Fehlverhalten, das geduldet wird und daher für den/die „Täter/-in“ gar nicht als Belästigung erkennbar sein kann, ihr/ihm strafbegründend persönlich zum Vorwurf gemacht wird, wird durch den Gesetzesentwurf der rechtsstaatliche Grundsatz, dass Fehlverhalten zumindest objektiv vorhersehbar sein muss, missachtet.

3. § 16 - Entschädigung

Jede Diskriminierung wegen des Geschlechts verpflichtet den Arbeitgeber zu einer angemessenen Entschädigung der materiellen und immateriellen Nachteile. Dabei versteht sich als Diskriminierung auch das Unterlassen einer Pflicht aus diesem Gesetzesentwurf. Als Schadensersatzpflichtiger Nachteil gilt dabei auch bereits die Beeinträchtigung einer ernsthaften Chance auf Einstellung, Übertragung eines Arbeitsplatzes oder beruflichen Aufstiegs. Zudem ist neu, dass eine Diskriminierung bereits durch einen einzelnen Verfahrensverstoß begangen werden kann. Nach dem AGG und der bisherigen Rechtslage bezog sich die Entschädigung lediglich auf die abschließende Entscheidung eines Verfahrens.

Eine derartige Abweichung von den Grundsätzen des AGG wird zwangsläufig zu einem „Beschwerde-Aktionismus“ führen, denn es genügt die bloße Behauptung, in einem Punkt des Bewerbungsverfahrens benachteiligt worden zu sein. Wenn darüber hinaus es auch keine dem AGG vergleichbare Klagefrist gibt, eine solche Behauptung also auch noch drei Jahre nach dem Bewerbungsgespräch aufgestellt werden kann, wird es für den Arbeitgeber fast unmöglich, den entsprechenden Gegenbeweis anzutreten. Umgekehrt wird es notwendig, jede einzelne Bewerbung durch eine aufwendige Dokumentation zu administrieren, also im Sinne einer fragwürdigen Vorratsspeicherung Daten zu sammeln, die ansonsten nicht aufbewahrt werden würden.

Unklar bleibt bei dem Gesetzesentwurf, wie das Verfahren umzusetzen ist. Der Entwurf postuliert eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entschädigungszahlung. Das bedeutet, der Arbeitgeber müsste die Entschädigungszahlung zunächst freiwillig und selbständig – d.h. ohne Antrag oder Aufforderung durch den/die Betroffene/n – zahlen. Wenn der Arbeitgeber dies nicht tut, hat der/die betroffene Arbeitnehmer/-in einen Anspruch auf Pflichterfüllung und zudem einen erneuten Entschädigungsanspruch, weil sich der Arbeitgeber dadurch des Unterlassens einer Pflicht aus diesem Gesetz schuldig gemacht hat. Da es weder angemessen noch gerechtfertigt ist, eine Entschädigungszahlung (mit „Abschreckungseffekt“) ohne Anspruchsbegehren des/der Betroffenen, d. h. also vorsorglich, zu leisten, kann nur eine dem AGG vergleichbare Regelung zur Anwendung kommen.

4. §16 - Haftung

Von ganz erheblicher Auswirkung ist die Vorgabe des Gesetzes, dass die Entschädigungspflicht für den Arbeitgeber unabhängig von einem individuellen oder organisatorischen Verschulden besteht.

Nach dem AGG besteht keine Haftung, wenn die Benachteiligung nicht zu vertreten ist.

Die neue Maßgabe des Gesetzesentwurfes führt dazu, dass es keinerlei Exkulpation seitens des Arbeitgebers mehr gibt. Damit geht der Entwurf weit über das in unserer Rechtsordnung

geltende Verschuldensprinzip hinaus und entspricht sozusagen einer verschuldensunabhängigen Gefährdungshaftung im Straßenverkehr, welche sich aber nur aus dem Betrieb eines potentiell gefährlichen Betriebsmittels erklären lässt.

Der Arbeitgeber haftet also wie ein Halter eines Fahrzeuges für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne damit gehört werden zu können, alles Erforderliche zur Abwendung einer Diskriminierung unternommen zu haben.

5. § 16 - Sanktionen

Neben der Entschädigungszahlung fordert der Gesetzesentwurf eine Sanktion des Arbeitgebers gegenüber denjenigen, die für die Diskriminierung verantwortlich sind. Der Entwurf sieht dabei in Bezug auf Belästigungen und sexuelle Belästigungen als Sanktion nur die unverzügliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor und begründet dies mit dem Erfordernis einer Abschreckung sowie einer Rehabilitation des Diskriminierungsopfers. Eine Interessenabwägung ist nicht vorgesehen. Sofern der Arbeitgeber dies unterlässt oder unzureichend umsetzt, stellt dies wiederum eine eigenständige und daher selbständig zu entschädigende Diskriminierung dar.

Diese Vorgaben stehen im direkten Widerspruch zu den gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz. Anders als im Gesetzesentwurf postuliert kommt es in Kündigungsschutzverfahren nach dem sog. Ultima-Ratio-Prinzip schon auch auf die persönliche Vorwerfbarkeit, also u.a. darauf an, dass der/die Gekündigte das Verhalten als Belästigung erkannt hat und nicht etwa zu seiner/ihrer Entlastung einwenden kann, der /die Betroffene habe sein Verhalten (über Jahre??!) geduldet.

Der Einwand der Duldung bringt nach derzeitiger Rechtslage jede Kündigung vor jedem deutschen Arbeitsgericht zu Fall. Das Gesetz zwingt den Arbeitgeber also insoweit zu von vornherein aussichtslosen und - nach feststehender Rechtsprechung - unzulässigen Kündigungen; solcherlei Kündigungen führen nach § 628 BGB zur Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers gegenüber der gekündigten Person und verpflichten ihn regelmäßig über §§ 9,10 KSchG zu vom Gericht festzusetzenden Abfindungszahlungen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, unmittelbar auch im Sinne der Abschreckung Sanktionen zu ergreifen, in Verbindung mit den Regelungen zur Beweislast (siehe Ziffer 6) sehr kritisch zu bewerten ist. Will der Arbeitgeber sich gesetzeskonform verhalten, schafft er gegebenenfalls neue Fakten, die ihrerseits wieder Ansprüche auf Entschädigung oder Rückabwicklung auslösen. Eine andauernde rechtliche Auseinandersetzung ist vorprogrammiert. Damit wird in der Realität das Klima der Zusammenarbeit weit über die beteiligten Personen hinaus schwer belastet.

Über die persönlichen Folgen für den/die „Täter/-in“ und die Auswirkungen einer gesetzlich angeordneten Pflicht zur fristlosen Entlassung ohne Rücksicht auf die persönliche Schuld des/der „Täters/-in“ und auf das betriebliche Zusammenleben, auch das der Geschlechter, muss an dieser Stelle nicht gesondert eingegangen werden.

6. § 16 - Beweislast

Nach dem Gesetzesentwurf muss die diskriminierte Person nicht den Tatbestand der Diskriminierung beweisen, sondern lediglich den Anschein einer Diskriminierung durch Indizien oder sonst glaubhaft machen. Sofern eine entsprechende Glaubhaftmachung erfolgt ist, muss die für die Diskriminierung verantwortliche Stelle – letztlich der Arbeitgeber – nachweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat.

Diese Vorgabe geht weit über die Beweislastverteilung gemäß § 22 AGG hinaus. Hiernach ist jedenfalls die Diskriminierung durch Tatsachen zu belegen. Eine Beweiserleichterung besteht nur hinsichtlich der Kausalität zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsgrund.

Die neue Regelung des Entwurfes eröffnet im Verbund mit der ebenfalls vorgesehenen Regelung, dass auch ein geduldetes Verhalten im Nachhinein als Belästigung dargestellt werden kann, ohne dass dies für die/den Täter/in erkennbar war, die Möglichkeit für falsche Behauptungen. Unserem Dafürhalten nach stellt diese Systematik einen Bruch mit dem Grundsatz der deutschen Rechtsordnung dar, in der die Unschuldsvermutung verankert ist. Auch hier ist nicht erkennbar, warum von den Maßstäben des AGG abgewichen wird und hierdurch eine Ungleichbehandlung der Fraport AG gegenüber anderen mit ihr im Wettbewerb stehenden Arbeitgebern manifestiert wird.

7. § 17 - Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung

Die in § 17 vorgesehene Personalplanung und –entwicklung stellt einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar, die für die Fraport AG durch nichts gerechtfertigt ist. Fraport führt schon immer eine Personalplanung in Abstimmung mit dem Betriebsrat durch, wie es sich für ein Wirtschaftsunternehmen gebietet.

Die Anordnung, eine „durchgestufte“ Dienstpostenbewertung analog § 18 und § 25 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) vorzunehmen, geht bei einem Wirtschaftsunternehmen fehl. Das gesetzgeberisch erklärte Ziel, die Beendigung des „Systems der sog. Topwirtschaft“, stellt hier mangels Vergleichbarkeit mit dem BBesG und mangels Bestehen einer sog. „Ämterkultur“ gar kein Problem dar.

8. § 18 - Ausschreibung

Die Pflicht zur Ausschreibung, wie es der Entwurf vorsieht, stellt ebenfalls einen tiefen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar. Die nahezu unabdingbare Pflicht zur externen Ausschreibung widerspricht der Verpflichtung eines Arbeitgebers, die im Kündigungsschutzgesetz verankerten Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wahren. Danach stellt sich die Kündigung als ultima ratio dar, so dass vor der Beendigungskündigung immer auf einen freien Arbeitsplatz im Unternehmen als milderes Mittel zurückgegriffen werden muss. Dieses Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann nicht von dem im freien Ermessen liegenden Votum der Frauenbeauftragten abhängig gemacht werden.

Auch aus dieser Regelung folgt, dass der Kündigungsschutz ad absurdum geführt wird, Fraport also u.U. gezwungen ist, Kündigungen auszusprechen, die von vornherein unwirksam und nach dem Verständnis der Fraport auch nicht gehörig sind.

Gänzlich neu ist auch in diesem Zusammenhang der erhebliche Einfluss der Frauenbeauftragten – insbesondere in Bezug auf ihre Mitwirkungsrechte und ihr freies Ermessen. Dabei ist im Gesetzesentwurf kein Anhaltspunkt zu finden, wie das Spannungsverhältnis von Frauenbeauftragten und Betriebsrat zu lösen ist. Denn beide „Institutionen“ verfügen über gesetzlich begründete Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber in Bezug auf die Ausschreibung von Arbeitsplätzen.

9. § 20 - Auswahlkommission

Auswahlgruppen und –kommissionen, die eine Personalentscheidung/ –vorschlag machen sollen, müssen je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt sein. Ausnahmen sind nur unter engen Voraussetzungen möglich und bedürfen der Mitwirkung der Frauenbeauftragten.

Diese gesetzliche Vorgabe hat u.a. zur kuriosen Folge, dass Bewerbungsgespräche ggf. nicht mehr von den zuständigen Führungskräften und Personalreferenten/innen geführt werden können, sondern – sofern beide weiblich oder beide männlich sind – eine andersgeschlechtliche Person die Aufgabe von einem / einer Betroffenen übernehmen muss.

Völlig unklar ist, wie die Frauenbeauftragte an der „Absicht“, von diesem Paritätsgebot abzuweichen, „mitwirken“ soll, wenn die Abweichung beispielsweise auf dringenden dienstlichen Gründen zurück zu führen ist – hat sie ein Vetorecht oder was bedeutet an „der Absicht mitwirken“?

10. § 22 - Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote

Der Gesetzesentwurf ordnet eine Frauenquote von 50% an. Frauen haben bei Auswahlentscheidungen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, grundsätzlich den Vorrang, wenn nicht der Mann besser qualifiziert ist oder bei gleicher Qualifikation in der Person des Mannes liegende besondere Gründe überwiegen und diese Gründe die Frau nicht diskriminieren. Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass der Frau der Vorzug zu geben ist, erfordert eine objektive Beurteilung der in etwa gleich gut qualifizierten Personen. Organisatorische Gründe, wie z.B. Erwägungen zur Altersstruktur, zum Personalaufbau oder personalwirtschaftliche Gründe, haben dabei keine Bedeutung.

Zum einen folgt für die Fraport AG hieraus ein erheblicher Eingriff in die Personalpolitik. Es obliegt nicht mehr der Führungskraft, wen sie einstellt oder wen sie fördert. Vielmehr wird sie in den nächsten Jahren – zumindest in einigen Bereichen - darauf reduziert, eine Frau auszuwählen. Auch viele Bereiche der Nachwuchsförderung oder die Gestaltung eines Age-Managements werden hiermit auf eine nur weibliche Zielgruppe reduziert. Folge hieraus wird es sein, dass sich Männer – berechtigt oder unberechtigt – benachteiligt fühlen. Dies kann dann zur Konsequenz haben, dass sich männliche Nachwuchskräfte und Leistungsträger von der Fraport AG abwenden.

Grade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, aber auch des mit dem Verfahren einhergehenden administrativen Aufwandes und der verbundenen Kostenmehrung ist es ein wesentlicher Nachteil für ein Wirtschaftsunternehmen wie die Fraport AG, wenn es derart im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern begrenzt wird.

Im Übrigen ergeben sich aus dieser Vorgabe in der Praxis nahezu absurde Prozesse: Bedeuten diese gesetzlichen Vorgaben in der Konsequenz, dass die Fraport AG gezwungen ist, in Anwendung von § 18 (Pflicht zur externen Ausschreibung) eine typischerweise von einem Mann ausgeführte Tätigkeit (bei Fraport z. B. 4.500 Vorfeldmitarbeiter mit schwerer körperlicher Arbeit) zwei Mal extern auszuschreiben, bevor sie sie mit dem geeigneten internen Mann besetzen darf?

11. § 24 - Ausbildungsplätze

Hier gelten die vorstehenden Ausführungen zu § 22 entsprechend.

12. § 27 bis § 33 - Frauenförderplan

Als Teil der Personalplanung (§ 17 Gesetzesentwurf) ist durch Entscheidung des Vorstandes ein Frauenförderplan für die Fraport insgesamt oder bereichsbezogen mehrere Frauenförderpläne – unter frühzeitiger Beteiligung der Frauenbeauftragten – zu erstellen u.a. mit dem Ziel, besetzbare Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen.

Auch wenn es auf den ersten Blick der Personalplanung dienlich erscheint, einen Plan für die Frauenförderung zu machen, so ist diese Vorgabe des Gesetzesentwurfes doch mit aufwendiger Administration und einer Einschränkung in der Flexibilität der Personalgestaltung verbunden. Ein Wirtschaftsunternehmen – grade die Fraport AG, die maßgeblich abhängig

von dem Verkehrsaufkommen ist – muss, um effektiv, nachhaltig und wettbewerbsfähig agieren zu können, flexibel und schnell auf die Verkehrsentwicklung reagieren können. Wenn der Entwurf dabei zusätzlich vorsieht, dass bei Nichterreichen der Ziele des Frauenförderplans während der darauffolgenden zwei Jahre sämtliche Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nur noch mit Zustimmung des Aufsichtsrats und der Frauenbeauftragten erfolgen dürfen, dann stellt dies nicht nur einen erheblichen Wettbewerbsnachteil dar. In der Konsequenz würde dies über den Sanktionscharakter hinaus zu einer erheblichen Arbeitsbelastung des Aufsichtsrats der Fraport AG und der Frauenbeauftragten führen, da bei ca. 12.000 Beschäftigten ständig personelle Maßnahmen vorzunehmen sind und das Gesetz wohl kaum das Ansinnen haben sollte, die Beschäftigten in ihrer Karriereentwicklung auszubremsen. Die Rolle des Aufsichtsrates in einem mitbestimmten Unternehmen und dessen Einbindung in die alltägliche betriebliche Steuerung wird hier offenbar völlig falsch eingeschätzt.

Auch hier zeigt sich, dass der Entwurf das Bild von Behörden, Gerichten und Schulämtern vor sich hat, nicht jedoch in den Konsequenzen auf die Organisation und die Verfahren in einem Wirtschaftsunternehmen mit Betriebsrat ausgerichtet ist, das sich täglich dem Wettbewerb zur Sicherung der Arbeitsplätze stellen und deshalb überflüssigen und kostenverursachenden Verwaltungsaufwand vermeiden muss.

13. §§ 35-43 - Teilzeit und Beurlaubung

Die Regelung, wonach bei einer Arbeitszeitverringerung bzw. Beurlaubung der Arbeitgeber zwingend und unverzüglich einen personellen Ausgleich zu schaffen hat, stellt einen unzulässigen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar. Zudem treten dadurch Schwierigkeiten im Hinblick auf die Flexibilität des Ausgleiches auf. Die entsprechenden Vertretungen könnten wegen des großzügigen Rückkehrrechts der betroffenen Beschäftigten lediglich befristet oder im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung erfolgen. Die Organisation von Aufgaben und die Regelung eines Vertretungsfalls dürfen aber nicht derart und zu Gunsten prekärer Arbeitsverhältnisse gesetzgeberisch reglementiert und vorgegeben werden.

Für den Anspruch auf Beurlaubung genügt allein, ein Kind unter 18 Jahren zu haben. An dieser Regelung ist nicht tragbar, dass die Zeiten einer Beurlaubung keine unangemessenen Verzögerungen im beruflichen Werdegang bewirken dürfen, wobei entsprechende Zeiten auf tarifliche Erfahrungs- und Bewährungszeiten sowie den tariflichen Zeittaufstieg angerechnet werden müssen. Diese Vorgabe führt in der Konsequenz dazu, dass Beschäftigte sogar nach 18 Jahren Beurlaubung in den Beruf zurückkehren und dabei eine Stufenlaufzeit von 18 Jahren anerkannt bekommen.

Dies ist in einem im Wettbewerb stehenden Unternehmen, das auch die Sicherung der Arbeitsplätze selbsttragend erwirtschaften muss, schlichtweg nicht darstellbar und auch vor dem Hintergrund des betrieblichen Friedens nicht nachzuvollziehen, da es zu völligem Unverständnis in der Belegschaft führen wird.

14. §§ 44-45 - Paritätische Besetzung von Gremien

Diese Bestimmungen sehen zwingend vor, dass Gremien mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen sind, bei einer ungeraden Zahl von Gremienmitgliedern also die Mehrheit des Gremiums aus Frauen besteht. Als Gremien werden ausdrücklich Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte oder vergleichbare Organe aber auch Einigungsstellen genannt.

Diese Regelung missachtet wiederum völlig, dass es gerade in Arbeits- und Projektgruppen, aber auch in den anderen aufgeführten Gremien, der Anwesenheit der fachlich zuständigen Personen bedarf. Dabei muss gerade die fachliche Qualifikation im Vordergrund stehen. Andernfalls führt dies zur Absurdität, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den

Gremien tätig sein müssen, die überhaupt nicht über die entsprechende Qualifizierung verfügen. Die Regelung geht offensichtlich von einem völlig realitätsfernen Verständnis der Rolle von Arbeits- und Projektgruppen in einem Wirtschaftsunternehmen aus: Hier werden nicht mögliche Inhalte von Aktionswochen oder die Terminierung von „Tagen der offenen Tür“ besprochen, sondern rein fachliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen z. B. bei Projekten wie den Bau von neuen Anlagen oder der Entwicklung von neuen Verfahren. Die Zusammensetzung kann dabei nicht nach dem Geschlecht, sondern nur nach der fachlichen Expertise erfolgen. Eine solche Regelung ist in der gelebten Praxis eines im Wettbewerb stehenden Wirtschaftsunternehmens in jedem Fall untragbar.

Diese Bestimmungen lassen viele Fragen offen, etwa die, wie bei Wahlen für die Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Aufsichtsrat der Fraport AG sichergestellt werden kann, dass zur Hälfte Frauen in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Hier besteht auch ein Widerspruch zu § 20, Auswahlkommissionen. Danach sind Organe von der paritätischen Besetzung ausgenommen, die durch Wahlen besetzt werden. Demnach muss der Aufsichtsrat der Fraport AG nach § 20 nicht, nach §§ 44 f. hingegen zwingend paritätisch besetzt sein.

Und wie soll sich ein betriebliches Gremium aus Betriebsratsvertretern und Vertretern des Arbeitgebers paritätisch zusammen setzen?

Auch hier zeigt es sich wieder, dass der Gesetzesentwurf auf die Bedingungen eines Wirtschaftsunternehmens nicht hinreichend ausgerichtet ist.

Allerdings müssen in diesem Zusammenhang doch Zweifel an der Sinnhaftigkeit entstanden sein, sollen doch für den Hessischen Rundfunk Sonderregelungen gelten, die noch zu entwickeln sind.

Eine Begründung indes für diese Abweichung von dem doch für alle anderen Gremien nach Gesetzesentwurf so wichtigen Paritätsgebot lässt die Gesetzesbegründung gänzlich vermissen.

15. §§ 46-71 - Frauenbeauftragte

Die für die Frauenbeauftragte vorgesehenen Befugnisse führen in der betriebliche Praxis zu einem massiven administrativem und daraus resultierenden finanziellen Aufwand, ohne dass erkennbar wäre, dass diese Befugnisse im Verhältnis zum Aufwand zu einer Förderung von Frauen in den Bereichen führen, in denen sie ggf. unterrepräsentiert sind.

Wie an vielen anderen Stellen des Entwurfes zeigt sich insbesondere bei den Mitwirkungsrechten der Frauenbeauftragten und ihren Abwehr- und Durchsetzungsrechten, dass der Entwurf Regelungen in Bezug auf behördliche Apparate oder staatliche Einrichtungen schaffen wollte.

Ihre Rechte sind überwiegend als Parallele zu den Rechten des Personalrates ausgestaltet und so wird vielfach auf das Personalvertretungsgesetz Bezug genommen. Die Fraport AG hat jedoch wie ein privater Arbeitgeber einen Betriebsrat und ist den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes unterworfen. Hier ist es in einigen Bereichen noch möglich, Analogien zu ziehen.

Im Rahmen z.B. des umfangreiches Widerspruchsverfahren, das die Frauenbeauftragten nach §§ 64 ff. des Entwurfes einleiten kann, jedoch stößt eine Analogie an ihre Grenzen. Dieses Verfahren ist zu sehr an die Vorgaben des Verwaltungsverfahrensgesetzes und der Verwaltungsgerichtsordnung ausgerichtet. Die Gesetzesbegründung verweist sogar auf die entsprechenden Strukturen in der Kommunalverwaltung. Es ist schlechterdings nicht vorstellbar, wie eine Umsetzung in einem Wirtschaftsunternehmen erfolgen könnte.

Beispielsweise sieht § 65 des Entwurfes die „aufschiebende Wirkung“ vor, „Gegen die einseitige Anordnung der sofortigen Vollziehung durch die Dienststelle kann die Frauenbeauftragte die Entscheidung derjenigen Stelle beantragen, die über den Widerspruch abschließend zu entscheiden hat.“

Hier wird mit Begrifflichkeiten gearbeitet und auf Strukturen Bezug genommen, die in privaten Wettbewerbsunternehmen nicht existieren. Wer etwa soll bei der Fraport AG die über den „Widerspruch abschließend zu entscheidende Stelle“ sein?

Die Strukturen der Fraport AG sind nicht mit denen einer statischen Kommunalverwaltung vergleichbar, „Widerspruch“ und „Anordnungen der sofortigen Vollziehung“ sind einem im Wettbewerb stehenden Wirtschaftsunternehmen im Rahmen seiner internen Entscheidungsprozesse völlig fremd.

Auch kennen Wirtschaftsunternehmen eine solch ausgeprägte Position, wie die der Frauenbeauftragten nach diesem Gesetz, bislang nicht, nur ansatzweise - und mit einer völlig anderen Form der Einflussnahme finden sich fachbezogene Funktionen im ASiG und im BDSG, welche für sich genommen von übergeordneter Stellung sind. Wo aber die Betriebsärztin, die Fachkraft für Sicherheit und die Datenschutzbeauftragte nur Beratungs-/Überwachungsrechte haben und in Wahrnehmung ihrer Rechte an die Aufsichtsbehörde als Beschwerdeinstanz verwiesen werden, erhält die Frauenbeauftragte hingegen ein unmittelbar durchsetzbares Recht als Organ, das sie vor dem Arbeitsgericht geltend machen kann. Anstatt also Abwehrrechte, vergleichbar der Rechte anderer Beauftragter zu konzipieren, hat der Gesetzesentwurf vielmehr mindestens die Stellung der Personalvertretung bzw. des Betriebsrates vor Augen, wenn er die Frauenbeauftragte mit Rechten ausstattet, also zwei Organe, die durch die Belegschaft gewählt und legitimiert sind.

Durch die Erweiterung der gerichtlichen Antragsmöglichkeiten auf Gewerkschaften, Berufsverbände und sonstige Gleichberechtigungs-Verbände geht die Regelung zudem weit über den § 17 Abs. 2 AGG hinaus. Danach können nur der Betriebsrat und vertretene Gewerkschaften grobe Verstößen gegen Teile des AGG durch den Arbeitgeber geltend machen, nicht jedoch die Rechte einzelner Betroffener, insbesondere nicht gegen deren Willen.

Nun sind die „Opfer“ einer ggf. vermeintlichen Diskriminierung schutzlos dem Engagement der Frauenbeauftragten, Gewerkschaften und Berufsverbänden ausgesetzt, wodurch deren „Opferstellung“ vertieft und ggf. sogar medienwirksam ausgenutzt werden können.

Schlusswort

Aus den genannten Gründen kommen wir für die Fraport AG zu dem Ergebnis, den Entwurf für ein „Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ in der vorgelegten Form abzulehnen.

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

Persönliche Stellungnahme
von Angela Obst

Frauenbeauftragte
der Nassauischen Sparkasse
seit 1994

Sprecherin der Frauenbeauftragten
an hessischen und thüringischen
Sparkassen seit 2004

unterstützt

durch meine Tochter,
Karolin Obst, Studentin der
Politikwissenschaften an der
Johann-Wolfgang-von-Goethe-
Universität

und meiner Assistentin
im Gleichstellungsbüro
Kirsten Gronmeier.

*Alle Zitate sind in der Stellungnahme
durch kursive Schrift und blaue Farbe
kenntlich gemacht.*

Mit dem ersten Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) wurden 1994 erstmalig Frauenbeauftragte berufen und von anderen Tätigkeiten sowie von Weisung freigestellt.

Wir haben seither, trotz Verschlechterungen im Gesetz, mit viel Einsatz, Eigeninitiative und Bündelung unserer Kräfte in effektiven Netzwerken einiges bewegt. Dies alles wurde ohne Unterstützung durch die zuständigen Ministerien erreicht; von hier rollten mit dem Beschleunigungsgesetz, Sparmaßnahmen und ständig wechselnden Personen nur große Steine in unser Aufgabenfeld. Keine unserer Forderungen zur Verbesserung des Gesetzes aus den letzten Anhörungen wurde von der Regierung umgesetzt. Eine ordnungsgemäße Überwachung der fristgerechten Einreichung von Frauenförderplänen und ihrer Berichte konnte ich bisher nicht feststellen. Auch nicht neu geregelt wurde meine Forderung nach Beseitigung des rechtsfreien Raumes für Juristische Personen des öffentlichen Rechts, die nicht allein der Hessischen Landesregierung unterstehen, wie z.B. die Helaba, der Sparkassen- und Giroverband Hessen/Thüringen und die Landesbausparkassen Hessen/Thüringen.

Der neue Gesetzesentwurf der SPD berücksichtigt diese Forderung (§ 5 (1) letzter Satz).

Alle Versprechungen, die uns Frauenbeauftragten für eine umfängliche Beteiligung in der Novellierung des Gesetzes gemacht wurden, wurden nicht eingehalten. Bis heute liegt uns kein Novellierungsentwurf vor und es gibt keine Anzeichen der Landesregierung, dass es eine positive Novellierung des HGIG überhaupt gibt. Auf Nachfrage hat die LAG am 28.06.2013 das Schreiben der zuständigen Staatssekretärin Petra Müller-Klepper erhalten. Daraus zitiere ich: *„Die Hessische Landesregierung wird selbstverständlich gewährleisten, dass das Hessische Gleichberechtigungsgesetz auch nach dem 31.12.2013 fortbestehen wird. Im Verlauf des Evaluierungsverfahrens haben die Normadressaten und die frauenpolitischen Verbände und Organisationen in Hessen zu der geplanten Novellierung Stellung genommen. Auch Sie als LAG Hessischer Frauenbüros haben sich mit Ihrer Expertise beteiligt – dafür nochmals mein herzliches Dankeschön. Aufgrund der Vielzahl der zu regulierenden Sachverhalte, des Umfangs des Gesetzes und der Vielfalt der eingegangenen Vorschläge wird gegenwärtig eine detaillierte Einordnung und Bewertung der einzelnen Sachverhalte durch die beteiligten Ressorts durchgeführt. Das Ziel ist die parlamentarische Verabschiedung innerhalb der laufenden Legislaturperiode.“* Selbst zwei Jahre unveränderte Verlängerung des Gesetzes haben für die Überarbeitung des Gesetzes nicht ausgereicht! Bis heute liegt uns nicht mal ein Versuch der Novellierung vor!

*„Alle Gesetze sind von Alten
und Männern gemacht.
Junge und Weiber wollen die Ausnahme,
Alte die Regel.“ Johann Wolfgang von Goethe*

*„Damit ALLE im fortschrittlichen Sinne handeln
und am gleichen Strang
in die gleiche Richtung ziehen
bedarf es guter und klarer Gesetze.
Dann werden die bisherigen Ausnahmen
zur Regel werden
und der Auftrag aus dem Grundgesetz
zur tatsächlichen Gleichstellung
von Frau und Mann
erfüllt werden.“
Angela Obst*

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

Da hat sich die Landesregierung wohl mit dem Verteilen der Aufgaben zur Gleichstellung in alle Ressorts, ohne eine richtige weisungsberechtigte, gut ausgestattete, handlungsfähige, zentrale Stelle einen Bärendienst erwiesen.

Der neue Gesetzesentwurf sieht eine weisungsberechtigte, handlungsfähige, zuständige neue Dienststelle vor. Dann werden wohl zukünftig auch positive Veränderungen ihren Weg finden und die Vernetzung zu den Frauenbeauftragten und den Frauenförderplänen auch besser klappen. **Vielen Dank an die SPD für Ihre Initiative. Sie haben mit der Fülle einen umfangreichen Neuentwurf gewagt. Endlich bewegt sich was!**

Viele unserer Ideen aus unseren Gesprächen, z.B. im Rahmen der Anhörungen, wurden aufgenommen und durch den Rechtsexperten Torsten von Roetteken ergänzt.

Dieses umfangreiche Gesetz kann nun ohne ständiges Wälzen anderer Gesetze und Verordnungen, seine volle Wirkkraft entfalten. Dies ist insbesondere für die Juristischen Personen im Geltungsbereich, wie z.B. die Sparkassen von großer Bedeutung, da viele der vom Sozialminister in der 1. Lesung zitierten Verordnungen hier überhaupt nicht im Zugriff sind.

Ich habe die Aufzeichnungen zur 1. Lesung des neuen Gesetzes aufmerksam gelesen und dabei Hinweise auf die Aktivitäten und die Position der CDU zur Novellierung gefunden.

Einige Aussagen aus der Rede von Claudia Ravensburg CDU bei der ersten Lesung möchte ich exemplarisch aufgreifen und aus meiner langjährigen Praxis kommentieren:

- *„Frau Gnadt (Vorsprecherin, SPD), bei der Frauenpolitik unterscheidet sich Ihre Position fundamental von unserer; das habe ich eben wieder einmal gemerkt. Sie glauben nämlich Gleichberechtigung könne man mit Zwang, Restriktionen und vor Gericht entscheiden. Das ist das was sich durch Ihren Gesetzentwurf zieht. In meinen Augen ist das Frauenpolitik mit der Brechstange. Durch diesen Entwurf leisten Sie allen Frauen im öffentlichen Dienst einen Bärendienst.“* (Wikipedia: Bärendienst ist eine Handlung für jemanden oder etwas die in guter Absicht erfolgt und trotzdem schlechte Folgen für die Person bzw. die Sache hat. Die dazu gehörige Redensart dürfte eine ältere Metapher sein, weil der Bär im Mittelalter als unzähmbar galt, so dass er als Arbeitstier untauglich schien.) Immerhin unterstellen Sie der SPD eine gute Absicht, aber schlechte Folgen kann ich nicht darin sehen, wenn die Frauenbeauftragte zukünftig um den Sachverhalt, also für mehrere Betroffene, klagen darf. Heute muss jede einzelne Frau ihr Recht vor dem Arbeitsgericht einklagen. Es gab so mutige Frauen, deren Klagen wir Frauenbeauftragte als Musterklagen nutzen können und so konnten wir auch für die Allgemeinheit manches verbessern. Aber es geht einfacher! Lieber eine Brechstange in der Hand, als waffenlos, ohne jede Unterstützung des Ministeriums. Wahrscheinlich reicht es mit dieser Brechstange zu drohen, denn bei entsprechenden Argumenten siegt meist die Vernunft. Eine Klageflut hat es auch beim AGG nicht gegeben.

- *„Wir haben in Hessen aus gutem Grund ein Gleichberechtigungsgesetz. Es ist notwendig und sinnvoll; denn noch immer sind Frauen in bestimmten Bereichen der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert, in Führungspositionen und –gremien sind immer noch zu wenig Frauen zu finden.“*

Nach fast 20 Jahren Gleichberechtigungsgesetz hat sich in Führungspositionen nicht viel und in Gremien überhaupt nichts getan. Es ist bisher nicht mal klar geregelt was überhaupt als Gremium anzusehen ist. Auch hat es die Regierung noch nicht versucht z. B. Verwaltungsratspositionen möglichst gleich unter den Geschlechtern zu besetzen. Das heißt für mich, die Politik kümmert sich nicht um ihr eigenes Gesetz! Bestätigt wird das auch durch Ausschlusskriterien (z.B. HGIG § 8(4) Absatz 1 bis 3 gelten nicht bei personellen Maßnahmen und Konzepten, die in Vollzug des Gesetzes über den Abbau von Stellen in der Landesverwaltung ergehen.), die ins Gleichberechtigungsgesetz eingebaut wurden - wenn das Budget knapp wird muss eben auf Geschlechtergerechtigkeit verzichtet werden! Wenn wir in diesem Tempo Gleichberechtigung betreiben, brauchen wir mehr als 100 Jahre. Wie können Sie, als Frau, diese Politik unterstützen und dann noch behaupten Gleichberechtigung sei ihnen wichtig? Meine Tochter würde mich dafür zur Rechenschaft ziehen.

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

- *„Meine Fraktion setzt auf gezielte Frauenpolitik, aber mit Augenmaß – mit Personalentwicklung, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit, durch flexible Teilzeitarbeit, durch die Umgestaltung von Arbeitsplätzen“*
Wo? Wie? Davon steht einiges im HGIG, aber wo haben Sie sich wirklich gekümmert und was haben Sie erreicht? Haben Sie sichergestellt, dass berichtet wird, dass gesetzte Ziele erreicht werden, dass alle Möglichkeiten durchgespielt werden? Ich habe davon nichts bemerkt. Mit der Beteiligung an der Experimentierklausel hatte ich mir Unterstützung durch das Sozialministerium erhofft. Kaum etwas davon ist passiert. Wir haben unsere gesteckten Ziele nicht erreicht, obwohl ich mich sehr bemüht habe, aber wen interessiert es? Der Zeitraum von 6 Jahren ist längst verstrichen. Es erfolgt keine Aufforderung zur Stellungnahme, keine Nachfrage warum und keine Anforderung einer neuen Planungen mit konkreten Zielen und Maßnahmen. Einfach nichts von den Ministerien, nicht vom Wirtschaftsministerium und nicht vom Sozialministerium. Ziele machen nur Sinn wenn sie nachgehalten werden. Wo ist hier das Ziel in Ihrer Frauenpolitik? Haben Sie es vielleicht beim Stänkern gegen die Quoten aus den Augen verloren?
- *„Dieser Gesetzentwurf ist gespickt mit Verboten, Klagemöglichkeiten, Sanktionen, Entschädigungspflichten, mit Einspruchsrechten und Verfahrensregelungen. Es ist ein Gesetzentwurf, der eine neue Verwaltung innerhalb unserer Landesverwaltung vorsieht. Konflikte sind programmiert, sie sind sogar beabsichtigt von Ihnen. Der Gang zum Arbeitsgericht ist ausdrücklich vorgesehen.“*
Ja, denn jetzt wird nicht effektiv gearbeitet, sonst hätten wir in der Anhörung Ihren Novellierungsentwurf und kein neues Gesetz. Die Verwaltung muss sich erneuern. Die Mühlen müssen schneller und besser mahlen. Wir können nicht mehr so viel Zeit mit Vergangenheitsbetrachtungen verbraten. Wir wollen in die Zukunft. Vielleicht sind Beamte mit all ihrem Bürokratismus und aufgeblähten Verwaltungsrichtlinien nicht mehr sinnvoll. Wir bei der Naspa, kommen seit 1978 ohne Beamte aus und ersparen uns viel zusätzlichen Aufwand damit. Sehr oft bedauere ich meine Kolleginnen, mit all den vielen Besonderheiten für die Beamten. Ja, wir brauchen Klagemöglichkeiten und Einspruchsrechte. Sonst bewegt sich gar nichts, wie Sie die letzten Jahre bewiesen haben. Kann ich jemanden zur Änderung seines bequemeren, gewohnten Verhaltens bringen, ganz ohne Konflikt? Schmeißen Sie Ihre Katze aus dem weichen Sessel, ohne dass sie grollt? Den Gang zum Arbeitsgericht gab es schon immer, aber hier muss nicht mehr jede einzelne Frau vor das Arbeitsgericht ziehen, sondern die Frauenbeauftragte setzt sich für mehrere Frauen ein. Also eine Minimierung, keine Aufblähung.
- *„Ich bin einmal gespannt auf die Anhörung, wie da die Frage der Konnexität beurteilt wird.“*
(Duden: Konnexität – innerer Zusammenhang mehrerer Rechtsfälle als Voraussetzung für die Zusammenfassung in einem Gerichtsverfahren – Hier vielleicht allgemein – Abhängigkeit oder Zusammenhang gemeint?)
Ich bin mehr gespannt, ob Sie sich der Kritik der Praktikerinnen und der Fachleute wirklich stellen. Bei den letzten Anhörungen war fast niemand von der CDU dabei und wie ich schon schilderte gab es keinerlei Konsequenzen der Regierungsparteien aus den Anhörungen. Diesmal gibt es immerhin eine Wahl, die vielleicht Konsequenzen hat, egal ob Sie es wollen oder nicht.
- *„Sie wollen eine neue selbstständige, weisungsunabhängige Abteilung in der Landesverwaltung – sie haben es eben erwähnt – mit eigenem Haushalt.“ Sie verursacht natürlich Kosten, die durchdacht werden müssen.“*
Ohne eigenen Haushalt keine echte Weisungsfreiheit. Nur so ist es möglich, dass eine echte Aufsicht ausgeübt wird und Arbeitsgerichtsprozesse vielleicht unnötig werden. Also sinnvoll investiertes Geld. Sie haben so eine unabhängige Stelle nicht, deshalb kommen Sie wohl mit der Novellierung nicht voran. Sehr schade.

Es drängen sich mir auch noch diese Fragen auf:

- **Wenn es so lasch, wie in den letzten Jahren, nicht voran geht und noch 100 Jahre dauert, wie sonst?**
- **Würden die Autos wirklich an den roten Ampeln stehen bleiben, wenn es keine Blitzer (Wächter), kein Strafgeld und keinen Führerscheinentzug (Sanktionen) gäbe?**
- **Woher weiß die CDU, dass dieses Gesetz nicht im Sinne der Frauen ist? Alle Kommentare und die letzten Anhörungen sprechen eine andere Sprache.**

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

- **Wie viel ist wirklich geschehen? Hessen war vorn und ist nun am Ende der Statistik. Ohne die aktiven Frauenbeauftragten, die trotz Verschlechterungen im Gesetz immer weiter gemacht haben, wäre gar nichts geschehen!**
- **Warum gibt es die „Brechtstange“ Klagerecht im AGG? Warum wird eine Klageflut von den Frauenbeauftragten erwartet, obwohl es sie beim AGG von den Betroffenen und den Verbänden nicht gegeben hat?**

Von den Redebeiträgen des Sozialministers Stefan Grüttner, habe ich nur ein Statement kommentiert, alles andere waren m. E. Wiederholungen zu den Aussagen von Claudia Ravensburg:

- *„Wenn man diesen Gesetzentwurf liest, dann trägt zu diesem Eindruck natürlich auch folgende Feststellung bei: Das derzeitige HGIG hat 23 Paragraphen; der neue Entwurf hat 78 Paragraphen. Sieht man sich das näher an, dann zeigt sich, dass diese Aufblähung zu einem gewichtigen Teil dadurch zustande kommt, dass in diesem Entwurf eine Ausweitung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes auf Regelungsgegenstände stattfindet, die weit über die Fragen der Gleichberechtigung von Frauen hinausgehen. So werden Sachverhalte behandelt, die primär in anderen Gesetzen geregelt werden müssen, z.B. in der Hessischen Laufbahnordnung oder im Hessischen Beamtenengesetz. ...“*
Sollen z.B. Juristische Personen des öffentlichen Rechts, wie die Sparkassen, weiter in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen sich das Passende zusammen suchen, wenn es dann überhaupt im Zugriff ist? Ist ein eindeutiges, für alle gültiges Mehr in einem Gesetz da nicht besser, klarer und sinnvoller? Sollen Frauenbeauftragte weiter auf umfassende Erläuterungen angewiesen sein, um das Gesetz überhaupt zu verstehen?

Ich habe hier bewusst nur Redebeiträge der CDU besonders interpretiert. Von dort wurde uns Frauenbeauftragten die Novellierung und eine umfassende Beteiligung zugesichert.

Für die Novellierung scheint der Sozialminister ein kurzes Gesetz ohne Verbesserungen anzustreben. Denn Verbesserungen konnte er im umfänglichen Gesetz der SPD überhaupt keine finden. Von eigenen Verbesserungsplänen war auch nicht die Rede. Also bleibt mit einer CDU-Regierung bestenfalls alles beim Alten.

Herr Sozialminister, Sie haben bisher selbst noch keinen Novellierungsvorschlag vorgelegt, aber können auch in der Fülle der Anregungen aus den vergangenen Anhörungen, den Eingaben der Frauenbeauftragten und dem umfänglichen Gesetzesentwurf der SPD, nichts Positives finden. Ich finde das traurig und möchte Ihnen, Herr Sozialminister, als erfahrene Frau raten: „Ihre Aufmerksamkeit vom Negativen, vom Zerstörerischen, auf das Positive, das Fördernde in die Zukunft Weisende zu richten, dann wird sich wieder etwas bewegen und Sie haben viel mehr Zeit für die schönen Dinge des Lebens. Nur mit dieser Denkweise konnten wir Frauenbeauftragten in den letzten Jahren so viel bewegen, trotz all der Steine, die unter anderem Sie uns in den Weg gerollt haben.“

Ich begrüße nochmals ausdrücklich die Initiative der SPD in diesem neuen Gesetz und hoffe darauf, dass kein Fraktionszwang sowie keine alten Glaubenssätze die Gleichberechtigung und den Fortschritt aufhalten.

Ich halte es für wichtig die Behörden, Ämter und Politiker nicht allein an der Gleichberechtigung arbeiten zu lassen, sondern noch mehr wirtschaftlich arbeitende Unternehmen einzubeziehen.

Gemeinsam können wir in Netzwerken die Flut von Veränderungen und Informationen besser bewältigen. Wir sollten aufhören in der Vergangenheit nach Lösungen zu suchen, sondern neue Wege in die Zukunft beschreiten.

Beispielhaft beschäftigen mich die folgenden Fragen:

- **Welche eingehenden Informationen sind als qualitativ höherwertig anzusehen?**
- **Welche Lösungswege sind moralisch wertvoller (das Gute), vernünftiger (das Wahre) und eleganter (das Schöne)?**
- **Welche Lösungswege dienen dem Wachstum menschlicher Intelligenz im Netzwerk am Meisten?**

Gemeinsam müssen wir ins Gespräch kommen, gemeinsame Stärken nutzen, erstrebenswerte Ziele finden und mit Herzblut verfolgen. Dafür bietet ein starkes Gleichberechtigungsgesetz eine solide Basis und den nötigen Raum um den Kulturwandel, das Wachsen des sozialen

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

Bewusstseins und das Verständnis für die Notwendigkeit der Pflege unseres Biotops, unseres Umfeldes und unserer Umwelt zu fördern.

Wir brauchen die Chance wirklich etwas verändern zu können, um wieder Vertrauen in die Politik zu fassen. Es sind genug Versprechen gegeben und mit fadenscheinigen Argumenten nicht eingehalten worden. Es sind zu viele alte, schlechte Erfahrungen immer wiedergekaut worden, anstatt neue Perspektiven zu sehen und zu erproben.

Wir wollen den Kulturwandel und endlich selbstbestimmt, eigenverantwortlich, gleichberechtigt miteinander das Leben fördern. Wir wissen was gut für uns ist und sind soziale Wesen, die nicht länger Kräfte in politische, wirtschaftliche und unnötige Machtkämpfe verschleudern wollen.

Wir wollen, dass unsere Politiker, Frauen wie Männer, zu einem freien, freundlichen, gesunden, eigenverantwortlichem Menschenbild stehen und sich darin parteiübergreifend einig sind.

Dann geht es vorwärts und dann werden die Ausnahmen zur Regel und mein Anfangsstatement nach dem Zitat von Johann Wolfgang von Goethe entfaltet seinen Sinn.

„Damit ALLE im fortschrittlichen Sinne handeln
und am gleichen Strang
in die gleiche Richtung ziehen
bedarf es guter und klarer Gesetze.
Dann werden die bisherigen Ausnahmen
zur Regel werden
und der Auftrag aus dem Grundgesetz
zur tatsächlichen Gleichstellung
von Frau und Mann
erfüllt werden.“
Angela Obst

Ich hoffe darauf
und freue mich auf eine
klärende, konfliktrträgige
Anhörung.

Angela Obst



Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
Postfach 70 07 55 | 60557 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

**Stellungnahme der Nassauischen Heimstätte
Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH
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,

unser Unternehmen hat auf der Grundlage bestehender Gesetze in den letzten Jahren die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erheblich verbessert.

Dazu haben diverse gesetzliche Regelungen und Vereinbarungen in unserem Haustarifvertrag - abgeschlossen mit Verdi im November 2011 – beigetragen.

Die Stärkung der Betriebsräte durch Ergänzung § 80 (1) 2a des BetrVG im Jahr 2001 hat in unserem Unternehmen zu einem neuen Unternehmensbewusstsein im Umgang mit der Gleichstellung von Männern und Frauen geführt.

Mit Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 haben diverse Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte unseres Unternehmens stattgefunden, in denen unter anderem auch der Vermeidung jeglicher Diskriminierung im beruflichen Alltag thematisiert wurde.

Im Haustarif unseres Unternehmens ist folgendes zur Chancengleichheit (Genderquote) vereinbart:

„Ziel ist, eine gleichmäßige Verteilung im Verhältnis der im Unternehmen beschäftigten Frauen und Männer durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess durch Förderung und Weiterbildung über die Hierarchie und Vergütungsgruppen zu erreichen.“

Dies ist die Maxime unserer Personalpolitik, auf deren Einhaltung die Tarifpartei und die Betriebsräte auftragsgemäß achten.

Auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden sich Regelungen in unserem Haustarifvertrag.

Nassauische Heimstätte
Geschäftshaus
Frankfurt

Schaumalkei 47
60598 Frankfurt am Main

Ansprechpartner:
Frau Ursula Hubert

Kontakt:
Tel.: 069 6069-1337
Fax: 069 6069-51337
Mobil:
ursula.hubert@nahelinst.de

Kontakt allgemein:
Tel.: 069 6069-0
Fax: 069 6069-300

Öffentliche Verkehrsbindung:
U1, U2, U3, U8: Schweizer Platz
Straßenbahn 15, 16
Haltestelle: Schweizer-/Gartenstr.
Bus 45, Haltestelle: Untermainbrücke

Datum:
12.07.2013

Ihr Zeichen:

Ihr Schreiben vom:

Unser Zeichen:

Hauptverwaltung:
Schaumalkei 47
60598 Frankfurt am Main
Tel.: 069 6069-0
Fax: 069 6069-300

Aufsichtsratsvorsitzender:
Staatsminister Florian Reintsch

Geschäftsführung:
Prof. Thomas Däger
(Leitender Geschäftsführer)
Dr. Thomas Hain
Dirk Schumacher
Dr. Constantin Westphal

Sitz und Registergericht:
Frankfurt am Main HRB 6712



- 2 -

„Die ausgewogene Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familienarbeit soll erhöht und die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Unternehmensgruppe weiter verbessert werden. Eine familienfreundliche Personalpolitik führt zu positiven betriebswirtschaftlichen Effekten, ein Aspekt, der im demographischen Wandel nicht außer Acht gelassen werden darf.

Die Vertragsparteien wollen über das gesetzliche Maß hinaus mit folgenden §§ dieser Tarifvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Daher wird das Audit „berufundfamilie“ angestrebt mit folgenden Akzenten:

- Unterstützung der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Unterstützung der Beschäftigten mit Kindern
- Förderung von Freistellungsphasen für alle Mitarbeiter als selbstverständlicher Teil der Lebensplanung im Sinne einer Erweiterung von wertvoller sozialer Kompetenz sowie beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung
- Verbesserung des Angebotes an Teilzeitarbeitsplätzen und des Einsatzes von Teilzeitbeschäftigten in allen Vergütungsgruppen des Tarifvertrages und auf allen Führungsebenen
- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Sensibilisierung der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bedarfsgerechter Ausbau der Telearbeitsplätze (Heimarbeit und Büro)
- Weiterentwicklung der Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Familienservice und Fördermaßnahmen für Eltern.“

Im Jahr 2013 haben wir auf dieser Grundlage eine Zielvereinbarung zur Umsetzung erarbeitet und das Zertifikat berufundfamilie der Hertie-Stiftung am 26.05.2013 erhalten.

In den nächsten Jahren werden wir die konkreten Maßnahmen umsetzen, die Männern und Frauen personen- und situationsgenaue Unterstützung zur Qualifizierung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten, damit gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer weiter verbessert werden.

Nicht zuletzt führen auch die guten Bildungsabschlüsse (Schule/Studium) von Frauen in unserem Unternehmen zu einem ausgewogenen Einstellungsverhältnis beider Geschlechter.

Im Jahr 2012 waren 51% Männer und 49% Frauen beschäftigt.

Im mittleren Management beträgt die Quote 61% Männer / 39% Frauen.

Handlungsbedarf in unserem Unternehmen sehen wir noch im oberen Management.

Die Gleichbehandlung von Teilzeitkräften, sowie Beschäftigten, Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten ist für uns ebenso selbstverständlich wie die paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen und Kommissionen.

Als Unternehmen mit mehrheitlicher Landesbeteiligung konnten wir die Gleichberechtigung von Männern und Frauen mit den dargestellten Instrumenten und Maßnahmen deutlich verbessern.

Freundliche Grüße

Nassauische Heimstätte
Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH

Prof. Thomas Dilger
Leitender Geschäftsführer


Ursula Hubert
Leiterin Personalmanagement und Organisation

Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Hessischen Landtag für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Mit Schreiben des Sozialpolitischen Ausschusses im Hessischen Landtag vom 28.5.2013 wurde die Konferenz Hessischer Universitäten (KHU) um Stellungnahme zu o. g. Gesetzentwurf gebeten. Die KHU hat sich für eine gemeinsame Stellungnahme der hessischen Universitäten entschieden, um die Anliegen von Wissenschaft und Hochschulen im Gesetzgebungsverfahren mit besonderem Nachdruck deutlich zu machen.

Vor dem Hintergrund der im EU-Vergleich unterdurchschnittlichen Repräsentanz von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem (insbesondere bei den Professuren) hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in den letzten Jahren ein besonderes Gewicht in der Wissenschaftsdiskussion erhalten. Zentrale Wissenschaftsorganisationen wie Hochschulrektorenkonferenz (2006), Wissenschaftsrat (2008) und Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010) haben Stellungnahmen und Orientierungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem veröffentlicht. Eine besondere Bedeutung hat dabei das 2008 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft initiierte Verfahren zur Verankerung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards an allen Mitgliedsuniversitäten der DFG.

Die Konferenz Hessischer Universitäten muss leider feststellen, dass der vorliegende Gesetzentwurf für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an keiner Stelle auf die Besonderheiten von Wissenschaft und Hochschulen eingeht, obwohl sich hier in den letzten Jahren wissenschaftsbezogene Gleichstellungsstandards etabliert haben, die über das klassische Instrumentarium des Frauenförderplans hinausgehen. Der Begriff „Hochschule“ wird im Gesetzentwurf – abgesehen von rudimentären Regelungen in Art. 3 – kein einziges Mal erwähnt. Auch die gerade zwischen Land, KHU und KHF verabschiedeten hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren werden im Entwurf nicht zur Kenntnis genommen.

Besonderheiten des Wissenschaftssystems sieht die KHU insbesondere in folgenden Bereichen:

- Universitäten stehen im wissenschaftlichen Wettbewerb um hochqualifiziertes Personal und Forschungsdrittmittel. Universitätsleitungen sind deshalb in besonderer Weise motiviert, Diskriminierungen in der Personalgewinnung und Personalentwicklung entgegenzuwirken.

- Die hessischen Universitäten haben neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Instrument des Frauenförderplans inzwischen umfangreiche Gleichstellungskonzepte verabschiedet und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Gleichstellungsstrukturen etabliert, die neben der Gleichstellung von Männern und Frauen auch auf Aspekte eines umfassenden Diversity Managements abzielen.
- Die universitäre Selbstverwaltung setzt die Beteiligung der universitären Statusgruppen (Professor/innen, wissenschaftliche Bedienstete, Studierende, administrativ-technische Bedienstete) in einer Vielzahl von Gremien und Kommissionen voraus.
- Die grundgesetzlich geschützte Freiheit von Forschung und Lehre gewährt den Fachgebieten und Fachbereichen eine besondere Autonomie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Aus Sicht der Konferenz Hessischer Universitäten trägt der vorliegende Gesetzentwurf den Besonderheiten des Wissenschaftssystems insbesondere in folgenden Bestimmungen zu wenig Rechnung:

- Das im Gesetzentwurf an mehreren Stellen durchscheinende Misstrauen gegenüber der Wahrnehmung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags durch die Dienststelle als Ganze ist zumindest mit Blick auf die Universitäten unbegründet. Die Universitäten haben in den letzten Jahren aus wissenschaftsimmanenten Motiven heraus strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards etabliert, die über das klassische Instrumentarium der Frauenförderung hinausreichen. Die hochqualifizierten Frauenbeauftragten (besser wäre Gleichstellungsbeauftragte) gestalten diesen Prozess aktiv mit und sind Ansprechpartnerinnen für das Präsidium in strategischen Fragen der Hochschulentwicklung. Der vorliegende Gesetzentwurf (z.B. § 54, § 58) fokussiert dagegen stark auf die Rolle der Frauenbeauftragten in reiner „Wächterinnenfunktion“, eine Rolle, die in dieser Ausprägtheit im Wissenschaftssystem – und wahrscheinlich auch in anderen Teilen der Landesverwaltung – weder hilfreich noch angemessen ist. Den Hessischen Hochschulen ist es auf Grundlage der bestehenden gesetzlichen Regelungen gelungen, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 29,1 Prozent im Jahr 2002 auf 38,5 Prozent im Jahr 2012 zu steigern, aus Sicht der KHU besteht deshalb keine Notwendigkeit für eine grundlegende Neuausrichtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Ganz im Sinne des Gender Mainstreamings wird Gleichstellung an den hessischen Universitäten als Querschnittsaufgabe verstanden und es werden umfangreiche Sachmittel und Personalressourcen eingesetzt, um strukturellen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung entgegenzuwirken. Die im Gesetzentwurf vorgeschriebene Verdreifachung der personellen Mindestausstattung des Büros der Frauenbeauftragten (§53) wird dem Gedanken des Gender Mainstreaming nicht gerecht, Ressourcen für Gleichstellung in der Breite der Hochschule einzusetzen und zwar jeweils dort, wo sie ihre größte Wirkung entfalten können (z. B. auf Ebene der Fachbereiche für Fragen der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung). Zudem vernachlässigt der Gesetzentwurf aktuelle Entwicklungen in Richtung eines umfassenden Diversity-Managements.

- § 20 und § 44 sehen vor, dass Auswahlkommissionen und Gremien zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern besetzt sein müssen. Hiervon soll nur aus triftigen Gründen und im Einzelfall abgewichen werden können. Dies widerspricht den im Wissenschaftssystem gängigen Regelungen, dass sich die Geschlechteranteile in den zahlreichen Kommissionen und Gremien mindestens an den Geschlechteranteilen in der jeweiligen Statusgruppe orientieren sollten. Eine starre Geschlechterparität würde dazu führen, dass z. B. Professorinnen in MINT-Fächern weit überproportional mit Selbstverwaltungsaufgaben belegt und in ihrem Zeitbudget für Lehre und Forschung eingeschränkt würden. Die wissenschaftsimmanenten Standards haben sich an dieser Stelle bewährt und sollten nicht durch gesetzliche Regelungen konterkariert werden.
- Die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung aller zu besetzenden Arbeitsplätze führt insbesondere im Falle einer bloßen Umsetzung dazu, dass der Dienststelle im Grundsatz die Ressourcenentscheidung abgenommen wird, ob sie anstrebt, den zu besetzenden Arbeitsplatz im Wege der Personalgewinnung oder durch vorhandenes Personal zu besetzen.
- Für viele Universitäten hat es sich zu einem wichtigen Instrument entwickelt, die Stelle der Frauenbeauftragten öffentlich auszuschreiben, um möglichst qualifizierte Bewerberinnen für dieses Amt gewinnen zu können. Für die Regelung des § 47, dass eine Ausschreibung nur dann öffentlich erfolgen kann, wenn sich in einer ersten (internen) Ausschreibungsrunde keine geeignete interne oder dienststellenübergreifende Bewerberin gefunden hat, besteht aus Sicht der Universitäten keine Veranlassung.

dbb Hessen xEschersheimer Landstr. 162 x60322 Frankfurt a. M.

An den sozialpolitischen Ausschuss
des Hessischen Landtags
zu Händen der Vorsitzenden
MdL Kordula Schulz–Asche
Schlossplatz 1–3
65 183 Wiesbaden

Frankfurt/Main, den 15. Juli 2013

**Schriftliche Anhörung im Sozialpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtags zum
Gesetzentwurf der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern, Drucksache 18/7246**

Hier: Stellungnahme der dbb Frauenvertretung Hessen und des dbb Hessen

Ihr Schreiben vom 28. Mai 2013 – Az: I A 2.1 – Bearbeiter: Herr Schlaf

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Schulz–Asche, sehr geehrte Damen und Herren Landtagsabgeordnete,
der **dbb Hessen** und die **dbb Frauenvertretung Hessen** bedanken sich recht herzlich für die
Möglichkeit, zum vorliegenden Gesetzentwurf Stellung beziehen zu können.

Wir nehmen zu dem o.g. Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

Von Seiten des **dbb Hessen** bestehen keine Bedenken gegen die Grundintention des Gesetzentwurfs.
Dies gilt vor allen Dingen vor dem Hintergrund, dass die seitens des **dbb Hessen** und der **dbb Frau-
envertretung Hessen** im Jahr 2006 formulierten Änderungsvorschläge zum Hessischen Gleichbe-
rechtigungsgesetz in Gänze eingearbeitet und umgesetzt wurden. Diese Änderungsvorschläge wur-
den seinerzeit sowohl allen Fraktionen des Hessischen Landtags als auch dem Hessischen Sozialmi-
nisterium (seinerzeit Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit) vorgelegt und mit
den für Frauenpolitik zuständigen Abgeordneten der Fraktionen des Hessischen Landtages einge-
hend erörtert.

Zu den nachfolgend aufgeführten Punkten besteht unsererseits Änderungs– bzw. Ergänzungsbedarf.

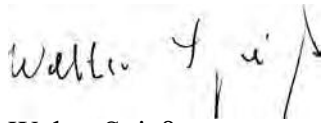
1. **§ 3 HGIG – Aufnahme der Einführung von Geschlechter differenzierten Statistiken zur Um-
setzung des Prinzips der Chancengleichheit von Männern und Frauen** – Es ist erforderlich,
alle in den Ressorts verfügbaren personenbezogenen Statistiken soweit wie möglich nach Ge-
schlechtern getrennt zu erstellen. Hier handelt es sich um die Erweiterung von personenbezoge-
nen Erhebungen um das Merkmal Geschlecht. Nur wenn nachvollzogen werden kann, wen wel-
ches Verwaltungshandeln, welches Gesetz in welcher Weise betrifft, kann entsprechend agiert
werden, können im Vorfeld bereits die Weichen entsprechend gestellt werden. Dies ist ein not-
wendiges Mittel zur Umsetzung der Chancengleichheit und zur Verbesserung der Situation von
Männern und Frauen.

2. **§ 25 Absatz 1 letzter Satz HGIG** – Hier bitten wir um Ergänzung des Wortes „alternierender“ vor dem Wort Telearbeit. Zur Vermeidung einer möglichen sozialen Isolation der Telearbeitenden ist es unabdingbar, nur die alternierende Telearbeit zu forcieren.
3. **§ 36 Satz 2 HGIG** – Wir bitten um Ergänzung des Wortes „alternierender“ vor dem Wort „Telearbeit“.
4. **§ 37 HGIG, § 40 HGIG, § 52 Absatz 11 Satz 3, ggf. weitere Textstellen mit Bezug auf Beurlaubung/Sonderurlaub im Gesetzentwurf** – Wir bitten um Ergänzung des Wortes „Sonderurlaub“ sowohl in die Überschrift als auch in den Text des Gesetzes. Diese Präzisierung, die dann neben den Beamtinnen und Beamten auch die Tarifbeschäftigten (§ 28 TV-H) einbezieht, dient der Klarheit und vermeidet Missverständnisse in der Praxis.
5. **§ 40 Absatz 2 HGIG** – Hier empfehlen wir einzufügen als neue Sätze 2 und 3 hinter Satz 1 „Zu diesem Zweck gilt es, strukturelle Konzepte zum Wiedereinstieg nach Familienphasen aufzustellen. Diese sind von den Dienststellen verbindlich anzuwenden.“ Die Aufstellung von ggf. Ressort spezifischen „Leitfäden zum Wiedereinstieg nach Familienphasen“ ist ein zentrales Element, die Betroffenen mit einer feststehenden Struktur nach der Familienphase wieder in die Beschäftigungsphase einzugliedern.
6. **§ 43 HGIG** – Wir bitten um Ergänzung des Satzes 2 im Anschluss an die Worte „den tariflichen Zeitaufstieg“ um die Worte „die besoldungsrechtlichen Erfahrungszeiten“. Die Beurlaubung ohne Bezüge darf auch im Beamtenbereich nicht zu einer unangemessenen Verzögerung im beruflichen Werdegang führen. Die Regelungen im durch das 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz verabschiedeten neuen Hessischen Besoldungsgesetz sehen in § 28 und § 29 das Fortschreiten in der Erfahrungszeit bei Beurlaubung ohne Bezüge aus familienpolitischen Gründen nicht vor.
7. **§ 48 Absatz 7 HGIG**– Mit Blick auf die beiden in Hessen vorhandenen Statusgruppen der Beamtinnen, Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bitten wir um Ergänzung des Satzes 3 wie folgt nach den Worten „...vom Arbeitsgericht“ die Worte „ oder dem Hessischen Verwaltungsgericht“.
8. **§ 51 Absatz 7 HGIG** – Wir bitten um Ergänzung mit Blick auf die Frauenbeauftragten im Status der Beamtin um das Hessische Verwaltungsgericht.
9. **§ 52 Absatz 4 HGIG** – Vor dem Hintergrund der beschlossenen Dienstrechtsreform durch das 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz sollte der Hinweis auf die im Jahr 2014 geltende Hessische Besoldungsordnung eingefügt werden. Derzeit sieht Absatz 4 ausschließlich die Besoldungsgruppe A 11 Bundesbesoldungsordnung vor.
10. **§ 52 Absatz 11 letzter Satz HGIG** – Zu ergänzen ist in analoger Anwendung des § 22 HPVG mit Blick auf die vorhandenen Statusgruppen (Beamtinnen, Beamte, Tarifbeschäftigte) auch das Verwaltungsgericht.
11. **§ 53 Absatz 4 HGIG** – Zu ergänzen ist mit Blick auf die vorhandenen Statusgruppen (Beamtinnen, Beamte, Tarifbeschäftigte) auch das Verwaltungsgericht.

12. Begründungsbedürftig ist aus Sicht des **dbb Hessen** überhaupt, warum der Gesetzesentwurf allgemein und auch in organrechtlichen Streitigkeiten (vgl. §§ 70,71) automatisch die Zuständigkeit bei der Arbeitsgerichtsbarkeit sieht. Könnte nicht – analog der personalvertretungsrechtlichen Regelung (vgl. § 111 HPVG) – auch der Verwaltungsgerichtsweg gegeben sein, wobei die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren entsprechend gelten?

Von Seiten des **dbb Hessen** ist beabsichtigt, dass Ute Wiegand–Fleischhacker an dieser Anhörung teilnehmen wird. Jedoch findet in der Zeit vom 21./22. August 2013 der Landesgewerkschaftstag des **dbb Hessen** in Fulda statt. Am 22. August 2013 wird der Landesgewerkschaftstag gegen 13 Uhr beendet sein. Hierdurch bedingt kann es dazu kommen, dass sich das Eintreffen zur mündlichen Anhörung gegebenenfalls verzögert. Wir bitten bereits jetzt um Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen



Walter Spieß
Landesvorsitzender



Ute Wiegand–Fleischhacker
stellvertretende Landesvorsitzende

Von: Dr. Irmgard Christa Becker [<mailto:irmgard.becker@staff.uni-marburg.de>]

Gesendet: Freitag, 12. Juli 2013 10:54

An: 'a.czech@ltg.hesen.de'

Betreff: Druchsache Nr. 18/7246

Anhörung zum Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

AZ: I A 2.1, Schreiben vom 28.05.2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit zum oben genannten Gesetzesentwurf eine Stellungnahme abzugeben.

Grundsätzlich ist eine Stärkung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung zu begrüßen. Ich glaube aber nicht, dass Ihr Gesetzesentwurf diesem Ziel dient. Offensichtlich sind Sie bei der Erarbeitung dieses Entwurfs von einer traditionellen Frauenrolle ausgegangen, bei der der Mann Hauptnährer der Familie ist und die Frau wegen Kinderbetreuung zu Hause bleibt, um dann nach einigen Jahren wieder in ihren Beruf einzusteigen, meistens in Teilzeit. Das entspricht sicher an vielen Stellen der heutigen Realität. Wenn man diese verändern will, muss aber an den Regelungen ablesbar sein, wie die heutige Realität verändert werden soll, damit das Ziel der tatsächlichen Gleichberechtigung erreicht wird. Wie wir mit den Kindern in dieser Gesellschaft umgehen, sprich, welche Betreuung wir ihnen bieten und damit welche Zukunftschancen, ist aber ein gesamtgesellschaftliches Problem und keine Frauenaufgabe. Das heißt alle Fragen der Kinderbetreuung gehören aus meiner Sicht nicht in ein Gleichstellungsgesetz, jedenfalls nicht wenn die Kinderbetreuung regelmäßig mit Maßnahmen für Frauen verknüpft wird. Sie regeln z.B. in § 40,2 dass Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf im Frauenförderplan darzustellen sind. Gehen Sie also davon aus, dass ausschließlich Frauen solche Maßnahmen brauchen? An anderer Stelle ist die Verknüpfung eher implizit erkennbar, z.B. regeln Sie in § 26,1 die Unterstützung der Fortbildung von Frauen. In § 26,6 legen Sie fest, dass bei Fortbildungen Kinderbetreuung sichergestellt werden soll. Daraus kann man schließen, dass diese Kinderbetreuung in erster Linie Frauen zu Gute kommen soll.

Dieses Prinzip zieht sich durch den ganzen Gesetzesentwurf.

In meiner Dienststelle arbeiten zwei sehr engagierte Väter. Einer davon hat aus familiären Gründen seine Arbeitszeit reduziert. Ich kann mir nicht vorstellen, dass er sich angesprochen fühlt, wenn Wiedereingliederungsmaßnahmen im Frauenförderplan formuliert sind. Der andere Mitarbeiter könnte gelegentlich durchaus Kinderbetreuung bei Fortbildungen brauchen. Ich kann mir aber nicht vorstellen, dass er auf die Idee kommen würde, einschlägige Regelungen ausgerechnet im Gleichstellungsgesetz zu suchen. Diese Regelungen müssen dort integriert werden, wo sie sowohl von Frauen wie auch von Männern wahrgenommen werden können, d.h. im Fall der Wiedereingliederungsmaßnahmen im Beamtengesetz sowie im Tarifvertrag und im Fall der Kinderbetreuung bei Fortbildungen in den einschlägigen Verordnungen zur Fortbildung in der Landesverwaltung.

Das heißt Gleichstellungsmaßnahmen, die dem Abbau von Benachteiligungen im Zusammenhang mit Familienpflichten dienen, sind bei den jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen einzubauen, damit sie von allen Beschäftigten, Frauen wie Männern, genutzt werden können.

Der Gesetzesentwurf sorgt mit einer Fülle von sehr detaillierten Einzelvorschriften, die nebenbei bemerkt auch viele Selbstverständlichkeiten beinhalten, über weite Strecken eher für eine Zunahme unflexibler bürokratischer Regelungen, die den Aufwand in den Dienststellen des Landes erheblich vergrößern und bestimmt nicht zur Akzeptanz der Regelungen und der intendierten Ziele beitragen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Irmgard Christa Becker

Archivschule Marburg

- Hochschule für Archivwissenschaft –

Bismarckstraße 32

35037 Marburg

Telefon: 06421 16971-13

Telefax: 06421 16971-10

E-Mail: irmgard.becker@staff.uni-marburg.de

Prof. Dr. Sibylla Flügge
Fachhochschule Frankfurt am Main
University of Applied Sciences

Tel.: 1533-2424-
Fax: 1533-2425
fluegge@fb4.fh-frankfurt.de

12.07.2013

STELLUNGNAHME

Zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
LT-Drs. 18/7246 vom 16.04.2013

Angesichts des – im Hinblick auf die bevorstehenden Wahlen – vorläufigen
Entwurfscharakters, beschränke ich mich auf einige allgemeine Anmerkungen.

A).. Erste Eindrücke:

1. Positive Aspekte

Der Gesetzentwurf nähert sich in mancher Hinsicht den weiter gehenden Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes und anderer Landesgleichstellungsgesetze an. Das ist sehr zu begrüßen, werden doch dadurch Verschlechterungen der Rechtslage aus vergangenen Jahren zurück genommen und langjährige Forderungen der Frauenbeauftragten erfüllt. Insbesondere kann positiv hervorgehoben werden,

- a. dass der Gesetzentwurf nun die Personalplanung und Personalentwicklung als Instrumente der Frauenförderung für alle Dienststellen verbindlich macht,
- b. dass die Verpflichtung zur 2. Ausschreibung wieder aufgenommen wurde,
- c. dass die Regelung über die Freistellung verbessert wurde,
- d. dass die Anforderungen an das Qualifikationsprofil und die Entlohnung der Frauenbeauftragten geregelt werden sowie
- e. der Anspruch auf Fortbildung und Supervision,
- f. das Recht, sich Rat und Unterstützung im zuständigen Ministerium und bei externen Fachkräften zu suchen, und
- g. die klarere Regelung der Ausstattung der Frauenbeauftragten in Bezug auf ein eigenes Budget und eigene Mitarbeiterinnen.

Sehr wichtig sind auch:

- h. die Möglichkeit der Organklage,
- i. die Einrichtung einer unabhängigen Stelle (§ 75)
- j. die Einbeziehung aller Beschäftigten (§ 4) sowie
- k. die Einbeziehung privatisierter Unternehmen in den Geltungsbereich (§ 5).

Anregung:

Die ausufernde Ausführlichkeit der Regelungen erschwert die Lektüre des Gesetzes massiv und damit auch das Auffinden der für die Arbeit und Rechtsstellung der Frauenbeauftragten günstigen Bestimmungen.

Es wird angeregt, den Umfang auf das für Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder übliche Maß zu begrenzen.

2. Zu viel Detailsteuerung

Der Entwurf enthält eine große Fülle außerordentlich detaillierter Regelungen, die die Anmutung einer Kommentierung haben (sie vermitteln den derzeit aktuellen Stand der Rechtsprechung zum Gleichstellungsrecht – insbesondere zum AGG und BGleIG). Das hat den scheinbaren Vorteil, dass sich die Lektüre von Fachbüchern und Kommentaren weitgehend erübrigt, es hat aber zugleich den Nachteil, dass der Anschein der Vollständigkeit erweckt wird und dass eigenständige Überlegungen und Entwicklungen in den sehr unterschiedlichen Dienststellen eher abgewürgt als angeregt werden.

Anregung:

Viele Detailregelungen sollten aus dem Entwurf herausgenommen und ggf. als Erläuterung in die Begründung des Entwurfs aufgenommen werden. Eine kommentierende Wiederholung der Bestimmungen des AGG im HGIG sollte vermieden werden, weil sie – insbesondere im Hinblick auf weitere Entwicklungen – eher zu rechtlichen Unklarheiten beiträgt als zu einer Verstärkung von Rechten.

Generell sollte der Gesetzgeber weniger auf Feinsteuerung und Strafen setzen, als vielmehr auf Methoden, die das Verantwortungsbewusstsein der verantwortlichen Leitungskräfte stärken und – im Sinne der Neuen Verwaltungssteuerung – z.B. Anreize zur Frauenförderung schaffen. Leitungskräfte, die nicht motiviert sind, Frauen zu fördern, werden durch Kontroll- und Sanktionsmechanismen eher zu Vermeidungs- und Umgehungsstrategien als zur Compliance animiert.

3. Frauenbeauftragte als Beauftragte der Dienststellenleitung

Das Gesetz scheint die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten an der Rechtsstellung der Personalräte zu orientieren (z.B. in § 61 Folgen unterbliebener Beteiligung, § 63 Anrufung einer Einigungsstelle). Dies führt zu Unstimmigkeiten, weil die Frauenbeauftragte im Gegensatz zum Personalrat gerade nicht die gewählte Vertrauensperson der Beschäftigten ist, sondern eine von der Dienststelle bestellt Beauftragte, die die Leitungskräfte bei der Frauenförderung sachkundig unterstützen soll und deren Amt daher „auf die Wahrnehmung einer die gesamte Verwaltung erfassenden Querschnittsaufgabe gerichtet“ ist (§ 46 Abs. 1). Dieser, alle internen Tätigkeiten der Dienststelle umfassende Auftrag setzt ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis auf Basis der wechselseitigen Anerkennung fachlicher Kompetenzen voraus. Insofern ist es zu begrüßen, dass der Entwurf eine entsprechende Qualifikation voraussetzt und einen Anspruch auf Fortbildung und Supervision vorsieht (§ 50).

Anregung:

Die Frauenbeauftragte sollte ein *Beteiligungsrecht*, nicht jedoch eine *Beteiligungspflicht* erhalten. Sie sollte die Möglichkeit haben, gestaltend auf die Organisationsstruktur und soziale Maßnahmen der Dienststelle einzuwirken.

Es ist richtig, dass der Ausschluss von Interessenkollusionen im Gesetz geregelt wird (§ 49), allerdings besteht – oftmals in der Sache – aber auch vom Charakter des Amtes her eine Interessenkollusion mit der Stellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, sodass diese Ämter (anders als in § 49 Abs.2 vorgesehen) nicht in einer Person vereint sein können. Das gleiche gilt für den Personalrat.

4. Überfrachtung vermeiden

Die Verantwortung und Arbeitsbelastung der Frauenbeauftragten erreicht im Entwurf erstaunliche Ausmaße, wird ihr doch im Gegensatz zu den bisher bestehenden *Mitwirkungsrechten* im Entwurf faktisch eine *Mitwirkungspflicht* an einer unüberschaubaren Zahl von Verwaltungsentscheidungen und Vorentscheidungen zugeschrieben: § 54 Abs. 1 (*sie erhält Unterlagen unaufgefordert*), in Verbindung mit § 58 Abs. 1 (*„Mitwirkung der FB an der internen Willensbildung der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten“*) und § 59 (*„die Mitwirkung erfolgt durch die Abgabe eines Votums, das regelmäßig schriftlich zu erstatten ist“*) führt auf dem Hintergrund der Sanktionsvorschrift in § 61 (*„unterbleibt eine den gesetzlichen*

Bestimmungen genügende Mitwirkung der FB einschließlich ihrer vollständigen Unterrichtung, ist eine gleichwohl getroffene Entscheidung rechtswidrig") zu einer übermäßigen Verantwortung der Frauenbeauftragten für die Funktionsfähigkeit ihrer Dienststelle (und die Rechtsstellung von Einzelpersonen). Die Folge wird sein, dass die Frauenbeauftragten in einem bisher unbekanntem Ausmaß mit der Abarbeitung von Entscheidungsvorlagen unter hohem Zeitdruck und mit extremer Verantwortung konfrontiert sein werden. Ein Burnout ist vorprogrammiert.

Anregung:

Das Gesetz sollte an dem Konzept festhalten, dass die Frauenbeauftragte als Organ der Dienststelle diese bei der Frauenförderung fachlich unterstützt, indem sie – nach eigener fachlicher Einschätzung und Ermessen – selbst definiert, in welchen Tätigkeitsfeldern sie Schwerpunkte setzen und Veränderungen anstoßen will. Der Schwerpunkt der Tätigkeit sollte auf der Entwicklung von Maßnahmen liegen, die die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessern sowie die Entlohnung von Frauen und die Frauenquoten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöhen. Dementsprechend ist klarzustellen, dass die Frauenbeauftragte in allen Entscheidungsgremien und –verfahren (aber anders als in § 54 Abs. 1: *nur auf ihren Wunsch*) ein Informations- und Beratungsrecht hat. Dafür braucht sie eine entsprechende Qualifikation und in größeren Dienststellen (anders als in § 53 Abs. 2: *entsprechend qualifizierte*) Mitarbeiterinnen sowie (anders als in § 53 Abs.1: *in jedem Fall*) ein eigenes Budget.

5. Beanstandungsrechte, Organklagerechte und Schiedsverfahren

Neben der Möglichkeit, Organrechte beim Arbeitsgericht geltend zu machen (§ 70), wird der Frauenbeauftragten in § 71 ein arbeitsgerichtliches Beanstandungsrecht immer dann eingeräumt, wenn die Dienststelle ihrer Meinung nach gegen das HGIG oder andere „zur Gleichstellung von Frauen Männern ergangene Verschriften“ verstößt. Die dadurch entstehende Stellung einer Art „oberster Rechtsaufsicht“ immer dann, wenn Frauen benachteiligt oder nicht im Sinne der Gesetze ausreichend gefördert werden, erscheint äußerst problematisch. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung oder anderen Leitungskräften wird erschwert.

Ein Beanstandungsverfahren beim Arbeitsgericht gegen den Willen der individuell von einer Entscheidung Betroffenen (§ 71 Abs. 4) und das Recht auf eine weder von den Betroffenen genehmigte oder anders gerechtfertigte Einsicht in Personalakten (§ 54) kann darüber hinaus das Vertrauensverhältnis zu den Beschäftigten erschüttern.

Anregung:

Frauenbeauftragte sollten ihre organschaftlichen Rechte (§ 70) beim Verwaltungsgericht einklagen können, wie z.B. im BGleiG geregelt.

Ein Letztentscheidungsrecht der Arbeitsgerichtsbarkeit in allen „personellen, sozialen oder organisatorischen“ Entscheidungsprozessen der Verwaltung, durch die Fragen der Frauenförderung berührt werden, erscheint hingegen unangemessen.

Zielführend könnte jedoch das in § 63 i.V.m. § 75 vorgesehene Verfahren einer Konfliktmoderation durch eine fachlich qualifizierte, externe und unabhängige Schlichtungsstelle sein.

6. Macht und Möglichkeiten

In erstaunlichem Kontrast zum Zuwachs an Verantwortung und Macht steht der eher bescheidene Zuwachs an personeller Ausstattung und Bezahlung. Wie sich eine Beschäftigte allein oder mit Unterstützung einer Mitarbeiterin gegen sämtliche Leitungspersonen der Dienststelle oder Verwaltungsräte „bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten“ (§ 58 Abs. 1) durchsetzen soll, bleibt ein Rätsel. Vielleicht gibt der Gesetzentwurf den Frauenbeauftragten deshalb das Recht, immer dann eine Konfliktmoderation, eine „unabhängige Stelle“ im Ministerium oder das Arbeitsgericht anzurufen, wenn ihr Votum übergangen wird. Würde die Frauenbeauftragte diese Mittel regelmäßig anwenden, würden im Ergebnis zahlreiche Personal- und Organisationsentscheidungen von (fachfremden) Personen außerhalb der Dienststelle entschieden. Es ist deshalb zu erwarten, dass Frauenbeauftragte nur äußerst selten von diesen Mitteln Gebrauch machen werden.

Das wird aber im Ergebnis dazu führen, dass Misserfolge in Sachen Frauenförderung letztlich der Frauenbeauftragten angelastet werden können.

Anregung:

Das Gesetz sollte das Amt der Frauenbeauftragten nicht primär als Kontrollinstanz ausgestalten, die Beschäftigtenzahlen abzugleichen hat (nach Zielvorgaben im Frauenförderplan und Zielerreichung), um bei Zielverfehlung Sanktionen auszulösen.

Vielmehr sollte die Frauenbeauftragte – wie durchaus auch im Gesetz angelegt – als sachverständige Beratung der Dienststellenleitung bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Frauenförderung verstanden werden. Das setzt aber eine entsprechende Ausbildung voraus (und daher - jedenfalls in großen Dienststellen – wohl eine öffentliche Ausschreibung im Regelfall,) sowie Zeit und Geld z.B. für die Entwicklung von Projekten und Angeboten.

Eine Frauenbeauftragte mit weitgehenden Pflichten und Rechten für die Entwicklung der Organisation müsste – jedenfalls in großen Dienststellen – deutlich besser eingruppiert sein als nach der Entgeltgruppe 10 (§ 52 Abs. 4). Dies könnte im Entwurf noch deutlicher gemacht werden. Das gleiche gilt für die Mitarbeiterinnen, die ja zum Teil in gleicher Weise qualifiziert arbeiten sollen.

Positiv zu bewerten ist in diesem Kontext das Recht der Frauenbeauftragten, eine eigene Öffentlichkeitsarbeit zu machen. Konflikte in diesem Bereich könnten von der Schlichtungsstelle gelöst werden.

B) Einzelne Auffälligkeiten

1. Aussagen zum Lohngefälle

Der Gesetzentwurf enthält weitläufige Aufzählungen von Fördermaßnahmen, die wegen ihrer Ausführlichkeit den Eindruck der Vollständigkeit erwecken. Deshalb fällt umso mehr auf, dass Äußerungen zu Fragen der Lohngerechtigkeit z.B. durch Lohnanalysen oder durch die Aufwertung typischer Frauenberufe fehlen. Auch wird der Eindruck erweckt, alle dort genannten Maßnahmen seien in jedem Fall sinnvoll – wie z.B. die paritätische Besetzung aller Auswahlgremien (§ 20).

Anregung:

Die einzeln aufgezählten Maßnahmen und die Inhalte des Frauenförderplans sollten sehr viel allgemeiner beschrieben werden, jedenfalls aber auch eine Aussage zum Lohngefälle enthalten. Dazu gehört auch die „Überprüfung der Anforderungsprofile für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind“ (§ 28 Abs. 3 Ziff. 11).

2. Datenschutz

Die starke Betonung des Kontrollaspekts führt zu einigen Bestimmungen, deren Rechtmäßigkeit unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes kritisch zu hinterfragen ist. Dies gilt z.B. für geforderte detaillierte Angaben im Frauenförderplan, die Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte zulassen (§ 28 Abs- 1 und 2) und für die Bekanntgabe von – nur unzureichend anonymisierbaren – Notenspiegeln an Beschäftigte, die daraus Noten einzelner Kolleginnen und Kollegen ablesen können (§ 42) und es gilt für die anlasslose Einsichtnahme in die Personalakten durch die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen (§ 54). Problematisch erscheint auch das unbegrenzte Akteneinsichtsrecht der zuständigen „Stelle“ bei der Landesregierung (§ 31). Und warum die Frauenbeauftragten auf der – an sich sinnvollen – Internetseite, die ihrer Vernetzung dienen soll keinen durch Password geschützten Bereich haben dürfen (§ 73 Abs. 2) ist unerfindlich.

Umgekehrt fehlt eine klare Regelung über den Schutz von Daten, die der Frauenbeauftragten in *persönlichen* Beratungsgesprächen *anvertraut* werden. Hier reicht es nicht, eine Informationspflicht gegenüber der Dienststellenleitung auszuschließen (§ 57 Abs. 2), weil dies nicht eine Auskunftspflicht im gerichtlichen Verfahren ausschließen würde.

Anregung:

Der Gesetzentwurf sollte unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten überprüft werden.

Er sollte auch eine Bestimmung enthalten, die einen Vertrauensschutz bezüglich aller in *persönlichen* Beratungsgesprächen *anvertrauter* Daten sicherstellt – z.B. ähnlich wie der besondere Vertrauensschutz in der Kinder- und Jugendhilfe nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 und 5 SGB VIII.

C) Abgrenzung zu anderen Gesetzen

1. HGIG und AGG

- **Gesetzliche Doppelstrukturen**

Der Gesetzentwurf liest sich vor allem im ersten Teil als aktuelle Kommentierung des AGG. Hier wäre es ausreichend, auf das AGG zu verweisen. Auch eine Zitierung des AGG wäre einer Kommentierung vorzuziehen.

- **Mehrdimensionale Diskriminierung**

Problematisch erscheint es insbesondere, ein einzelnes weiteres im AGG genanntes Diskriminierungsmerkmal herauszugreifen und zum Gegenstand des Gleichstellungsauftrags des HGIG zu machen. Es ist zwar richtig, dass Frauen mit Behinderungen oftmals kumulativen Benachteiligungen ausgesetzt sind, die Thematisierung dieses einen zusätzlichen „Merkmals“ wirkt jedoch eher stigmatisierend als hilfreich: Es wird der Eindruck erweckt, es gäbe („normale“) „Frauen“ und daneben die Gruppe der „Frauen mit Behinderungen“. Damit wird die Sensibilität für die Wahrnehmung und Adressierung mehrdimensionaler Diskriminierungserfahrungen durch Frauenbeauftragte tendenziell verringert. Frauenbeauftragte sollten vielmehr darin bestärkt werden, Frauen in ihren vielfältigen Erfahrungen wahrzunehmen und jeweils angemessen zu unterstützen.

- **Antidiskriminierungsstelle des Landes**

Nach den Richtlinien der EU, die durch das AGG umgesetzt werden, wäre das Land verpflichtet, eine Infrastruktur zu schaffen, die diskriminierten Personen eine angemessene Hilfestellung ermöglicht und auf politischer, medialer und wissenschaftlicher Ebene Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen voran bringt.

Dazu gehört wesentlich die Einrichtung einer „unabhängigen Stelle“, wie sie im vorliegenden Entwurf (§ 75) vorgesehen ist. Es ist nicht ersichtlich, warum die Einrichtung dieser „Stelle“ in das HGIG integriert und auf die Benachteiligung von „Frauen“ und „Frauen mit Behinderungen“ beschränkt ist.

- **Verbandsklagerecht**

Zur effektiven Umsetzung des Schutzes vor Diskriminierung gehört neben einem Individualklagerecht (im Rahmen realistischer Fristen) auch die Einführung eines Verbandsklagerechts. Ein solches konnte auf Bundesebene nicht durchgesetzt werden. Im Entwurf scheint es in einem Nebensatz auf (§ 71 Abs. 10). Das ist der Bedeutung dieses Rechtsmittels allerdings nicht angemessen.

Anregung:

Statt Anliegen des AGG mit denen des HGIG zu vermischen, sollte besser ein *Landesantidiskriminierungsgesetz* geschaffen werden, das auch ein Verbandsklagerecht regelt. Der im HGIG geregelte Auftrag der Frauenbeauftragten, zur Umsetzung des Frauenförderungsgebots nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG beizutragen, bleibt daneben weiterhin bestehen.

2. HGIG und Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft

- Wenn ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft auf Bundesebene nicht durchsetzbar erscheint, kann dies auf Landesebene nicht dadurch kompensiert werden, dass ein Gleichberechtigungsgesetz, das speziell auf die Verhältnisse im Öffentlichen Dienst und den Gleichstellungsauftrag staatlicher Institutionen ausgerichtet ist, auf eine nur unzureichend bestimmte Vielzahl privater Firmen und Vereine „in entsprechender Anwendung“ ausgedehnt wird (§ 6), sofern sie „institutionelle Leistungsempfänger“ „freiwilliger staatlicher Leistungen“ sind.

Eine Unterscheidung der Empfänger „freiwilliger staatlicher Leistungen“ von Empfängern von „Pflichtleistungen“ wird sich (z.B. in der Kinder- und Jugendhilfe) nicht immer trennscharf vornehmen lassen und rechtfertigt in keinem Fall eine massive Ungleichbehandlung bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen. Auch ist unklar, wie die sehr unterschiedlichen Firmen, Vereine und Verbände, die in der Sozialen Arbeit, in der Kulturszene, im Sport, im Umweltschutz oder in sonst gemeinnütziger Weise tätig sind, und daher „freiwillige staatliche Leistungen“ erhalten, das HGIG „entsprechend“ umsetzen sollen und können. Und ob der Gesetzgeber tatsächlich die Einstellung der Förderung dieser Träger in Kauf nehmen will, wenn sie die Umsetzung des HGIG nicht nachweisen können (§ 6 Abs. 2) sollte gut überlegt sein.

Anregung:

Das Land Berlin hat am 15.11.2011 (GVBl 31 vom 6.12.2011) eine Verordnung zu § 13 des Berliner Gleichstellungsgesetzes erlassen, die sehr differenziert regelt, welche Gleichstellungsmaßnahmen von Empfängern freiwilliger Leistungen (ab einer bestimmten Höhe) erwartet werden. Die dort enthaltene 20-Punkte-Liste enthält auch interessante Möglichkeiten der Frauenförderung, die im HGIG-Entwurf trotz seiner ausufernden Ausführlichkeit leider nicht enthalten sind (wie z.B. Anspruch auf vollzeitnahe Teilzeittätigkeit und die Überprüfung der Lohngleichheit).

- Seit langem wird die Forderung erhoben, im Vergaberecht (bei Auftragsvergabe ab einer bestimmten Höhe an private Firmen) Maßnahmen der Frauenförderung zur Bedingung zu machen. Eine entsprechende Regelung fehlt in diesem Entwurf.

Anregung:

Das Berliner Gleichstellungsgesetz vom 18.11.2010 (GVBl.28 vom 27.11.2010) hat auch in dieser Hinsicht Vorbildcharakter. Dessen § 13 könnte vom Hessischen Gesetzgeber übernommen werden.

22.07.2013

STELLUNGNAHME**zum Entwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern (HGIG)
(LT-Drs. 18/7246 vom 16.04.2013)**

Die LaKoF begrüßt das Vorhaben, das HGIG zu überarbeiten und dabei langjährige Forderungen der Frauenbeauftragten aufzugreifen.

Hinsichtlich der Umsetzung bestehen jedoch seitens der LaKoF einige grundsätzliche Bedenken sowie Änderungswünsche in Detailfragen.

Grundsätzlich:

Die Hochschulen sind in dem Entwurf zu stark aus dem Blickfeld geraten.

Weniger wäre mehr: Die Entwurfsfassung des HGIG wirkt schon durch ihre Länge unübersichtlich und zu detailhaft. Der Gesetzentwurf setzt auf Kontrolle und Sanktionen statt auf Anreize und Überzeugung. Dies kann aus Sicht der LaKof nicht zielführend sein: Die Frauenbeauftragten der Hessischen Hochschulen haben sich in den vergangenen Jahren als sachverständige Beraterinnen der Verwaltung profiliert. Sie möchten die im Gesetzentwurf vorgesehenen Kontrollaufgaben nicht in diesem Ausmaß ausüben und die dort vorgesehenen Sanktionen nicht verantworten.

Es gibt aber gegenüber der bisherigen Fassung des HGIG Verbesserungsbedarfe, die zu einer besseren Umsetzung der Gleichstellungsziele beitragen können, die durch den vorliegenden Gesetzentwurf umgesetzt werden.

Im Einzelnen:**Stellung und Rechte der Frauenbeauftragten**

Die LaKoF begrüßt, dass weiterhin das weibliche Geschlecht für die Tätigkeit der nach HGIG tätigen Frauenbeauftragten vorausgesetzt wird, was auf Grund der Tatsache gerechtfertigt ist, dass deren Tätigkeit auch die Einzelberatung von Frauen umfasst, die von sexistischer Diskriminierung und sexuellen Übergriffen betroffen sind.

Da sich die Arbeit der Hochschulfrauenbeauftragten im Sinne der Frauenförderung immer häufiger auch an Männer wendet (Gender-Sensibilisierung, Familien-Service etc.), wäre es gut, wenn die Funktion als „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ bezeichnet würde.

Positiv bewertet die LaKoF des Weiteren, dass in dem Entwurf die Entlastungs- und Ausstattungsregelungen verbessert und Anforderungen an die Fachkompetenz durch Angabe einer Gehaltsgruppe verdeutlicht werden. Hier sollte allerdings die Eingruppierung in

großen Dienststellen (ab 600 Stellen) mit mindestens Entgeltgruppe 13 (TVöD) vorgegeben werden und ein eigenes Budget für laufende Sachmittel sollte verpflichtend gemacht werden.

Die Qualifikation (und Eingruppierung) der im Entwurf vorgesehenen Mitarbeiterinnen sollte explizit von deren Aufgabenstellung abhängig gemacht werden, da neben rein administrativen Bürotätigkeiten in diesem Bereich zunehmend viele andere Aufgaben anfallen wie zum Beispiel Projektentwicklung und -beantragung, Öffentlichkeitsarbeit, Evaluationen, Stellungnahmen, für die die Frauenbeauftragten unter Umständen Referentinnenstellen benötigen. In Einrichtungen über 1.000 Beschäftigten sollte eine halbe in Einrichtungen über 2.000 Beschäftigte eine volle Referentinnenstelle obligatorisch sein.

Für den Bereich der Hochschulen sollte klargestellt werden, dass bei der Ausstattung auch die Zahl der Studierenden in die Bedarfsfeststellung einzubeziehen ist. Dementsprechend sollten die „Angehörigen der Hochschulen in den persönlichen Geltungsbereich“ des Gesetzes einbezogen werden.

Sehr zu begrüßen ist das Recht zur Fort- und Weiterbildung und auf Supervision.

Gut ist auch, dass Interessenkollisionen bei der Besetzung des Amtes ausdrücklich ausgeschlossen werden – allerdings sieht die LaKoF auch in einer Ämterhäufung mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dem Personalrat Interessenkollisionen.

Für Hochschulen muss wieder die Möglichkeit vorgesehen werden, dezentrale Frauenbeauftragte (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) in den Fachbereichen und – neu – auch für große zentrale Verwaltungseinheiten und wissenschaftliche Zentren zu bestellen.

Die Hochschulfrauenbeauftragten verstehen das Amt der Frauenbeauftragten als Auftrag, Frauen in ihrer Vielfalt zu fördern. Dafür stehen sie einerseits den Einzelnen beratend zur Seite, vor allem aber unterstützen sie die Dienststellenleitung und alle Funktionsträger/innen bei dem Ziel, Frauendiskriminierung zu verhindern und die Strukturen der Institution mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern. Aus diesem Grund arbeitet die Frauenbeauftragte weisungsfrei und sie ist der Dienststellenleitung – an Hochschulen dem Präsidium – unmittelbar zugeordnet.

Eine Einbindung der Frauenbeauftragten in die Personalverwaltung ist aus Sicht der LaKoF nicht von Vorteil. Sollte damit das Ziel verfolgt werden, den Frauenbeauftragten Einsicht in alle Personalakten und HR-Software zu ermöglichen, wird dies von den Frauenbeauftragten der Hochschulen ausdrücklich nicht gewünscht. Zu befürchten ist, dass die Aufgabe, Personalstatistiken zu erheben, dann den Frauenbeauftragten zugewiesen wird, statt dass sie diese als Dienstleistung der Personalabteilung anfordern können.

Schwerer noch wiegt das möglicherweise durch dieses Recht geschürte Misstrauen der Beschäftigten, die sich dann eher nicht an die Frauenbeauftragte wenden werden, wenn sie Probleme mit der Personalabteilung haben. In der Praxis hat es sich hin und wieder als problematisch erwiesen, dass die Frauenbeauftragte denen, die sich wegen eines persönlichen Problems an sie wenden, in Bezug auf die Beratungsinhalte und überreichten Unterlagen keine Vertraulichkeit zusichern kann, weil sie im Falle eines gerichtlichen Verfahrens zur Vorlage der Akten und ggf. zu Zeugenaussage verpflichtet wäre. § 57 Abs. 2 des Entwurfs ist zwar eine sinnvolle Regelung, löst dieses Problem allerdings nicht.

Sehr wichtig ist aus Sicht der LaKoF ein Widerspruchs- bzw. Einspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung in allen Fällen, in denen eine Entscheidung der Dienststelle gegen das HGIG oder das AGG (bei Diskriminierungen auf Grund des Merkmals „Geschlecht“ oder

bei sexueller Belästigung) verstößt. Sollte die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhelfen, sollte sie verpflichtet sein, die Sache der nächst höhere Dienststelle zur Entscheidung vorzulegen – *in Hochschulen* dem Präsidium.

Die Möglichkeit, die Sache dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorzulegen, sollte dann gegeben sein, wenn die nächst höhere Dienststelle bzw. das Präsidium eine Entscheidung trifft, durch die in die Rechte der Frauenbeauftragten eingegriffen wird oder wenn ein dem Gesetz entsprechender Frauenförderplan verweigert wird (Organklagerecht). Dadurch könnte sichergestellt werden, dass die Dienststelle den Auftrag des HGIG nicht dadurch unterläuft, dass die Frauenbeauftragte nicht ausreichend ausgestattet oder nicht angemessen informiert und beteiligt wird.

Ein darüber hinaus gehendes Klagerecht hält die LaKoF nicht für hilfreich. Es stünde in einem kaum erträglichen Spannungsverhältnis zur Ausgestaltung des Amtes der Frauenbeauftragten als von der Dienststellenleitung bestellter Beauftragten, die der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet ist.

Das berechtigte Anliegen, die Rechtsstellung der Einzelnen durch Klagemöglichkeiten zu verbessern, sollte durch eine europarechtskonforme Ausgestaltung der Klagerechte nach AGG und vor allem durch die Einführung eines Verbandsklagerechts in Fällen der Diskriminierung sichergestellt werden. Letzteres würde auch eine Verbesserung struktureller Bedingungen bzw. eine Verhinderung systematischer Diskriminierungen auf dem Klageweg ermöglichen.

Die Hochschulfrauenbeauftragten verwehren sich ausdrücklich gegen die Zumutung, sämtliche Entscheidungsvorbereitungen und Entscheidungsvorlagen in „personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten“ unverlangt zur Stellungnahme vorgelegt zu bekommen. Jedenfalls in Hochschulen wären die Frauenbeauftragten samt einem Team von mehreren Mitarbeiterinnen dann mit nichts anderem mehr beschäftigt, als Aktenvorgänge zu sichten und abzuzeichnen. Eine konzeptionelle Arbeit und qualitative Beratung der Hochschulangehörigen wäre daneben kaum noch möglich. Die Hochschulfrauenbeauftragten legen vielmehr großen Wert darauf, nach eigener fachlicher Einschätzung entscheiden zu können, in welchen Tätigkeitsfeldern sie einen Handlungsbedarf unter Gleichstellungsaspekten erkennen und wie sie diesbezüglich agieren wollen.

Dafür benötigen sie das gesetzlich verbrieft Recht, über geplante Entscheidungen so früh als möglich informiert zu werden, und an Beratungsrunden und Entscheidungsgremien beratend teilzunehmen, wenn sie dies wollen.

Es ist richtig, dass von einer Personalentscheidung betroffene Personen das Recht haben müssen, die Entscheidung im Rahmen der allgemeinen Vorschriften als rechtsfehlerhaft anzufechten, wenn die Frauenbeauftragte ohne ihren Willen nicht informiert und beteiligt wurde.

Abzulehnen ist jedoch eine rechtliche Konstruktion, die Entscheidungen der Dienststelle jeder Art automatisch für rechtswidrig erklärt, wenn die Frauenbeauftragte nicht in der vorgeschriebenen Form mitgewirkt hat. Die Folgen der Rechtswidrigkeit könnten Frauen genauso treffen wie Männer. Sie könnten zu einer schweren Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung führen. Jedenfalls aber würden die Frauenbeauftragten gezwungen, durch eine Fülle ausschließlich administrativer Akte die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten. Zugleich würde der Anschein erweckt, die Beteiligung der

Frauenbeauftragten als solche sichere schon die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags.

Die gleiche Fehleinschätzung könnte durch das vorgesehene Beanstandungsrecht gegen Verwaltungsentscheidungen jeder Art beim Arbeitsgericht entstehen. Sollten die Frauenbeauftragten das Arbeitsgericht anrufen, greifen sie erheblich in die geplanten Verwaltungsabläufe und in das Recht der Institution auf Selbstverwaltung ein – ohne sicher sein zu können, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit ihre Auffassung unterstützen wird. Eine Beanstandung wird daher nur in seltenen Fällen angebracht sein. Die Institution könnte aber daraus den Umkehrschluss ziehen, dass alle Entscheidungen, gegen die die Frauenbeauftragte nicht vorgegangen ist, den Anforderungen der Frauenförderung genügen. Je stärker die Frauenbeauftragten durch administrative Aktenbearbeitung eingespannt sind, je weniger sie also im Sinne einer Projekt- und Organisationsentwicklung tätig sein können, desto leichter wird sich dieser Fehlschluss einstellen, was wiederum die Bereitschaft, strukturelle Verbesserungen vorzunehmen, einschränken wird – ein Teufelskreis.

Wichtig aus Sicht der LaKoF ist hingegen die Möglichkeit, beim zuständigen Ministerium unmittelbar eine Rechtsauskunft betreffend die Umsetzung des HGIG einzuholen.

Als hilfreich könnte sich auch ein Schlichtungsverfahren erweisen, wie es im Gesetzentwurf vorgesehen ist.

Auch wünscht die LaKoF eine verbindliche, zeitnahe und sachkundige Überprüfung der Frauenförderpläne auf ihre Gesetzeskonformität und auf ihre Umsetzung verbunden mit einer Berichtspflicht der Dienststellen.

Die Ergebnisse dieser Überprüfung sollten im Internet auf den Seiten der zuständigen Stelle publiziert werden.

Als zuständige Stelle könnte die im Gesetzentwurf vorgesehene „Zentrale unabhängige Stelle“ fungieren, da diese über die nötige Sachkunde und Unabhängigkeit gegenüber den Dienststellen verfügen wird. Auch könnte diese Stelle die Berichte systematisch darauf auswerten, welche Instrumente der Frauenförderung sich besonders bewähren. Sie könnte die Institutionen beraten und ggf. auch als Schlichtungsstelle angerufen werden.

Pflichten der Dienststelle

Frauenförderplan

Der Frauenförderplan bleibt ein zentrales Instrument der Frauenförderung. Insofern ist es richtig, dass die Erarbeitung eines solchen im Gesetz zwingend vorgeschrieben wird. Allerdings sollte der Frauenförderplan den jeweiligen Verhältnissen der sehr unterschiedlichen Dienststellen angepasst sein und produktiv mit den Neuen Steuerungsinstrumenten korrelieren. Dies schließt eine Detailsteuerung über die Inhalte des Frauenförderplans durch den Gesetzgeber aus.

Als Basis eines jeden Frauenförderplans sollte ein regelmäßig zu pflegender Datenreport Gender verpflichtend gemacht werden, da ohne solide Datenbasis weder Förderungsbedarfe noch Fortschritte oder Rückschritte in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter festgestellt werden können.

Eine Festlegung der Zahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen erscheint jedenfalls im Hochschulbereich wenig zielführend, da wegen beständiger Umstrukturierungen und häufig

kurzfristig zu besetzenden Stellen nach Bewilligung zweckgebundener Mittel eine längerfristige Stellenplanung kaum möglich ist. Zielquoten haben in vielen Bereichen durchaus einen Sinn, allerdings müssen sie sich im *Wissenschaftsbereich* am sogenannten Kaskadenmodell orientieren (bisher: § 5 Abs. 7 HGIG – fehlt in § 22 des Entwurfs).

Zu begrüßen ist eine Verpflichtung der Dienststellen, Maßnahmen der Personalentwicklung festzulegen. Details sollten allerdings, wie in allen Bereichen, durch die Dienststellen festgelegt und nicht durch den Gesetzgeber vorgegeben werden.

Ob ein Frauenförderplan – gemessen an den Aufgaben und Möglichkeiten der jeweiligen Dienststelle – den Anforderungen des HGIG entspricht, Frauen in ihrer Vielfalt zu fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zeitnah und messbar voran zu bringen, sollte nicht der Gesetzgeber durch starre Vorgaben entscheiden, sondern die fachkundige (und möglichst auch unabhängige) Stelle, der der Frauenförderplan zur Prüfung und Genehmigung vorzulegen ist.

Eine beispielhafte Aufzählung von Instrumenten der Frauenförderung kann hilfreich sein. Allerdings sollte dann das Ziel der Lohngleichheit ebenso wenig fehlen wie eine – damit eng verknüpfte – Aufwertung der typischen Frauenberufe.

Verbindliche und von Sachkunde getragene Überprüfungen der Frauenförderpläne auf ihre Tauglichkeit und Umsetzung würde den Dienststellenleitungen verdeutlichen, dass die Umsetzung des HGIG dem Gesetzgeber und der Landesregierung wichtige Anliegen sind.

Besonders gelungene Frauenförderpläne könnten, ebenso wie besonders innovative Methoden der Frauenförderung und besondere Erfolge bei der Frauenförderung durch öffentliche Auszeichnungen, Preise und Projektförderungen honoriert und damit auch angereizt werden.

Insgesamt wünscht sich die LaKoF eine Kultur, die die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure eher durch Sachkunde und überzeugende Konzepte sowie durch Anreizsysteme für das Anliegen der Frauenförderung und Gleichstellung einnimmt, statt vorrangig auf Kontrolle und Strafen zu setzen.

Weitere Instrumente der Frauenförderung

Die LaKoF begrüßt, dass die Verpflichtung zur 2. Ausschreibung wieder in das Gesetz aufgenommen wird, da diese einen starken Anreiz bietet, schon im ersten Durchgang gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen.

Die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen sollte beibehalten werden. Allerdings sollte auch die Möglichkeit vollzeitnaher Teilzeittätigkeit in den Fokus gerückt werden.

Die Quotierung von Gremien ist im Prinzip zu begrüßen. Das HHG gibt aber für Berufungskommissionen eine andere Regelung vor, weil eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen durch quasi erzwungene Selbstverwaltungsaufgaben vermieden werden soll. Diese Bestimmung sollte durch das HGIG unberührt bleiben.

Die LaKoF nimmt mit Verwunderung zur Kenntnis, dass im Entwurf Bestimmungen über ein an die Vorgabe der Frauenförderung gebundenes Vergaberecht fehlen.



Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

An den
Sozialpolitischen Ausschuss
Frau Vorsitzende
Kordula Schulz-Asche MdL
Hessischer Landtag
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Ihre Nachricht vom: 28.05.2013
Ihr Zeichen: I A 2.1

Unser Zeichen: TA 050.08 Ba/Zi
Durchwahl: (0611) 1702-20
E-Mail: baum@hess-staedtetag.de

Datum: 26.07.2013
Stellungnahme 052-2013

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

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Stellung nehmen zu können.

Der o.g. Gesetzentwurf unterscheidet sich zum Teil erheblich von dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, das unsere Mitgliedstädte augenblicklich anwenden. Die in den letzten Jahren in unserem Verband geführte Diskussion über die Modalitäten der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst, hat gezeigt, dass – auch wenn diese Ziele ausdrücklich anerkannt werden – die Positionen unserer Mitgliedstädte über die Modalitäten ihrer Verwirklichung divergieren.

Auch in Anbetracht der angekündigten, aber nicht durchgeführten Evaluation des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung möchten wir uns – ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – in unserer Stellungnahme auf einige Punkte beschränken, die aus unserer Sicht rechtlich bedenklich sind oder aber deren Umsetzung bei den Kommunen zu erheblichen Verwerfungen führen würde:

- § 5: Sachlicher Geltungsbereich

Die Ausweitung des Geltungsbereichs auf Unternehmen, an denen die Kommunen mit mehr als der Hälfte der Geschäftsanteile beteiligt sind, lässt nicht unerhebliche Wettbewerbsnachteile befürchten. Nicht zuletzt die Entwicklungen im Krankenhauswesen haben in den letzten Jahren eindrucksvoll gezeigt, wie schwer es für die Kommunen ist, in denen ihnen durch die Hessische Gemeindeordnung eröffneten Feldern mit Privaten am Markt zu konkurrieren.

- § 18: Ausschreibung

Die Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung ist insbesondere auch unter Berücksichtigung der Konsolidierungsbemühungen unserer Mitgliedstädte nicht tragbar. Angesichts der angespannten Haushaltsslage vieler Kommunen sind Personalzuwächse nicht finanzierbar; seitens der Aufsichtsbehörde sogar oftmals untersagt. Die Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung greift in die kommunale Selbstverwaltung ein. Aufgrund der den Kommunen obliegenden Personal-, Organisations- und Finanzhoheit muss es ihnen möglich sein zu entscheiden, mit welchem personellen Aufwand öffentliche Aufgaben erfüllt werden. Dazu gehört auch die Entscheidung, Stellen grundsätzlich nur für interne Bewerberinnen und Bewerber auszuschreiben, um den Personalbestand nicht zu erhöhen. Ausdrücklich abgelehnt wird in diesem Zusammenhang die Beschneidung des Dispositionsrechts der Dienststelle für Umsetzungen und Abordnungen. Das Recht der Frauenbeauftragten, so lange weitere Ausschreibungen zu verlangen, bis sich Frauen, die das Anforderungsprofil mit seinen zwingenden Merkmalen erfüllen, bewerben, birgt die Gefahr der Willkür.

- §§ 27 bis 29: Frauenförderpläne

Hinsichtlich der Erweiterung der Aufgaben und Inhalte der Frauenförderpläne wird bezweifelt, ob der gewünschte Mehrwert in angemessenem Verhältnis zu dem stark er-

höhten Verwaltungsaufwand steht. Die in § 28 Abs. 3 genannten Felder, in denen konkrete Aussagen im Frauenförderplan zu tätigen sind, sind sehr weit gefasst und werden in dieser Detailtiefe als nicht erforderlich erachtet. Die Verringerung des Erstellungszeitraums von sechs auf vier Jahre wird – im Zusammenhang mit der Ausweitung seiner Inhalte – abgelehnt. Die in § 29 Abs. 6 und 7 i.V.m. § 69 vorgesehenen Sanktionsregelungen bei Nichtvorliegen eines Frauenförderplans greifen in die kommunale Selbstverwaltung ein und sind inakzeptabel. Sie führen zu einer erheblichen Einschränkung der Handlungsfähigkeit der Kommunen und zu einer Lähmung der Verwaltung.

- § 41: Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten

Die Pflicht zur vorrangigen Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten für den Fall, dass diese eine „*in etwa gleiche*“ Qualifikation aufweisen wie andere Bewerberinnen und Bewerber, ist mit dem in Art. 33 Abs. 2 GG normierten Grundsatz der Bestenauslese nicht vereinbar.

- §§ 44 f.: Paritätische Besetzung von Gremien und der Einigungsstelle

Die Pflicht zur paritätischen Besetzung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen sowie der Einigungsstelle nach § 71 HPVG stößt auf Bedenken. Insbesondere bei der Einigungsstelle nach § 71 HPVG bestehen sowohl funktions- als auch personenabhängige Notwendigkeiten, die eine paritätische Besetzung nicht immer erlauben. Bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit pflichtigem Aufsichtsrat erscheint es bereits fraglich, ob das Land eine entsprechende Regelungskompetenz besitzt. Das Aktiengesetz gibt in § 101 vor, dass die (nicht entsandten) Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung nach den aktienrechtlichen Grundsätzen gewählt werden. Eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte ist auch bereits deshalb nicht ohne weiteres möglich, weil das Aktiengesetz in § 95 zwingend verlangt, dass die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder durch drei teilbar sein muss; dies würde bei einer Vielzahl von Unternehmen eine Satzungsänderung erforderlich machen.

- § 53: Ausstattung

Unabhängig von der Frage des tatsächlichen Bedarfs der normierten umfassenden personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass entsprechende Vorgaben konnexitätsrelevant sind und einen finanziellen Ausgleich aus originären Landesmitteln zur Folge haben.

- § 58: Inhalt und Umfang der Mitwirkungsrechte

Um Rechtsklarheit zu schaffen und unter Berücksichtigung der vorgesehenen umfassenden Mitwirkungs- und Verfahrensrechte ist ein abschließender Katalog der Beteiligungstatbestände unverzichtbar. Ein Initiativrecht ohne konkrete Regelung wird abgelehnt. Die in § 58 Abs. 3 vorgesehene dezidierte Beschreibung der Stufen eines Auswahlverfahrens, die Gegenstand der Mitwirkung der Frauenbeauftragten sein sollen, erscheinen aufgrund der Rechtsprechung zum Bewerbungsverfahrenanspruch auf der Grundlage des Art. 33 Abs. 2 GG nicht zeitgemäß.

- § 68: Entscheidung über den Widerspruch bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung

Das installierte Verfahren, welches vorsieht, dass ausnahmslos über jeden Widerspruch der Frauenbeauftragten die Verwaltungsbehörde entscheidet, ist (insbesondere für unsere größeren Mitgliedstädte) nicht praktikabel. Aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands und der zu erwartenden Verzögerung anstehender Maßnahmen erachten wir ein solches Verfahren für nicht vertretbar.

- §§ 70 f.: Organschaftliches Antragsrecht und gerichtliches Beanstandungsrecht

Die Normierung eines organschaftlichen Antragsrechts und eines gerichtlichen Beanstandungsrechts ist mit dem Status der Frauenbeauftragten als unabhängiger Teil der Personal- und Organisationsverwaltung nicht vereinbar und widerspricht zugleich der organschaftlichen Stellung des Magistrats. Die dienststelleninterne Zusammenarbeit würde zudem nachhaltig beeinträchtigt.

Mit freundlichen Grüßen



Stephan Gieseler
Direktor



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Sozialpolitischer Ausschuss
Frau Vorsitzende Kordula Schulz-Asche, MdL
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden

Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06 - 12

Telefax-Zentrale (0611) 17 06 - 27
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72

e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: ruder@hlt.de

www.HLT.de

Datum: 29. Juli 2013

Az. : Ru - Br / 052.08

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 Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem genannten Gesetzentwurf im Folgenden wahr.

Das Präsidium des Hessischen Landkreistages hat sich bei seiner letzten Sitzung am 27. Juni 2013 ausdrücklich und einstimmig für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst und damit die Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ausgesprochen. Dies möchten wir vorab ausdrücklich betonen.


Bekanntermaßen läuft die Gültigkeit des aktuellen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes Ende dieses Jahres aus. Im Vorfeld des 31. Dezember 2013 wurde nicht - wie ansonsten üblich - eine Evaluierung des geltenden Rechts durchgeführt, so dass uns bedauerlicherweise keine belastbaren Daten über den Stand der Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter sowie der Chancengleichheit in den hessischen Kommunen vorliegen.

Der Hessische Landkreistag sieht deshalb im aktuellen Anhörungsverfahren von einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfes der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum gegenwärtigen Zeitpunkt ab.

Einer inhaltlichen Beratung und ggf. Weiterentwicklung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes verschließen sich die hessischen Landkreise und der Hessische Landkreistag ausdrücklich nicht, zumal uns zahlreiche Hinweise zu einzelnen Regelungen erreicht haben, die wir bei einer vertiefenden Beratung gerne vortragen werden.

Wir möchten den Hessischen Landtag vor diesem Hintergrund dringend darum bitten, über den vorliegenden Gesetzentwurf erst zu befinden, wenn eine sachgerechte Evaluierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sowie eine fundierte Ermittlung der Defizite und Handlungsnotwendigkeiten der Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter sowie der Chancengleichheit in Hessen stattgefunden hat.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor