

**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](#) –**

51. Arbeitsgemeinschaft Wiesbadener Frauenbeauftragter (AG FB WI),

Wiesbaden

S. 176

## Stellungnahme der

### Arbeitsgemeinschaft Wiesbadener Frauenbeauftragter (AG FB WI)

zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Hess. Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)  
Landtagsdrucksache 17/ 7246

Schreiben des Sozialpolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages vom 28. Mai 2013

(Stellungnahme bezogen auf die praktische Arbeit als Frauenbeauftragte)

Die Arbeitsgemeinschaft der Wiesbadener Frauenbeauftragten kritisiert am derzeit gültigen Gesetz und seiner Umsetzung:

- Die Frauenpolitik in Hessen stagniert und ist stellenweise wieder rückläufig
  - Frauenförderpläne werden teilweise nicht erstellt oder folgenlos nicht befolgt
  - Beteiligungen der Frauenbeauftragten erfolgt nicht rechtzeitig
  - Information ist nicht gewährleistet
  - Ausschreibungsverfahren nicht transparent
- Die Frauenförderung hat offensichtlich einen geringen Stellenwert
- Das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten ist wirkungslos
  - Keine weiteren Eskalations- und Sanktionsmöglichkeiten für Frauenbeauftragte
- Das zuständige Ministerium geht nicht mit gutem Beispiel voran und ist personell unzureichend ausgestattet
  - Das Erstellen von Frauenförderplänen wird nicht eingefordert
  - Die Stabsstelle wurde geschwächt
  - Der gesetzlich vorgeschriebene Erfahrungsaustausch wird auf das Treffen der Frauenbeauftragten beim Hessentag reduziert
  - Öffentlichkeitsarbeit des Ressorts unterstreicht überkommene Rollenbilder
  - Beratung von Kommunen (Frauenbeauftragte nach HGO) erfolgt nicht

*Die Arbeitsgemeinschaft begrüßt den vorgelegten Gesetzentwurf als Schritt in die richtige Richtung und erwartet sich hinsichtlich der praktischen Arbeit der Frauenbeauftragten in den verschiedenen Dienststellen (wie z.B. bei der Berufsfeuerwehr und den Verwaltungsbehörden des Landes) für die Zukunft wieder mehr rechtliche Leitlinien und praktische Unterstützung für die Erreichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.*

Die Arbeitsgemeinschaft der Wiesbadener Frauenbeauftragten begrüßt insbesondere

- die Schaffung einer unabhängigen Clearingstelle
  - für die Beratung von Frauenbeauftragten, Dienststellen und Kommunen,
  - die Weiterverfolgung und Klärung von Widersprüche der Frauenbeauftragten,
  - die Einforderung der tatsächlichen Erstellung von Frauenförderplänen,
  - die unabhängige Prüfung übergeordneter Regelungen auf Einhaltung: (HGIG, Beurteilungsrichtlinien, Vergaberichtlinien, Verteilung von Fortbildungs- u.a. Fördermitteln, EU Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern, AGG, etc.).
  
- dass der Gesetzentwurf Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe deutlich formuliert und die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Gleichberechtigung bei den Führungskräften darstellt, die Beratungsfunktion der Frauenbeauftragten rückt damit wieder in den Vordergrund.
  
- die Erweiterung und Vereinheitlichung der Vorschriften zu Frauenförderplänen und die Sanktionierung bei Nichterstellung sowie die Verpflichtung zur Evaluation der in dem Frauenförderplan enthaltenen Maßnahmen.
  
- die Stärkung der Stellung der Frauenbeauftragten als effizientes Mittel auf dem Weg zu tatsächlicher Gleichberechtigung unter Beachtung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern.
  
- die Regelungen zur Sanktionierung bis hin zur Unwirksamkeit von Entscheidungen und Maßnahmen bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Frauenbeauftragten
  
- die regelmäßige und strukturierte Evaluation des Gesetzes und seiner Umsetzungsfolgen mit Bericht an den Landtag – bei Entfristung besonders wichtig.
  
- Öffentliche Stellenausschreibungen auf Verlangen einer Frauenbeauftragten – sie ermöglichen erst Personalgewinnung von außerhalb des öffentlichen Dienstes.
  
- die regelmäßige strukturierte Ausbildung für Frauenbeauftragte.
  
- die offensichtlich vorgesehene Internetseite für Frauenbeauftragte (§ 73 Abs.2) administriert vom zuständigen Ministerium als Medium des Erfahrungsaustauschs
  
- die paritätische Gremienbesetzung mit 50% Frauen
  
- dass weiterhin die Bestellung der Frauenbeauftragten als Beraterin der Dienststellenleitung erfolgt, allerdings wird eine Bestellung ohne Befristung oder die

Beibehaltung der Bestellung für 6 Jahre als effizienter angesehen, weil für die Ausübung des Amtes ein beträchtlicher Erfahrungsschatz notwendig ist.

- die vorgesehene tatsächliche angemessene Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen Aufgaben sowie die Bestellung von Frauenbeauftragten auch in kleineren Dienststellen ab 25 Beschäftigten.
- die tatsächliche angemessene Vergütung der Frauenbeauftragten auf Augenhöhe mit den Personalverantwortlichen (Vorschlag: vergleichbar mit der zuständigen Personalreferatsleitung).
- die angemessene Sach- und Personalausstattung der Frauenbeauftragten – sie nehmen eine oft unangenehme dienstliche Aufgabe wahr – und gehen nicht etwa ihrem Hobby nach.