

Ausschussvorlage SIA 19/42

Stellungnahmen zu der öffentlichen Anhörung zu dem

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

– Drucks. [19/1509](#) –

und dem

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. [19/2161](#) –

1. Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten, Dr. Anja Wolde	S. 1
2. Dr. Barbara Stiegler	S. 7
3. Dr. Torsten von Roettken	S. 17
4. Kassenärztliche Vereinigung Hessen, Jörg Hofmann	S. 27
5. dbb Frauenvertretung Hessen, Sonja Waldschmidt	S. 32
6. Landeswohlfahrtsverband Hessen Hauptverwaltung, Frauenbeauftragte Martina Maurer	S. 36
7. Landeszentrale für politische Bildung, Dr. Bernd Heidenrich	S. 38
8. Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes, Bernd Franke	S. 39
9. Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Hessen e. V., Koordinationsbüro; Rita Schroll	S. 44
10. Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Land Hessen, Prof. Dr. Magdalene Kläver	S. 47
11. LAG Hessische Frauenbüros Frauenbeauftragte Stadtverwaltung, Bärbel Scheid	S. 49
12. Gleichstellungsbeauftragte Landesschulamt und Lehrkräfteakademie, Verona Eisenbraun	S. 56
13. Frauenbeauftragte Hessischer Rundfunk, Sinaida Thiel	S. 59
14. AOK Hessen, Ralf Metzger	S. 61
15. Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern, Matthias Gräßle, Dr. Friedemann Götting-Biwer	S. 63
16. Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern, Bernd Ehringer, Harald Brandes	S. 68
17. Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen (agah), Enis Gülegen	S. 72



Landeskonferenz der hessischen
Hochschulfrauenbeauftragten

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Leiterin des Ministerbüros
Frau Katherine Grabolle
Dostojewskistr. 4

65187 Wiesbaden

Dr. Anja Wolde
Gleichstellungsbüro
Goethe-Universität Frankfurt
am Main
Bockenheimer Landstraße 133
60325 Frankfurt am Main
+49 (0)69-798-28100
+49 (0)69-798-25138 (Fax)
wolde@em.uni-frankfurt.de

Martina Moos
Frauenbeauftragte
Frankfurt University of Applied
Sciences
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
+49 69/1533-2428
frauenbeauftragte@hsl.fra-
uas.de

**Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten zum HGIG-
Entwurf vom April 2015**

30.07.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit senden wir Ihnen die Stellungnahme der Landeskonferenz der hessischen
Hochschulfrauenbeauftragten zum Entwurf des HGIG vom 06.07.2015.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Anja Wolde
(Sprecherin der LaKoF)

Anlage: Stellungnahme der LaKoF zum HGIG-Entwurf vom 06.07.2015

24.07.2015

Stellungnahme der LaKoF zum Entwurf des HGIG vom 06.07.2015

LT-Drs. 19/2161

Die LaKoF sieht in dem Entwurf deutliche Verbesserungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage. Dies bezieht sich insbesondere auf die Verpflichtung, Instrumente moderner Verwaltungssteuerung für die Chancengleichheit und Frauenförderung nutzbar zu machen, Maßnahmen zur Verringerung des gender-pay-gap zu ergreifen und die Möglichkeit für Frauenbeauftragte, bei Verletzung ihrer Rechte das Verwaltungsgericht anzurufen. Auch die Stärkung des Prinzips der Familiengerechtigkeit ist aus Gleichstellungssicht zu begrüßen.

Trotz vieler Verbesserungen sieht die LaKoF noch einigen Nachbesserungsbedarf unter anderem wegen einer im Gesetz enthaltenen Diskriminierung von Frauenbeauftragten mit geringem Grundgehalt und Frauenbeauftragten mit einer Freistellung unterhalb der 100%-Arbeitszeit. Auch fehlen nach wie vor essentielle Strukturverbesserungen wie z.B. die Rechtsauskunfts- und Schiedsstelle.

Zum Begriff der Diskriminierung - §4 (3) Satz 2 neu

Hier wird mit einer an das AGG angelehnten Formulierung die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ausdrücklich verboten. Nicht genannt sind die im AGG ebenfalls definierten Diskriminierungsformen der Belästigung, insbesondere der sexuellen Belästigung. Auch wenn sexuelle Belästigung an anderer Stelle des Gesetzes genannt ist, kann der Eindruck entstehen, das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung sei kein Kernthema der im HGIG geregelten Frauenförderung.

Vorgeschlagen wird, den § 4 Abs. 3 um folgenden Satz zu ergänzen:

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung müssen sich auch auf den Schutz vor sexueller Belästigung beziehen.

Öffentliche Ausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen - §9 (1) Satz 1 ergänzt

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollte eine öffentliche Ausschreibung jedenfalls dann verpflichtend sein, wenn andernfalls die Ziele des Frauenförderplans nicht erreicht werden können.

Die Formulierung sollte daher lauten

„... grundsätzlich öffentlich auszuschreiben...“

Zweite Ausschreibung - §9 (4) neu

Der ursprünglich im HGIG enthaltene Abs. 4 sollte wieder eingefügt werden:

Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

Statt auf Quoten zu setzen, hat das HGIG verschiedene Instrumente eingeführt, durch die die Chancen von Frauen in konkreten Bewerbungsverfahren erhöht werden sollen. Dazu gehört die Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung, und dazu gehörte ursprünglich die Verpflichtung zu einer zweiten Ausschreibung, wenn sich im ersten Durchgang keine geeignete Frau beworben hatte. Dadurch konnte verhindert werden, dass Stellen –im wissenschaftlichen Bereich, aber auch bei Leitungspositionen – „unter der Hand“ vergeben wurden oder „Seilschaften“ (sog. old boys networks) männliche Führungskräfte an geeigneten Frauen vorbei förderten.

Der Wegfall der Verpflichtung zur 2. Ausschreibung, wenn sich keine geeignete Frau beworben hatte, hat den Druck, aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen, insbesondere im Wissenschaftsbereich massiv herab gesetzt.

Besondere Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren - § 11 (3) neu

Grundsätzlich gilt im öffentlichen Dienst, dass die am besten qualifizierte Person einzustellen ist. Der vorliegende Entwurf gibt zahlreiche Hinweise, welche Tatsachen nicht zu Lasten einer Bewerberin gewertet werden dürfen. Trotzdem wird es auch in Zukunft häufig die Situation geben, dass bei im wesentlichen gleicher Qualifikation irgendwelche Vorzüge des männlichen Bewerbers gesucht und gefunden werden, andere Vorzüge der Bewerberin aber übergangen werden. Der ehemalige Verfassungsrichter Dr. Papier hat dieses Problem in einem Rechtsgutachten für das Land NRW vom 30.05.2014 untersucht und kam zu folgender Empfehlung für die Formulierung von Gleichstellungsgesetzen (S. 42), die übernommen werden sollte:

„Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“

Wahlordnung/ paritätische Besetzung der Wahllisten - § 13 (2) neu

Der Entwurf enthält keine Regelung über die Besetzung von Wahlgremien. Diese sind insbesondere im Hochschulbereich von besonderer Bedeutung. Der Wahlmodus soll sicherstellen, dass das Gremium die Wahlberechtigten repräsentiert. Tatsächlich sind Frauen auch in Wahlgremien notorisch unterrepräsentiert. Dies führt zu einem Legitimationsdefizit des Gremiums. Auf Bundesebene wird diskutiert, dieses Prinzip – dem Vorbild zahlreicher Staaten, insbesondere Frankreichs folgend – für Parlamentswahlen vorzuschreiben. Der Absatz 2 (neu) könnte heißen:

(2) Werden Gremien durch Wahlen besetzt, so wird durch die Wahlordnung sichergestellt, dass die Wahllisten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind, der Frauenanteil aber, wo dies nicht möglich ist, mindestens dem Anteil der Frauen in der jeweiligen Gruppe der Wahlberechtigten entspricht.

Keine Freistellung bei befristetem Beschäftigungsverhältnis - § 15 (2) Satz 6 streichen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich, um ihre Unabhängigkeit zu bewahren, generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden. Dies ist t auch an allen Hochschulen so üblich. Deshalb soll der Satz

„An den Hochschulen ist es zulässig, bei Teilung der Funktion einen Teil mit einer Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich zu besetzen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht.“

ersatzlos gestrichen werden.

Ausstattung - Vergütung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - §21 (1) Satz 5 neu

Die Konstruktion der Freistellung von Frauenbeauftragten führt oftmals dazu, dass diese eine Weitervergütung erhalten, die in keiner Weise den Anforderungen der Stelle entspricht, wenn die Position, aus der heraus sie freigestellt werden, nur gering vergütet wird. Darin liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Frauenbeauftragten mit unterschiedlicher beruflicher Ausgangsposition bei gleicher Aufgabenstellung. Darin liegt zugleich eine Gehaltsdiskriminierung von Frauen in einem Frauenberuf mit hoher Verantwortung und komplexen Aufgaben gegenüber Personen, die vergleichbare Aufgaben erledigen und dafür die tarifrechtlich oder beamtenrechtlich angemessene Vergütung erhalten. Diese Ungerechtigkeit kann nur durch eine gesetzliche Klarstellung beseitigt werden. Abs. 1 sollte daher um einen Satz 5 ergänzt werden:

Dazu gehört auch eine Gehaltszulage sofern die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten höher zu bewerten sind, als die mit der Freistellung bestehende Eingruppierung.

Ausstattung - MitarbeiterInnen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - §21 (2) Punkt 3

In der Bestimmung über die Ausstattung der Stelle der Frauenbeauftragten ist zu berücksichtigen, dass neben der Frauenbeauftragten selbst und einer etwaigen Mitarbeiterin für Bürotätigkeiten, zunehmend auch die Unterstützung durch qualifizierte Fachkräfte erforderlich ist, um die Frauenbeauftragte und damit auch die Dienststelle im Bereich der Frauenförderung und Herstellung von Chancengleichheit zu unterstützen. So wird von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verstärkt erwartet, dass sie nicht nur Stellenbesetzungsverfahren begleiten, sondern dass sie die Steuerungsmechanismen über Leistungsanreize, Personalentwicklung, Budgetierung kritisch und informiert begleiten, auf etwaige verborgene Mechanismen hinweisen, die Frauen eine Berufstätigkeit und den beruflichen Aufstieg erschweren und dass sie eigenständig Projekte entwickeln und leiten und dazu auch Mittel akquirieren. Dies betrifft insbesondere Dienststellen mit über 1000 Beschäftigten und/oder weiteren Gruppen, für die eine Verpflichtung zur Frauenförderung besteht.

In Abs. 2 Ziff. 3 Satz 2 sollte ein Satz 3 ergänzt werden:

Die Stellenbeschreibung richtet sich nach den Erfordernissen, die sich aus der Umsetzung des Frauenförderplans ergeben.

Der folgende Satz sollte um die Möglichkeit ergänzt werden,

im Benehmen mit der Frauenbeauftragten statt einer weiteren Frauenbeauftragten oder Stellvertreterin *eine Fachreferentin einzustellen.*

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Teilzeit dürfen nicht benachteiligt sein - § 21 (4) Satz 2

Der Einschub in Abs. 4 Satz 2:

„... denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde ...“

muss gestrichen werden.

Der Gesetzentwurf stärkt an verschiedenen Stellen, die Rechte von Frauen und Männern mit Familienpflichten auf eine Beschäftigung in Teilzeit und er hebt deutlich hervor, dass eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten verhindert werden muss. Damit setzt er das im Grundgesetz und im Europarecht verankerte Diskriminierungsverbot um.

Nur an dieser Stelle werden ausgerechnet die Frauen, die als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, gegenüber Vollbeschäftigten benachteiligt. Dafür gibt es keine Rechtfertigung. Frauen, die z.B. wegen Familienpflichten in Teilzeit arbeiten oder weil eine Vollzeitstelle nicht verfügbar war, erhalten nicht die gleiche Möglichkeit einer fiktiven Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs. Aber auch Frauen, die in Vollzeit arbeiten, aber nur mit einem Stellenanteil für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten freigestellt wurden, werden im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen, die ohne Freistellung ihre Position voll ausfüllen, benachteiligt. Die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist immer von hoher Verantwortung und zahlreichen Fristen und Terminen, die von ihr kaum beeinflussbar sind, gekennzeichnet. Eine hohe Zahl von Überstunden

ist die Regel. Überstunden, die sie dann im anderen Stellenanteil nicht auch noch erbringen können. Auch für Fort- und Weiterbildungen und Maßnahmen der beruflichen Förderung werden sie in ihrer ursprünglichen Position kaum noch Zeit finden. Auch in diesen Fällen müsste daher eine Prüfung erfolgen, inwieweit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch die Beauftragung einen beruflichen Nachteil erlitten hat, der auszugleichen wäre.

Fehlende Bestimmungen:

Schiedsstelle

Es ist außerordentlich bedauerlich, dass der Entwurf keine Bestimmung über die Einrichtung einer Schiedsstelle enthält, die die Funktion haben könnte, Konflikte zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Dienststellenleitung konstruktiv zu lösen.

Zwar ist vorgesehen, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit grundsätzlichen Rechtsfragen an das zuständige Ministerium wenden kann, diese Stelle ist aber nicht beauftragt und möglicherweise auch nicht geeignet, Konflikte zu moderieren.

Unklar bleibt auch, inwieweit an einer zentralen Stelle eine besondere Expertise für Fragen der Chancengleichheit und Frauenförderung geschaffen wird, die geeignet ist, nicht nur die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch die Dienststellenleitungen über zielführende Maßnahmen zu informieren.

Frauenförderung im Vergaberecht und bei freiwilligen staatlichen Leistungen

Würde Hessen dem Beispiel Berlins folgen, könnte Frauenförderung auch in Teilen der Privatwirtschaft gestärkt werden.

August 2015

**Schriftliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und
Männern, Drucks. 19/1509**

und

**Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN für ein
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und
Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen
Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz- HGLG-)-Drucks.19/2161-**

Dr. Barbara Stiegler, Bonn

Als Anzuhörende zur

Öffentlichen, mündlichen Anhörung des

Sozialpolitischen und Integrationsausschuss des Hessischen Landtages

Wiesbaden, 1. Oktober 2015

Gliederung

1. Grundsätzlich: Anforderungen an eine moderne Geschlechterpolitik durch Landesgesetze
2. Überprüfung Gesetzentwurf Fraktion der SPD
3. Überprüfung Gesetzentwurf Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

1. Grundsätzlich: Anforderungen an eine moderne Geschlechterpolitik durch Landesgesetze

Die Gleichstellung der Geschlechter herbeizuführen ist keine beliebige Aufgabe. Sie zu erfüllen ist nicht in das Ermessen von Bundes- oder Landesregierungen gestellt, vielmehr handelt es sich um einen grundgesetzlichen Auftrag zum Handeln.

Unbestreitbar ist die immer noch nicht reale Gleichheit der Geschlechter zuungunsten der Frauen in Bezug auf Einkommen, Arbeitsleistung (unbezahlte und bezahlte Arbeit) und Machtpositionen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Selbst innerhalb des öffentlichen Dienstes sind benachteiligende Unterrepräsentanzen von Frauen noch wenig abgebaut worden. Das Problem der Gewalt gegenüber Frauen ist ebenso geblieben. Es ist beschämend festzustellen, dass Deutschland, 21 Jahre nach der grundgesetzlichen Regelung, im Vergleich zu anderen Ländern immer noch im Rückstand ist: Deutschland steht auf dem 12. Rang in dem weltweiten Gleichstellungsranking (von 142 Ländern) und ist innerhalb von acht Jahren um sieben Ränge zurückgefallen (Global Gender Gap Report 2014). Viele europäische Länder wie Finnland, Norwegen, Schweden, Dänemark und die Niederlande schaffen es weitaus besser, Männer und Frauen gleichzustellen. Deutschland hat im internationalen Vergleich moderner westlicher Demokratien demnach erheblichen Nachholbedarf.

Landesgesetze spiegeln nun das Bemühen des jeweiligen Bundeslandes, die Geschlechterverhältnisse egalitär zu gestalten.

Hessen ist ein Land, das früher für gleichstellungspolitische Innovationen bekannt war. Das HGIG von 1994 war zu diesem Zeitpunkt wegweisend auch für andere Bundesländer. Eine Novellierung im Jahre 2015 sollte diese Tradition wieder aufnehmen und die neuen Entwicklungen und Ergebnisse aus den weltweiten, europäischen und nationalen Diskursen zu geschlechterpolitischen Zielen und Strategien einbeziehen. Dazu gehören insbesondere

- a) die Formulierung von geschlechterpolitischen Leitbildern
- b) die (Selbst) Verpflichtung zur Anwendung moderner geschlechterpolitischer Strategien, den Mainstreamingstrategien.

Zu a) Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2011) hat mit seinem neuen Leitbild einen deutlichen Akzent gesetzt: es geht davon aus, dass die den Männern und Frauen zugeschriebenen Arbeiten gleich bewertet werden und beide, Männer wie Frauen, sowohl erwerbstätig sind als auch die Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige übernehmen (Earner/Carer Model). Eine Umsetzung dieser Vision verlangt eine grundlegende Ausweitung und Veränderung von sozialen Infrastrukturangeboten zu Betreuung, Erziehung und Pflege im Land, eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung, Sport und Gesundheitspolitik, andere Betriebskulturen und Arbeitszeitgestaltungen sowie den konsequenten Abbau von traditionellen Rollenstereotypen in Schule und Weiterbildung sowie in allen Medien .

Zu b) Sowohl in der internationalen Debatte als auch auf europäischer Ebene haben sich in den letzten Jahren neue strategische Optionen für eine nachhaltige und emanzipatorische Geschlechterpolitik eröffnet: Die weiterhin nötige Strategie der Frauenförderung wird ergänzt durch die weitreichendere und anspruchsvolle Strategie des Gender Mainstreamings, mit der speziell die Rahmenbedingungen für die Geschlechterverhältnisse in den Blick genommen und verändert werden.

Geschlechterpolitik richtet sich also nicht nur, wie bisher verbreitet praktiziert, auf bestimmte Zielgruppen von Frauen und Männer wie z. B. Frauen, die in höhere Positionen befördert werden sollen oder türkische Jungen, deren spezielle Bildungsbenachteiligung aufgehoben werden soll. Moderne Geschlechterpolitik umfasst auch die Analyse und Veränderung von strukturellen Faktoren in allen Bereichen (daher Mainstreaming), die die Lebenssituation von Männern und Frauen beeinflussen und prägen, also z.B. die für Frauen hinderlichen Beförderungsstrukturen oder das traditionelle Männerbild, das einigen türkischen Jungen das Lernen bei Lehrerinnen erschwert.

In der modernen Geschlechterpolitik kommen die juristischen Personen des öffentlichen Rechts also z. B. Dienststellen des Landes, Landkreise, Kommunen, als geschlechterpolitische Akteure in doppelter Weise in den Blick und in die Verantwortung: zum einen - wie bisher - als Arbeitgeber, der wie vom öffentlichen Dienst erwartet,- sich vorbildlich für die Gleichstellung der Männer und Frauen, die er beschäftigt, einsetzt. Zum anderen aber auch in Bezug auf die jeweiligen fachlichen Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, also auf den Output der einzelnen Verwaltungseinheiten. Diese Wende zu der Analyse der Wirkungen fachlicher Arbeit in inhaltlicher und finanzieller Hinsicht auf die Geschlechterverhältnisse ist eine relativ neue Ergänzung und Erweiterung bisheriger Geschlechterpolitik. Dazu gehört auch die Aufstellung eines geschlechterpolitischen Rahmenplanes, der die Bemühungen der einzelnen Ressorts und Fachabteilungen widerspiegelt und an einem fachspezifischen Leitbild orientiert ist.

Mittlerweile liegen Erfahrungen mit entsprechenden geschlechterpolitischen Strategien wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting vor. In Österreich ist z.B. die Verpflichtung zu Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert. In vielen deutschen Kommunen, die auch mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattete Gleichstellungsstellen haben, ist Gender Mainstreaming und in einigen Gender Budgeting (z, B. Berlin, München) bereits implementiert.

So sollten in modernen Gleichstellungsgesetzen die Verpflichtung zur Aufstellung eines geschlechterpolitischen Rahmenplanes, und die Verpflichtung zur Anwendung dieser modernen geschlechterpolitischen Instrumente verankert sein.

Darüberhinaus sollte ein modernes Gleichstellungsgesetz

- Einen verbindlichen Frauenförderplan mit Sanktionsmöglichkeiten
- Eine starke rechtliche und mit vielen Ressourcen ausgestattete Position der Frauen/Gleichstellungsbeauftragten,
- Regelungen, die die gleichzeitige Berufs- und Sorgearbeit ohne Nachteile ermöglichen und die Anreize besonders für Männer setzen,

enthalten.

2. Überprüfung Gesetzentwurf Fraktion der SPD

Im Folgenden beziehe ich mich auf unsere Veröffentlichung: Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze¹. Ich konzentriere mich bei der Prüfung des SPD Entwurfs auf die Umsetzung einer modernen, querschnittsorientierten Geschlechterpolitik wie sie mit Gender Mainstreaming und Gender Budgeting realisiert werden kann. In den übrigen Regelungen halte ich den Entwurf für modern und weitgehend.

Im §3 des Entwurfes „Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming“ liegt der Schlüssel für eine moderne Geschlechterpolitik.

Zu begrüßen ist:

2.1 Als geschlechterpolitische Akteure werden „alle Aufgabenbereiche der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten“ definiert. Damit ist bereits der Querschnittsgedanke des Gender Mainstreaming aufgenommen und der fachliche Output der Organisationseinheiten kommt in den Blick. Es geht also um die Wirkung

der fachlichen Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse und deren Beurteilung im Hinblick auf die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen. Durch den Bezug auf die Aufstellung und Durchführung von Haushaltsplänen ist das Instrument Gender Budgeting verbindlich gemacht. Gender Budgeting ist die Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips auf den Haushalt.

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

2.3 § 3 bezieht sich auf alle Phasen behördlicher Entscheidungsprozesse und nimmt damit die Definition von Gender Mainstreaming des Europarates ernst. „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

2.4 §3 (2) verweist die Verantwortung für diesen Prozess der Umgestaltung des Verwaltungshandelns vor allem an die Führungskräfte. Das entspricht dem Top-Down Prozess, in dem Gender Mainstreaming umgesetzt werden muss.

Voraussetzung für den Erfolg solcher Prozesse ist allerdings der Aufbau von Genderkompetenz, nicht nur bei den Führungskräften. Der Absatz stellt auch klar, dass die Verantwortung nicht der Frauenbeauftragten zugewiesen werden kann. Die Rolle der Frauenbeauftragten im Prozess der Anwendung von Gender Mainstreaming ist prinzipiell begrenzt. Da bei ihr aber in der Regel das Wissen um die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Handlungsfeldern versammelt ist, sollte sie selbstverständlich als Expertin für Geschlechterfragen bei der Analyse

hinzugezogen werden. Auch dazu muss diese Stelle ressourcenmäßig gestärkt werden.

Die Anwendung von Mainstreaming Strategien könnte allerdings noch konkretisiert werden.

2.5 Es fehlt die Verpflichtung zur Aufstellung eines gleichstellungspolitischen Rahmenplanes für jede Behörde und Kommune

Für die Gleichstellungsbemühungen durch die Personalpolitik sieht der Gesetzentwurf den Frauenförderplan (§ 27 – §32) vor. Inhaltlich besteht er aus einer genauen Analyse der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu der der männlichen. Damit ist der Frauenförderplan ein Instrument zur Prüfung der Wirkung vergangener Maßnahmen im Bezug auf das Ziel der Gleichstellung bei den Beschäftigten. Für die übrigen Aufgabenbereiche der im Gesetzentwurf aufgeführten Organisationseinheiten könnte ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan in genau dieser Weise die Wirkungen behördlicher fachlicher Maßnahmen erfassen und steuern. Solche Pläne sollten ausgehend von konkreten Daten messbare, zeitlich fixierte Ziele und Indikatoren der Zielerreichung enthalten. Gleichstellungspolitische oder geschlechterpolitische Rahmenpläne gibt es z. B. in Brandenburg, Hamburg und Berlin. Für die Kommunen sollte dasselbe gelten. Hier bietet sich die Orientierung an der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene des Rates der Gemeinden und Regionen Europas 2006 an.

2.6 Es fehlt die Verpflichtung zu einem geschlechterdifferenzierenden Berichtswesen

Voraussetzung für eine moderne Geschlechterpolitik und die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind Informationen über die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen. Überall, wo Daten über Personen erhoben werden, sollte dies geschlechterdifferenziert erfolgen, um eine Grundlage für die sich daraus ergebenden Genderanalysen von Maßnahmen und Dienstleistungen zu haben.

2.7 Es fehlt die Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung

§ 25 verpflichtet u.a. „alle Vorgesetzten“, sich über die „Umsetzung von §3“ zu unterrichten. Um aber die fachliche Arbeit der Behörden mit dem Gleichstellungsziel zu verknüpfen, ist noch mehr erforderlich: die Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung. Kein Politikfeld ist geschlechtsneutral und jede fachliche Aufgabe hat einen Genderbezug. GM ist auch eine Strategie der Kompetenzerweiterung. Sie bezieht alle Akteurinnen und Akteure in allen Handlungsfeldern, wie z.B.

Rechtsetzung, Berichtswesen oder Forschung sowie in allen Sachgebieten, wie z.B. Wirtschaft, Finanzen oder Familie, ein und versetzt sie in die Lage, mit ihrem Fachwissen gleichstellungsorientiert zu handeln.

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

3. Überprüfung Gesetzentwurf Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

3.1 Moderne Geschlechterpolitik und entsprechende Instrumente

Gemessen an dem Kriterium, wie weit der Entwurf die Umsetzung einer modernen, querschnittsorientierten Geschlechterpolitik wie sie mit Gender Mainstreaming und Gender Budgeting realisiert werden kann, garantiert, fällt dieser Entwurf der Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN weit hinter den Entwurf der SPD Fraktion zurück. Es bietet zwar in einigen Punkten eine Verbesserung im Vergleich zum gültigen HGLG, geschlechterpolitische Innovationen lassen sich aber nicht finden.

3.1.1 Es fehlt die Verpflichtung zur Aufstellung geschlechterpolitischer Rahmenpläne.

3.1.2 Es fehlt die Verpflichtung zur Anwendung moderner geschlechterpolitischer Strategien wie Gender Mainstreaming und Budgeting für die Bürger und Bürgerinnen.

In §4 sind ausschließlich die Entscheidungen genannt, die „Auswirkungen auf die Beschäftigten haben“. Die in §6 (4) 8. „geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung“ bezieht sich ebenfalls nur auf die Beschäftigten.

3.1.3 Es fehlt die Verpflichtung zu einem geschlechterdifferenzierenden Berichtswesen

Die geschlechterdifferenzierende Erfassung von Daten ist eine Voraussetzung für eine moderne, effektive Geschlechterpolitik.

3.1.4 Es fehlt die Unterstützung durch Integration der Genderperspektive in jede Fortbildung

(Vgl. meine Stellungnahme unter 2.7)

3.2 Wirksame Geschlechterpolitik und entsprechende Regelungen

Eine auf Wirksamkeit bedachte Geschlechterpolitik, wie sie zum Teil bereits in anderen Landesgesetzen oder im SPD Entwurf verankert ist, greift auch in anderen Regelungen viel weiter, als der Entwurf der Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

3.2.1 Der Geltungsbereich bei Ausgründungen, Mehrheits- und Minderheitsbeteiligungen ist eingeschränkt.

Der §2 (3) formuliert nur: „...haben darauf hinzuwirken“ statt „haben sicherzustellen“

3.2.2 Es fehlt die Verpflichtung zu geschlechtergerechter Aufgabenwahrnehmung für Auftragnehmer innen und Leistungsempfänger innen.

Die Vergabe von Landesmitteln kann und muss auch dazu benutzt werden, geschlechterpolitische Zielsetzungen zu erreichen. Dabei geht es nicht nur um

spezielle Maßnahmen, die den Bürgerinnen zugute kommen, sondern auch um die geschlechtergerechte Gestaltung aller „normalen“ Maßnahmen, die mit Landesmitteln finanziert werden.

3.2.3 Die Regelung zur Herstellung von Entgeltgleichheit sind unzureichend.

Der Beitrag, den ein LGG dazu leisten kann, liegt nicht nur in einer Verpflichtung der Dienststellen „ auf Entgeltgleichheit hinzuwirken“ (§4(2)), vielmehr bedarf es auch einer Konkretisierung durch die Verpflichtung zur Analyse von Entgeltbestandteilen wie Leistungsvergütungen, Zulagen, Zuschlägen sowie Überstundenvergütungen sowie die Verpflichtung, tarifliche Handlungsspielräume zugunsten der Frauen auszuschöpfen. Darüberhinaus ist eine (Selbst)verpflichtung der Arbeitgeber_innen zu verankern, sich in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften für eine Aufwertung der sogenannten Frauenberufe einzusetzen.

3.2.4 Es fehlen Sanktionen bei Nichterfüllung des Gleichstellungsplanes.

Allein die Darlegung der Gründe, warum der Gleichstellungsplan nicht umgesetzt wurde, reicht nicht aus §7(8). Es müssen Konsequenzen gezogen werden, etwa durch die Regelung, dass bei Nichterfüllung jede weitere Stellenbesetzung nur mit vorheriger Zustimmung der je übergeordneten Behörde erfolgen darf.

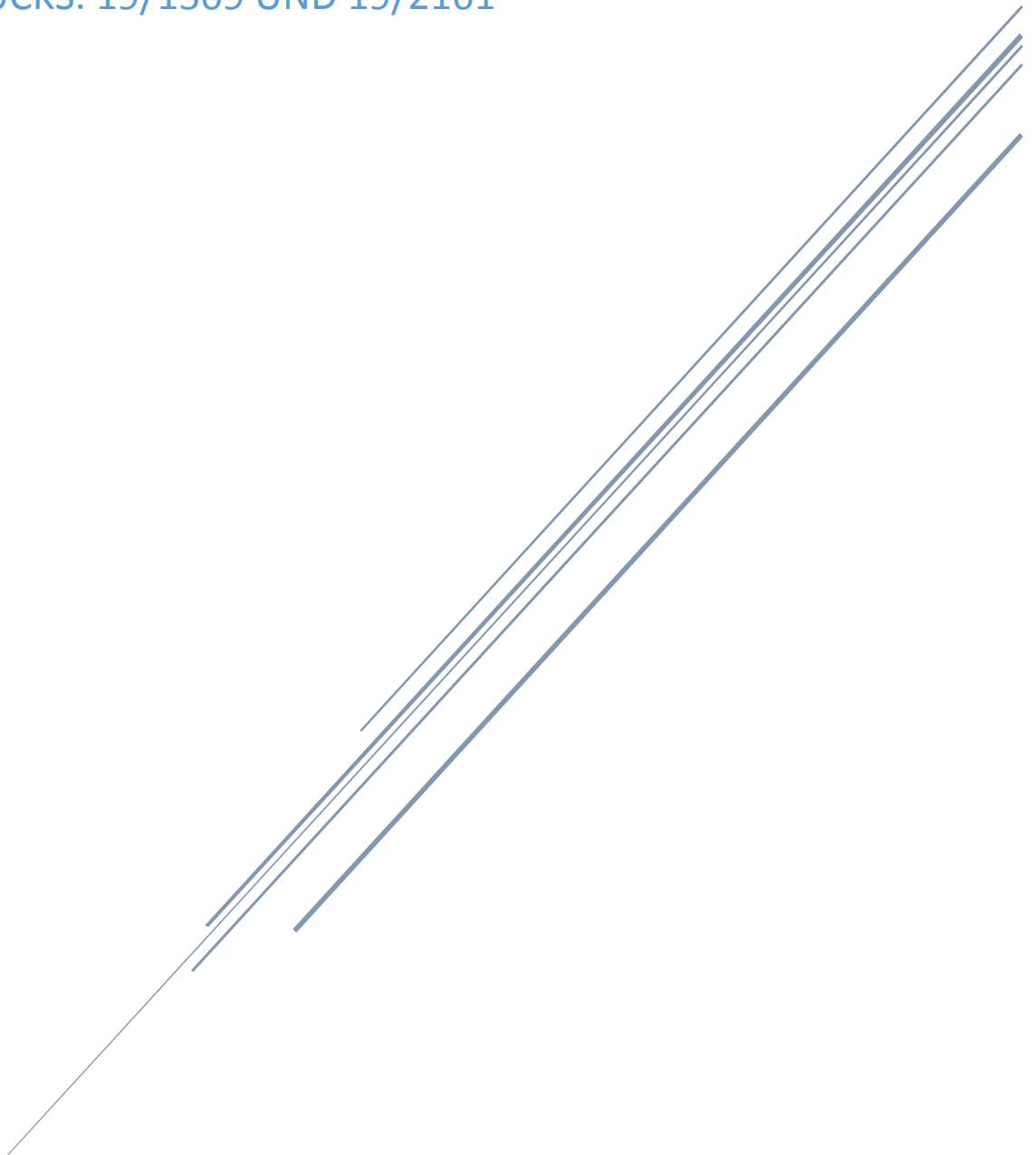
3.2.5 Es fehlt die Verpflichtung zu einer Evaluation der Wirksamkeit des gesamten Gesetzes

Da die Verabschiedung eines Gesetzes noch kein Garant für die Wirksamkeit dieses Gesetzes ist, müssen in bestimmten, realistischen Zeiträumen Stärken- und Schwächenanalysen erarbeitet werden, die in Novellierungen zu berücksichtigen sind. Die Verpflichtung dazu ist im Gesetz selbst zu verankern.

ⁱ Stiegler, Barbara; Schmalhofer, Heike; Woedtke, Almut von Woedtke
Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze: 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik ; eine Handreichung / Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, 2015. - 163 S.

STELLUNGNAHME ZU DEN ENTWÜRFEN FÜR EIN HESSISCHES GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ

LT-DRUCKS. 19/1509 UND 19/2161



Dr. Torsten von Roetteken
Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht

I. Vorbemerkung

Es ist erfreulich, dass dem Hessischen Landtag jetzt zwei Entwürfe für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vorliegen und sich die derzeitige Koalition entschlossen hat, das Auslaufen des derzeitigen HGIG mit Ablauf des 31. Dezember 2015 zu verhindern. Der von den Koalitionsfraktionen vorgelegte Entwurf lässt erwarten, dass es auch nach dem Stichtag ein Gleichberechtigungsgesetz in Hessen geben wird.

II. Braucht Hessen ein neues Gleichberechtigungsgesetz?

Der Vierte Bericht der Hessischen Landesregierung zur Umsetzung des HGIG vom 14.10.2010¹ belegt auf vielfältige Weise die relative Wirkungslosigkeit des derzeit geltenden HGIG, insbesondere, was den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen angeht und hier vor allem in denjenigen Bereichen, die mit Wahrnehmung von einflussreicheren und besser bezahlten Positionen zu tun haben. Gleichzeitig belegt dieser Bericht, dass die Landesregierung hinsichtlich vieler vom Gesetz erfassten Rechtsträger keine genauen Kenntnisse davon hat, wie die Umsetzung des HGIG im Einzelnen erfolgt ist, sodass eine vollständige Information zum Stand der Umsetzung nicht mitgeteilt werden konnte. Der seinerzeit vorgelegte Bericht macht in erster Linie deutlich, dass sich die seinerzeit geltenden gesetzlichen Instrumente insgesamt als wenig effizient erwiesen hatten, gemessen an den gesetzlich vorgegebenen Zielen. An diesem Ausgangspunkt hat sich nichts geändert. Das HGIG hat seit 2010 keine relevanten Veränderungen erfahren. Das wird, den Entwurf der Koalitionsfraktionen zugrundegelegt, auch künftig nicht der Fall sein.

Neuere Informationen zum Stand der Zielverwirklichung des HGIG teilt die mit Unterstützung des Ministeriums für Soziales und Integration entstandene Entwurf der Koalitionsfraktionen² nicht mit. Die nachfolgende Stellungnahme legt daher den Sachstand des Vierten Berichts der Hessischen Landesregierung zur Umsetzung des HGIG vom 14.10.2010 zugrunde.

Davon ausgehend bedarf es in Hessen tatsächlich eines neuen Ansatzes für die Gleichstellungsarbeit in den hessischen Dienststellen und Betrieben, nicht zuletzt auch deshalb, weil insoweit die verbindlichen unionsrechtlichen Vorgaben der RL

¹ LT-Drucks. 18/3014

² LT-Drucks. 19/2238

2006/54/EG einerseits und der Auftrag des Art. 23 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der EU andererseits zu erfüllen sind. Danach haben die Mitgliedstaaten die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen einschließlich des Entgelts sicherzustellen, d. h. die Mitgliedstaaten müssen entsprechende Ergebnisse in nachprüfbarer Weise vorweisen. Diesen Anforderungen genügt das derzeit geltende HGIG aufgrund der bisherigen Erfahrungen offensichtlich nicht. Es verfehlt damit auch den landesverfassungsrechtlichen Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Der HessStGH hat diesen Auftrag unmittelbar Art. 1 HV entnommen³. Dieser Auftrag bindet nach Art. 26 HV den Gesetzgeber unmittelbar. Er ergibt sich daneben aus Art. 30 Abs. 2 HV, ferner Art. 3 Abs. 2 GG und dem von Deutschland ratifizierten Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau⁴. Der nach Art. 67 S. 2 HV bestehende Vorrang dieses Übereinkommens muss in der Landesgesetzgebung verwirklicht werden.

Die Entwurfsbegründung der Koalitionsfraktionen verweist an vielen Punkten auf bewährte Regelungen, beispielsweise zu § 11 Abs. 4 für den Fall der mangelnden Erfüllung der Zielquoten des Frauenförderplans. Gerade dieses Instrument hat jedoch bisher nichts zur besseren Erfüllung der Zielquoten beitragen können. In der Praxis handelte sich meist nur um einen weiteren bürokratischen Schritt im Auswahlverfahren, ohne dass dabei eine wirkliche Kontrolle der zumindest im Ansatz kritikwürdigen Personalpraxis stattfand oder zum Anlass für notwendige Änderungen in diesem Bereich genommen wurde. Die Entscheidungen nach § 11 Abs. 4 (§ 10 Abs. 4 HGIG derzeitiger Fassung) wurden routinemäßig und ohne nähere Begründung getroffen. Das hat die gesetzlich vorgegebene Verbindlichkeit der Zielquoten in den Frauenförderplänen weitgehend wirkungslos gemacht.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion versucht, aus den zahlreichen Mängeln der bisherigen Gleichstellungspraxis in der behördlichen wie der gerichtlichen Praxis Schlüsse zu ziehen, und kommt auf dieser Grundlage zu vielfältigen Änderungsvorschlägen. Der Entwurf der Koalitionsfraktionen stellt dagegen von wenigen Ausnahmen abgesehen die unveränderte Fortschreibung des geltenden Rechts dar und wird folglich nicht wesentlich mehr bewirken können, als das derzeit geltende

³ B. v. 16.4.1997 – P.St. 1202 – ZBR 1997, 313 = HGIG-ES E.I.1 Art. 1 HV Nr. 1

⁴ BGBl. 1985 II S. 647

Recht. Die vorgeschlagenen Änderungen sind überwiegend marginal, von der Einführung einer Klagemöglichkeit von Frauenbeauftragten abgesehen.

III. Muss der Umfang des HGIG gering gehalten werden?

Die inhaltliche Regelungsdichte eines Gesetzes muss sich daran messen lassen, in welchem Ausmaß es genügt, die maßgebenden Grundsätze und Eckpunkte gesetzlich festzulegen, weil die Anwender/innen ohnehin wissen, wie zu verfahren und was im jeweiligen Einzelfall zu tun bzw. zu unterlassen ist. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann ein knapp gehaltenes Gesetz völlig ausreichen.

Die Erfahrungen mit dem HGIG wie mit anderen Gleichstellungsgesetzen im Bund oder in den Ländern sind nicht von der Art, dass eine loyale Umsetzung der gesetzlichen Ziele und Grundsätze im Wesentlichen als gesichert angesehen werden kann. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung gehört in der Praxis der Dienststellen, Betriebe und Gerichte nach wie vor zu den am meisten umstrittenen Fragestellungen. Kein Gesetz wird in der behördlichen Praxis, aber auch in der gerichtlichen Entscheidungspraxis so konsequent ignoriert, d. h. schlicht nicht angewandt, wie das HGIG. Hessen fällt da nicht aus dem Rahmen, sondern bewegt sich innerhalb eines immer noch bundesweit vorgegebenen Musters, die Berufswelt weitgehend an männlich geprägten Vorstellungen auszurichten und von Frauen zu erwarten, derartigen Vorstellungen entsprechen zu müssen, um beruflich akzeptiert und erfolgreich zu sein.

Will man diese Einstellungsmuster und im Bereich des beruflichen Aufstiegs die entsprechende gläserne Decke durchbrechen, und will man sich dafür auch gesetzlicher Instrumente bedienen, muss man logischerweise die Regelungsdichte entsprechender Vorschriften erhöhen, die Auslegungsspielräume durch genauere Vorgaben einschränken oder ausschließen, die Anwendung der Vorschriften damit für alle Akteure vorhersehbarer machen und gleichzeitig auch Mittel bereit stellen, die mangelnde Beachtung von Vorschriften effektiv unterbinden zu können. Soweit aus diesen Gründen Sanktionen bestimmter Art eingeführt werden, sind diese kein Selbstzweck. Das wesentliche Motiv für derartige Sanktionsmechanismen besteht vielmehr darin, durch ihre Vorhersehbarkeit und ihre tatsächliche Wirksamkeit die Akteure dazu anzuhalten, es gar nicht erst zu einer Situation kommen zu lassen, in der nach einer derartigen Sanktion zu fragen wäre. Es geht daher eigentlich um Prävention. Sie wirkt allerdings nur, wenn bei Bedarf auch eine tatsächlich fühlbare

Sanktion eintritt. Andernfalls würde man sich – wie bisher – mit eher unverbindlichen Appellregelung begnügen. Darüber müsste nicht nachgedacht werden, wenn erwartet werden könnte, die gewollte und rechtlich gebotene Gleichberechtigung der Geschlechter werde auch ohne derartige Hilfsmittel von den maßgeblichen Akteuren und Akteurinnen durchgesetzt werden können. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Erfolg von Gleichstellungsgesetzen lassen genau dies jedoch nicht erwarten.

Faktisch wird die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils im Öffentlichen Dienst den Wirkungsmechanismen des Arbeitsmarktes, den Auswirkungen der demografischen Veränderungen und dem steigenden Bedarf an Frauenerwerbstätigkeiten überlassen. Diese Mechanismen bürgen als solche jedoch nicht dafür, dass die in zunehmender Zahl beruflichen Tätigkeiten nachgehenden Frauen dort auch tatsächlich gleichberechtigt, d. h. vor allem unter Berücksichtigung ihrer frauenspezifischen Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit entfalten und verwirklichen können. Diese Frage betrifft keineswegs nur die Familienfreundlichkeit des Berufslebens, sondern hat mindestens ebenso viel mit der Art der Führungskulturen in den Dienststellen und Betrieben zu tun. Wie weit darf Frau in einflussreichere Positionen gelangen, ohne sich dort im Hinblick auf vorherrschende männlich geprägte Rollenvorstellungen von sich als Frau zu distanzieren und damit gleichsam aus der Frauen-Rolle herauszufallen?

Ich halte deshalb einen neuen Ansatz für die Ausgestaltung eines Gleichberechtigungsgesetzes für erforderlich, aus verfassungs- und unionsrechtlicher Sicht, aber auch im Hinblick auf den Wunsch, tatsächlich ein Mehr an gelebter Gleichberechtigung zu erreichen. Das liegt auch im objektiven Interesse der Arbeitgeber und Dienstherren, weil besser vermieden wird, vorhandene Potenziale von Frauen ungenutzt zu lassen, wie dies heute leider immer noch in erheblichem Umfang der Fall ist.

IV. Einzelpunkte des Koalitionsentwurfs

1. Keine Männerförderung

Es ist richtig, dass der Entwurf des HGIG keine Regelungen zur Männerförderung im Bereich von Einstellungen und beruflichem Aufstieg einführen will. Da Männer

nach derzeitiger Erkenntnislage wegen ihres Geschlechts nicht strukturell benachteiligt sind⁵, würde es dafür auch an den verfassungs- und unionsrechtlichen Voraussetzungen fehlen⁶.

2. Personalstellen

Das HGIG sollte sich vom haushaltsrechtlich geprägten Begriff der Personalstellen lösen und den bundesrechtlichen Begriff der Arbeitsplätze (§ 3 Nr. 1 BGleIG) übernehmen. Damit wird ein besserer Zugriff auf die gleichstellungsrelevanten Entscheidungen möglich.

3. Entscheidungsquote

Das HGIG sollte wie das BGleIG neben den verbindlichen Zielquoten der Frauenförderpläne eine Entscheidungsquotenregelung einführen, um auch für die im Einzelfall zu treffenden Personalentscheidungen eine bessere Möglichkeit zu schaffen, die Unterrepräsentanz von Frauen durch eine für den Regelfall angeordnete Auswahl einer Bewerberin entsprechend § 8 Abs. 1 S. 1, 2 BGleIG abzubauen. Der Verzicht auf diese Regelung im bisherigen HGIG hat sich nicht als zielführend erwiesen, da die Zielquoten vielfach schlicht ignoriert wurden.

4. Bewerbungsgespräche

In § 10 sollte klargestellt werden, dass zu den dort genannten Bewerbungsgesprächen unter anderem Vorstellungsgespräche, aber auch besondere Auswahlverfahren gehören, wie sie z. B. für einen Laufbahnaufstieg in Betracht kommen, aber auch denkbar sind in Gestalt von AC-Verfahren, Verfahren der Potenzialanalyse oder sonstigen eignungsdiagnostischen Verfahren.

5. Nichterfüllung der Zielquoten

Die Regelung in § 11 Abs. 4 ist nicht effizient, um die mangelnde Erfüllung von verbindlichen Zielquoten des Frauenförderplans stärker einzudämmen.

6. Gremien

Die Verfehlung der Mindestquote von Frauen in Gremien sollte nur aus zwingenden dienstlichen Gründen zugelassen werden, gekoppelt an die Zustimmung der Frauenbeauftragten. Dabei sollte auch klargestellt werden, dass insbesondere Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden müssen,

⁵ BT-Drucks. 18/2402 S. 3; BR-Drucks. 636/1/14 S. 3

⁶ BR-Drucks. 636/1/14 S. 3; BT-Drucks. 18/4227 S. 20, 23

wenn kein zwingender Grund eine Abweichung im Einzelfall erfordert. Damit kann auch die Akzeptanz von Auswahlentscheidungen erhöht werden.

7. Ausgleich von Teilzeit etc.

Die Aufnahme eines subsidiären organisatorischen Ausgleichs für die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten in § 14 Abs. 4 ist sinnvoll. Auch hier sollte als Kontrollfaktor eine Beteiligung der Frauenbeauftragten ausdrücklich hinzugefügt werden.

8. Verbot der Mitgliedschaft im Personalrat

Das an das Bundesrecht angelehnte Verbot einer Mitgliedschaft von Frauenbeauftragten in einem Personalrat (§ 15 Abs. 2 S. 3) halte ich nicht für erforderlich. Die Entwurfsbegründung benennt keinerlei Erfahrungen, aufgrund derer der angenommene Interessenwiderstreit aufgetreten wäre oder sich als hinderlich für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenbeauftragten herausgestellt hätte. Auch sonst sind keine entsprechenden Probleme bekannt geworden. Es genügt deshalb wie bisher, die Frage der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung der freien Entscheidung der jeweiligen Frauenbeauftragten zu überlassen.

Sollte man sich gleichwohl zu einer Inkompatibilitätsregelung entschließen, wäre es ausreichend, die Mitgliedschaft nur in derjenigen Personalvertretung zu verbieten, die auf der Ebene derjenigen Dienststelle angesiedelt ist, für die die Frauenbeauftragte bestellt ist. Im Übrigen müsste zur Wahrung des Vertrauensschutzes in einer Übergangsregelung vorgesehen werden, dass bei Inkrafttreten bestehende Mitgliedschaften erst enden, wenn die Amtszeit des entsprechenden Gremiums endet.

Sollte man sich zu einer Inkompatibilitätsregelung entschließen, läge darin ein Eingriff in das durch Art. 37 Abs. 1 HV landesverfassungsrechtlich gewährleistete passive Wahlrecht für die Betriebsvertretung, den Personalrat. Folglich müsste eine entsprechende Regelung auch das Zitiergebot in Art. 63 Abs. 2 HV beachten, und angeben, dass das Grundrecht aus Art. 37 Abs. 1 HV eingeschränkt wird.

9. Mitwirkungsrecht

Das Mitwirkungsrecht in § 17 Abs. 1 S. 2, 3 sollte auf den Begriff der Maßnahme verzichten und statt dessen den Begriff der Entscheidung verwenden. Der Begriff der Maßnahme wird herkömmlich dahin verstanden, dass damit nur Ent-

scheidungen erfasst werden, die auf eine Änderung des Rechtsstandes von Beschäftigten zielen. Der Begriff der Entscheidung weist diese Einschränkung nicht auf. Insoweit empfiehlt sich eine Anlehnung an § 27 Abs. 1 BGleIG.

Die Verweisung auf in § 17 Abs. 1 S. 3 Nr. 2 auf Beteiligungstatbestände des HPVG führt in der Praxis immer wieder zu Missverständnissen, weil angenommen wird, dadurch werde die Generalklausel in § 17 Abs. 1 S. 2 eingeschränkt. Um diese Fehlinterpretation zu vermeiden, sollte auf jeden Verweis auf die Beteiligungstatbestände des HPVG verzichtet werden. Damit würde das HGIG näher an § 27 Abs. 1 BGleIG heranrücken.

Außerdem sollte zur Gewährleistung der Unterstützungspflicht des § 17 Abs. 1 S. 1 eine Berechtigung der Frauenbeauftragten aufgenommen werden, sich an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle aktiv beteiligen zu können (§ 30 Abs. 2 S. 3, 1. Alt. BGleIG).

Hilfreich wäre es, in § 17 einen Absatz aufzunehmen, der entsprechend § 27 Abs. 3 S. 1 BGleIG klarstellt, dass die Mitwirkung der Frauenbeauftragten der Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung vorausgeht, von den Fällen einer fristlosen Kündigung abgesehen.

10. Auswirkungen einer mangelhaften oder ausgefallenen Beteiligung der Frauenbeauftragten

Die in § 17 Abs. 5 vorgesehene Regelung für den Fall einer unzureichenden oder unterbliebenen Beteiligung der Frauenbeauftragten hat sich als völlig ineffizient erwiesen, das Mitwirkungsrecht für die Praxis abzusichern. Letztlich wird es den betroffenen Beschäftigten überlassen, die Aussetzung der ihnen gegenüber ergangenen Entscheidung geltend zu machen. Unterbleibt das, läuft die in § 17 Abs. 5 S. 1 vorgesehene Aussetzung der fehlerhaften Entscheidung faktisch leer. Dies wird bestätigt durch die Erfahrungen mit der vergleichbaren Regelung in § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX, früher § 25 Abs. 2 S. 2 SchwbG, dem die bisherige Regelung in § 16 Abs. 4 HGIG, künftig § 17 Abs. 5, nachgebildet ist. Die mangelnde Beachtung des Mitwirkungsrechts der Frauenbeauftragten sollte in Anlehnung an § 66 Abs. 2 HPVG bzw. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG als absoluter Grund der Unwirksamkeit der jeweiligen Entscheidung geregelt werden. Warum diese Rechtsfolge im Personalvertretungs- bzw. Betriebsverfassungsrecht sachgerecht sein soll, für die Mitwirkung der Frauenbeauftragten dagegen nicht, ist nicht erkennbar. Immerhin

geht es bei der Mitwirkung der Frauenbeauftragten unmittelbar um die durch Art. 3 Abs. 2 GG aufgetragene tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung.

11. Vernetzung

In § 18 sollten entsprechend § 36 S. 3 BGlG Möglichkeiten der freiwilligen Vernetzung von Frauenbeauftragten untereinander und unabhängig vom zuständigen Ministerium sowie die dienststellenseitige Unterstützung derartiger Aktivitäten entsprechend § 30 Abs. 2 S. 3, 2. Alt. BGlG aufgenommen werden. Das würde die Arbeit von Frauenbeauftragten erheblich unterstützen und ihnen die Wahrnehmung der Aufgaben wesentlich erleichtern.

12. Widerspruch

Die bisher in § 17 Abs. 1 S. 3 HGIG enthaltene Regelung zum Erfolg eines Widerspruchs allein durch Nichtbescheidung des Widerspruchs innerhalb von 3 Wochen sollte aus Gründen der Beschleunigung der Verwaltungsabläufe beibehalten werden. Die Entwurfsbegründung legt nicht dar, warum diese Regelung entfallen soll, warum sie im Gegensatz zu den meisten anderen beibehaltenen und durchweg als bewährt bezeichneten Regelungen als nicht bewährt einzustufen ist.

13. Klagerecht

Die Einführung einer Klagemöglichkeit für Frauenbeauftragte stellt einen wesentlichen Fortschritt im Verhältnis zum geltenden Recht dar und ist überfällig. Allerdings sollte wie im Personalvertretungsrecht auf formale Anforderungen wie eine Klagfrist etc. verzichtet werden. Es genügt eine an § 111 Abs. 1 HPVG angelehnte Regelung zu den möglichen Gegenständen einer entsprechenden Organklage. Ergänzend sollte klargestellt werden, dass einer Frauenbeauftragten auch Rechte i. S. d. § 111 Abs. 2 HPVG zustehen, und diese ggf. gerichtlich geltend gemacht werden können.

Für die Beschreitung des Rechtswegs durch die Frauenbeauftragte sollte entsprechend dem SPD-Entwurf die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte vorgesehen werden. Sie verfügen aufgrund ihrer langjährigen Zuständigkeit für betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheiten über die deutlich größere und fundiertere Erfahrung im Umgang mit Streitigkeiten der in § 20 Abs. 1 genannten Art.

Eine Zuweisung dieser Streitigkeiten an die Arbeitsgerichte, zu entscheiden im Beschlussverfahren nach Maßgabe der §§ 80 ff. ArbGG, sichert einerseits, dass in entsprechenden Verfahren der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, andererseits die von

allen Seiten dringend erwarteten gerichtlichen Entscheidungen jedenfalls in den allermeisten Fällen deutlich schneller ergehen werden, als dies nach den derzeitigen Erfahrungen bei den Verwaltungsgerichten zu erwarten ist. Im Übrigen gehört die Mehrzahl der Frauenbeauftragten wie auch der Beschäftigten im Geltungsbereich des HGIG der Gruppe der Arbeitnehmer/innen an.

Sollte die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte beibehalten werden, wäre klarzustellen, dass sich die örtliche Zuständigkeit für das entsprechende Organstreitverfahren nach § 53 Nr. 5 VwGO richtet, also das für den Sitz der Dienststelle zuständige Verwaltungsgericht örtlich zuständig ist und grundsätzlich die jeweilige Dienststellenleitung zu verklagen wäre.

Daneben sollte ausdrücklich die Revision zum BVerwG eröffnet werden, so wie dies in vergleichbarer Weise für den Rechtsweg in personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten gilt. Aufgrund von § 137 Abs. 1 Nr. 1 VwGO wird ohne eine solche nach Art. 99 GG zulässige Regelung eine Revision beim BVerwG regelmäßig nicht auf eine fehlerhafte Anwendung des HGIG gestützt werden können, weil es sich um nicht revisibles Landesrecht handelt. Dieses wird nur dann revisibel, wenn der Landesgesetzgeber dies ausdrücklich vorsieht und insoweit die Zuständigkeit des BVerwG entsprechend erweitert. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, für sämtliche Streitigkeiten nach § 20 die Möglichkeit einer Überprüfung durch das BVerwG im Wege der Revision zuzulassen und die revisionsgerichtliche Überprüfung nicht auf das HGIG zu beschränken.

Würde man die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren vorsehen, müsste eine Rechtsbeschwerdezuständigkeit des BAG dagegen nicht ausdrücklich landesrechtlich geregelt werden. Sie ergibt sich bereits aus den derzeit geltenden Vorschriften des ArbGG zum Beschlussverfahren, da dort in der Rechtsbeschwerdeinstanz die Verletzung jeder Rechtsnorm gerügt werden kann.

14. Anpassungen des HPVG

Der Entwurf der Koalitionsfraktionen verzichtet trotz einiger Veränderungen der Begrifflichkeiten auf eine entsprechende redaktionelle Anpassung des HPVG. Das sollte in den Ausschussberatungen nachgeholt werden.

Frankfurt am Main, 31. August 2015

KV HESSEN | Georg-Voigt-Straße 15 | 60325 Frankfurt

Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

KV | KASSENÄRZTLICHE
VEREINIGUNG
HESSEN

Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu den Gesetzesentwürfen für Hessische Gleichberechtigungsgesetze, Drucks. 19/1509 und 19/2161

01.09.2015

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,
sehr geehrte Damen und Herren,

Geschäftsführer

vielen Dank für die Übermittlung des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509 sowie des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161 und die Gelegenheit, zu beiden Entwürfen Stellung zu nehmen.

Jörg Hoffmann
Tel 069 79502-534
Fax 069 79502-662
joerg.hoffmann@kvhessen.de

Ihr Zeichen: I A 2.5
Ihre Nachricht vom: 28.07.2015
Unsere Zeichen: MV
Aktenzeichen: GF50/K/520/700

Bevor wir die Gelegenheit zur Stellungnahme wahrnehmen, möchte ich Sie darum bitten, die Postadresse der Kassenärztlichen Vereinigung Hessen in Ihrem Postverteiler zu ändern. Bislang schicken Sie Post regelmäßig an das BeratungsCenter der KV Hessen in Wiesbaden, zukünftig schicken Sie diese bitte an die nachfolgende Adresse:

Kassenärztliche Vereinigung Hessen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Georg-Voigt-Straße 15 | 60325 Frankfurt
Postfach 15 02 04 | 60062 Frankfurt
www.kvhessen.de

Kassenärztliche Vereinigung Hessen
Geschäftsführung
Georg-Voigt-Straße 15
60325 Frankfurt am Main

Unserer Stellungnahme zu den beiden Gesetzentwürfen vorwegstelle möchten wir die Anmerkung, dass wir selbstverständlich die Frauenförderung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf und auch im öffentlichen Dienst begrüßen und fördern. Die zum Teil sehr detailliert festgeschriebenen Pflichten zur Förderung von Frauen sehen wir jedoch kritisch. Die Förderung darf u.E. nicht dazu führen, dass das Geschlecht zu einem wesentlichen und entscheidungserheblichen Kriterium von Personalentscheidungen wird.

I. Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509

Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD bezieht auch die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und damit auch die Kassenärztliche Vereinigung Hessen (KV Hessen) in den Anwendungsbereich des Gesetzes ein. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts untersteht die KV Hessen zwar der Rechtsaufsicht des Landes und ist auch als Selbstverwaltungskörperschaft selbstverständlich an die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben gebunden, ist ansonsten aber frei in der Gestaltung der Mitarbeiterstruktur und der Anstellungsverhältnisse ihrer Mitarbeiter. Die unter §5 Abs. 1 Nr. 11 des Entwurfs aufgeführten juristischen Personen, insbesondere die Selbstverwaltungskörperschaften, sollten u.E. aus dem direkten Geltungsbereich des Entwurfs herausgenommen werden.

Viele Regelungen des Gesetzentwurfs finden Anwendung, wenn Frauen im Verhältnis zu Männern in einem Bereich unterrepräsentiert sind. §9 Abs. 4 bestimmt, wie bei diesem Vergleich mit Teilzeitbeschäftigten umzugehen ist. Allerdings ist diese Regelung nicht eindeutig. Mit Teilzeitbeschäftigten besetzte Arbeitsplätze sind in Vollzeitarbeitsplätze umzurechnen, dies erscheint noch logisch. Weiter regelt die Vorschrift jedoch, dass Unterrepräsentanz von Frauen auch insoweit besteht, wenn sie weniger als die Hälfte der Vollzeitarbeitsplätze eines Bereichs besetzen. Nicht klar ist jedoch, ob zur Herstellung dieses Vergleichs die Kopfzahl der beschäftigten Frauen heranzuziehen ist oder die mit ihnen besetzten Vollzeitarbeitsplätze. Nur letzteres stellt eine Vergleichbarkeit her, und nur so kann die Regelung verstanden werden, eine klarere Formulierung ist jedoch wünschenswert.

§11 des Entwurfs verbietet unmittelbare Diskriminierungen und definiert diese. In Abs. 1 wird die unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts verbunden mit einer Diskriminierung wegen Behinderung oder drohender Behinderung. Es ist u.E. nicht erkennbar, warum eine Diskriminierung wegen einer Behinderung bei einer Frau in den Anwendungsbereich dieses Gesetzentwurfs fallen soll, die Diskriminierung wegen einer Behinderung bei einem Mann aber anders behandelt werden soll. Eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darf in keinem Fall hingenommen werden, sie darf aber nicht zu unterschiedlichen Konsequenzen führen abhängig vom Geschlecht der diskriminierten Person. Diese Ungleichbehandlung der Diskriminierung wegen einer Behinderung findet sich an verschiedenen Stellen des Gesetzentwurfs, so auch in §15 Abs. 1 und 6, und muss unserer Auffassung nach behoben werden.

§16 des Entwurfs regelt die Einführung von Sanktionen, die auf eine Diskriminierung folgen und u.a. in Abs. 9 auch den Nachweis der Diskriminierung. Für den Nachweis genügt bereits die Glaubhaftmachung der Diskriminierung; der Person, gegenüber der „Anschein“ der Diskriminierung besteht, obliegt der Nachweis, dass keine Verletzung des Gleichbehand-

lungsgrundsatzes stattgefunden hat. Aufgrund des schwerwiegenden Vorwurfs einer Diskriminierung empfinden wir das Abstellen auf einen Anscheinsbeweis bis zum Nachweis des Gegenteils, auch mit Blick auf ansonsten geltende Beweisregeln, zumindest als fragwürdig. Auch hier wäre u.E. eine Korrektur erforderlich.

Die Regelungen zur Ausschreibung und Besetzung von Stellen der §§18 ff. gehen u.E. ebenfalls zu weit und stellen zum Teil einen erheblichen Eingriff in die Personalentscheidungen des Arbeitgebers dar. So soll es möglich sein, dass die Ausschreibung einer Stelle auf Verlangen der Frauenbeauftragten wiederholt werden muss, wenn sich keine Frauen, die das Anforderungsprofil erfüllen, auf diese Ausschreibung bewerben. Während es nachvollziehbar und richtig ist, die Besetzung einer Stelle ohne Ansehen des Geschlechts des Bewerbers vorzunehmen, gilt dies u.E. nicht, wenn eine vakante Stelle besetzt werden könnte, der geeignete Bewerber aber das falsche Geschlecht mitbringt bzw. gar nicht erst in den Prozess der Bewerberauswahl eingetreten werden darf, weil sich nicht ausreichend weibliche Bewerber gemeldet haben. Zu bedenken geben wir an dieser Stelle auch, dass die Nichtbesetzung einer vakanten Stelle zu einer Belastung der übrigen Mitarbeiter werden kann, die die Aufgaben, die von einem neuen Mitarbeiter oder einer neuen Mitarbeiterin erledigt werden sollen, für die Zeit der Vakanz mit übernehmen müssen. In die gleiche Richtung geht die Regelung des §19 Abs. 1, der vorschreibt, dass bei Bewerbungsgesprächen für eine Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleichviele Frauen wie Männer eingeladen werden müssen. Ein Übergewicht an Frauen ist nach dieser Regelung nicht schädlich, ein Übergewicht an männlichen Kandidaten schon. Immerhin wird hier aber darauf abgestellt, dass eine ausreichende Zahl von qualifizierten Bewerberinnen vorhanden ist. Die Regelung kann jedoch dazu führen, dass bei einem Überwiegen von qualifizierten Bewerbungen männlicher Kandidaten nur so viele männliche Bewerber eingeladen werden dürfen, wie qualifizierte Bewerbungen weiblicher Kandidaten vorliegen. Wir sind der Auffassung, dass eine geschlechtsunabhängige Entscheidung anhand der Qualifikation gewährleistet sein sollte, nicht jedoch zwingend geschlechtsspezifische Entscheidungen getroffen werden sollten.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs stellen u.E. einen erheblichen Eingriff in die Personalentscheidungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers dar. Es ist zu prüfen, ob die geplanten Regelungen tatsächlich der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen, oder nicht vielmehr eine Bevorzugung von Frauen etabliert werden soll, die in dieser Form nicht gerechtfertigt ist.

II. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

Im Gegensatz zum Entwurf der SPD erscheint uns der Gesetzentwurf der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit weniger starken Eingriffen in die Personalentscheidungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers verbunden. Insbesondere begrüßen wir die Berücksichtigung der Besonderheiten der Selbstverwaltungskörperschaften, die nach diesem Entwurf berechtigt sind, dem Thema Gleichberechtigung in eigener Verantwortung zu begegnen.

Auch dieser Gesetzentwurf hat zum Ziel, Benachteiligungen von Frauen abzubauen und zu verhindern sowie die Unterrepräsentanz zu beseitigen, setzt sich aber zugleich als Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. In der Formulierung dieses Ziels kommt der Gleichbehandlungsgedanke deutlicher zum Ausdruck als in dem zuvor thematischer Gesetzentwurf der Fraktion der SPD.

Ebenso wie der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD sieht auch dieser Entwurf die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen vor, auch nach diesem Entwurf sollen die offenen Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden. Im Vergleich zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD soll von dieser „Frauenquote“ aber abgewichen werden können, wenn nicht ausreichend qualifizierte weibliche Kandidaten zur Verfügung stehen.

In §10 auch dieses Entwurfs ist vorgesehen, dass bei Bewerbungsgesprächen für eine Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder sogar alle Bewerberinnen einzuladen sind. Die zu einer solchen Regelung bereits geäußerte Kritik wiederholen wir hier. Die Einladung einer Kandidatin oder eines Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch soll sich an den Qualifikationen und nicht am Geschlecht orientieren.

Nach §11 Abs. 5 des Entwurfs wird die Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans zur Voraussetzung der Besetzung einer Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Einerseits wird hierdurch die Einführung eines entsprechenden Plans sicherlich befördert, andererseits besteht aber auch wiederum die Gefahr, dass die Arbeitsfähigkeit einzelner Bereiche wegen einer Verzögerung in der Nachbesetzung von Stellen leidet.

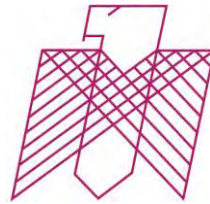
Im Ergebnis sind die Förderung der Gleichberechtigung und der Abbau der Benachteiligung von Frauen Ziele, die mit allen Mitteln verfolgt werden sollen. Es muss jedoch in jedem Fall die Gleichberechtigung ebenso ge-

wahrt wie Beeinträchtigungen der Aufgabenerfüllung im öffentlichen Dienst durch Beeinflussung oder Zurückstellung von Personalentscheidungen verhindert werden. Idealerweise sollte ein entsprechendes Gesetz zur Gleichberechtigung gar nicht erforderlich sein. Da dieser Idealzustand jedoch vermutlich nicht ohne „Unterstützung“ eintreten wird, sollten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen jedoch nicht über das Maß des Erforderlichen hinausgehen.

Mit freundlichen Grüßen



Jörg Hoffmann
Geschäftsführer



dbb Hessen

**dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen**

dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M

An den
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss
zu Händen der Vorsitzenden
MdL Claudia Ravensburg
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Frauenvertretung

vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de
www.dbb-frauen-hessen.de

Biebertal, 04.09.2015

Schriftliche Anhörung

zu dem

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509 –

und dem

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

Ihr Schreiben vom 04.08.2015 – Az: I A 2.5 – Bearbeiter Dr. Spalt

Sehr geehrter Frau Vorsitzende Ravensburg, sehr geehrte Damen und Herren,

die dbb Frauenvertretung Hessen bedankt sich für die Möglichkeit, zu den vorliegenden Gesetzentwürfen Stellung beziehen zu können. Grundsätzlich ist anzumerken, dass sich das HGIG in der bisherigen Form als Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bewährt hat. Wir begrüßen daher, dass es in seiner Grundstruktur beibehalten und optimiert wird.

Zu den Gesetzentwürfen

a) Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509 –

In den vorliegenden Gesetzentwurf ist eine Vielzahl der von der dbb Frauenvertretung Hessen bereits in 2006 angeregten sowie der in der Stellungnahme vom 15. Juli 2013 ausgeführten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge eingearbeitet worden. Wir möchten daher nur noch Folgendes anmerken:

§ 43 Abs.1 Verbot der Benachteiligung bei Beurlaubungen

Die Beurlaubung ohne Bezüge darf auch im Beamtenbereich nicht zu einer unangemessenen Verzögerung im beruflichen Werdegang führen. Die Regelungen in §§28 und 29 des Hessischen Besoldungsgesetzes sehen das Fortschreiten der Erfahrungszeit bei einer familienpolitischen Beurlaubung aber nur in einem zeitlich begrenzten Rahmen vor. Wir bitten daher um Ergänzung des Satzes 2 um die Worte „die besoldungsrechtlichen Erfahrungszeiten“ (im Anschluss an die Worte „den tariflichen Zeitaufstieg“).

§ 49 Abs.2 Interessenkollision

In diesem Gesetzentwurf wird keine Interessenkollision bei gleichzeitiger Tätigkeit als Frauenbeauftragte und in der Personalvertretung gesehen. Grundsätzlich kann bei Vorliegen einer solchen Doppelfunktion unserer Meinung aber nicht ausgeschlossen werden, dass Interessenkollisionen auftreten können; ich verweise insoweit auf die Ausführungen zum Gesetzentwurf Drucks. 19/2161.

b) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

Auch hier sind die von der dbb Frauenvertretung Hessen im Rahmen der stattgefundenen Fachgespräche formulierten Änderungsvorschläge größtenteils eingearbeitet worden, so z.B.

- die Aufnahme einer Klausel zum Angebot von zusätzlichen Maßnahmen zur Personalentwicklung, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen vom Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen (§ 12 Abs.5)
- die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch bei Wahrnehmung von Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen (§ 14 Abs.7)
- die Ergänzung des positiven Gleichbehandlungsgebots um die Telearbeit (§ 14 Abs.8)
- die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Gremienbesetzung (§ 17 Abs.1 Nr5)
- den Anspruch der Frauenbeauftragten auf eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs (§ 21 Abs. 4)

Gleichwohl sehen wir in einigen Punkten noch Änderungs-oder Ergänzungsbedarf.

Im Einzelnen:

§ 7 Abs.9 Berichtszeitraum

Die zum 28.9.2011 vorgenommene und in dem vorliegenden Gesetzentwurf fortgeschriebene Verlängerung des Berichtszeitraums von drei auf fünf Jahre ist aus unserer Sicht nicht dienlich und sollte wieder zurück geführt werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass der letzte veröffentlichte Bericht den Zeitraum bis einschließlich 2008 umfasst und neuere Daten bisher nicht bekannt sind.

§ 14 Abs.1 Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Erfreulicherweise wird in § 14 Abs.1 jetzt anstelle einer Soll-Regelung eine Verpflichtung eingebaut. Wünschenswert wäre allerdings eine weitere Ergänzung dahingehend, dass (analog dem Bundesgleichstellungsgesetz) die sonstigen Rahmenbedingungen exemplarisch aufgezählt werden. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört nicht nur die flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit sondern – nicht zuletzt im Hinblick auf die Altersversorgung – die Möglichkeit einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung durch z.B. den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

§ 14 Abs.4 Personeller und organisatorischer Ausgleich

§ 14 Abs.4 wurde dahingehend ergänzt, dass alle Mittel ausgeschöpft werden müssen, um einen personellen Ausgleich vorzunehmen und ggf. auch organisatorische Maßnahmen zu erfolgen haben. Damit geht die Formulierung deutlich über das Bisherige („ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen“) hinaus. Dies wird von uns vorbehaltlos unterstützt; allerdings müssen dann auch die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit es in der Praxis umsetzbar ist. Bereits jetzt ist es in den Dienststellen kaum möglich, dass bei familienbedingter Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung von Kolleginnen und Kollegen ein personeller Ausgleich vorgenommen werden kann. Dies gilt für alle Hierarchieebenen und wird sich durch den beabsichtigten Stellenabbau im öffentlichen Dienst des Landes Hessen weiter verschärfen. Der erklärte Gesetzeswille, dass Teilzeitbeschäftigte auch tatsächlich nur im Umfang ihrer Arbeitszeit mit dienstlichen Aufgaben belastet werden und sich für die anderen Beschäftigten keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben, wird nur durchführbar sein, wenn Personal nicht abgebaut, sondern deutlich aufgestockt wird.

§ 15 Abs.2 und 3 Bestellung

In der Vergangenheit hat es öfter Überschneidungen zwischen den Funktionen Frauenbeauftragte und Mitglied in einer Personalvertretung gegeben. Auch wenn uns bisher kaum Verwerfungen bekannt geworden sind, ist dem Innehaben einer solchen Doppelfunktion nicht ausgeschlossen, dass Interessenkollisionen auftreten können. Festzuhalten bleibt auch, dass die Funktion der Frauenbeauftragten von der Dienststellenleitung benannt und die Personalvertretung direkt vom Personal gewählt wird.

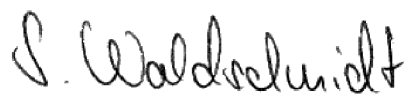
Insoweit sperren wir uns auch nicht gegen die Trennung dieser beiden Mandate, die sich aus dem HGIG bzw. dem HPVG ergeben. Schlüssig ist dann auch die Regelung für die Stellvertretung.

§ 21 Abs.2 Entlastung

Eine konkrete Mindestvorgabe zur Entlastung auch bei kleineren Dienststellen (150 bis 300 Beschäftigte) war lange überfällig und wird von uns ausdrücklich begrüßt. Allerdings verbleibt es bei den Dienststellen mit weniger als 150 Beschäftigten bei dem unbestimmten Terminus „in erforderlichem Umfang“. Zum Einem sollte auch hier eine Mindestentlastung festgelegt werden, zum Anderen sollten die Entlastungen insgesamt großzügiger, d.h. höher, angelegt sein. Eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung in den Dienststellen ist nur möglich, wenn daneben keine sonstigen dienstlichen Aufgaben zu erledigen sind. Dies gilt für die Frauenbeauftragten ebenso wie für die Personalvertretungen.

Für die dbb Frauenvertretung Hessen nimmt, wie bereits mitgeteilt, die Vorsitzende Sonja Waldschmidt an der öffentlichen Anhörung am 1.10.2015 teil.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "S. Waldschmidt". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Sonja Waldschmidt
Vorsitzende der dbb Frauenvertretung Hessen

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Postfach 10 24 07, 34024 Kassel

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Der Kommunalverband der hessischen
Kreise und kreisfreien Städte

Der Verwaltungsausschuss
Frauenbeauftragte

EINGEGANGEN

Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

08. Sep. 2015

HESSISCHER LANDTAG

Eg. 08.09.15 Sp

Datum 03.09.2015
Auskunft Frau Maurer
Telefon 0561 1004 - 2597
Telefax 0561 1004 - 1597
E-Mail martina.maurer@lwv-hessen.de
Zimmer 35/36
Zeichen 040 - 110.28

Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 19/1509 und zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, Drucks. 19/2161

Ihr Schreiben vom 28.07.2015 – Az. I A 2.5 –

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Interesse haben wir die Gesetzentwürfe der Fraktionen für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung gesichtet.

Der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD ist inhaltsgleich mit dem Entwurf von 2013. Eine entsprechende Stellungnahme ist bereits am 18.06.2013 erfolgt.

Nach der Durchsicht des Gesetzentwurfes der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN wurden positiv aufgenommen, dass bestimmte Punkte auch hier übernommen worden sind.

- Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte,
- Personalplanung und Personalentwicklung,
- erweiterte Ausschreibungsmöglichkeiten,
- paritätische Besetzung von Gremien, soweit möglich,
- stärkere Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten, erweiterte Informationsrechte, Mitwirkungsrechte, Rechtsschutz,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauenbeauftragte durch Entlastungsmöglichkeiten.

Seite 1 von 2

Internet
www.lwv-hessen.de

Telefon
0561 1004 - 0

Telefax
0561 1004 - 2595

Besucheranschrift
Ständeplatz 2
34117 Kassel

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



Zertifiziert seit 2007
audit betrouwenswaardig

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

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

Der Dezernent Allgemeine Verwaltung hat eine Ausfertigung des Schreibens erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag


(Martina Maurer)

HLZ · Postfach 32 20 · 65022 Wiesbaden

Herrn
Dr. Detlef Spalt
Sozial- und Integrationsausschuss
Hessischer Landtag
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Aktenzeichen Dr.H./Ph.

Bearbeiter/in Herr Frau Pahl
Durchwahl/Fax 32-40 00 o. 40 01//32-40 77
E-Mail ute.pahl@hlz.hessen.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 09. September 2015

Eg. 11.09.15 Sp

Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses

zu dem

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 19/1509

und dem

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichstellungsgesetz – HGIG –) – Drucks. 19/2161

Stellungnahme

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bleibt ein wichtiger Schwerpunkt der politischen Bildungsarbeit in Hessen. Dieses Engagement spiegelt sich insbesondere in den pädagogischen Angeboten des Doppelreferates 3 / Referat IV „Frauen / Gender Mainstreaming / geschlechtsbezogene Pädagogik / Migration“ sowie in zahlreichen Publikationen der HLZ.

Die Landeszentrale unterstützt Anstrengungen und Maßnahmen, diese Gleichstellung in Hessen weiterhin zu optimieren und Diskriminierungen, vor allem auch in der öffentlichen Verwaltung, entgegenzuwirken. Sie informiert im Rahmen ihrer Bildungsveranstaltungen und ihres Publikationsprogramms ständig über entsprechende Problemlagen und Themenfelder, Diskussionsprozesse und Initiativen.

Die Hessische Landeszentrale für politische Bildung wird daher auch weiterhin die entsprechenden politischen Diskussionen mit Informationen und Bildungsmaßnahmen begleiten und ihre Angebote ständig aktualisieren.


Dr. Bernd Heidenreich



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 11018 Berlin

Hessischer Landtag
Die Vorsitzende des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
z. Hd. Dr. Spalt

Referat ADS-3
Grundsatzangelegenheiten und Beratung
BEARBEITET VON Bernhard Franke
HAUSANSCHRIFT Glinkastraße 24, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin
TEL +49 (0)3018 555-1865
FAX +49 (0)3018 555-41865
E-MAIL beratung@ads.bund.de
INTERNET www.antidiskriminierungsstelle.de
ORT, DATUM Berlin, den 15.09.2015

Stellungnahme der ADS zu den Gesetzentwürfen der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509) sowie der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucks. 19/2161) für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 3. August 2015. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) begrüßt die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den o. g. Gesetzentwürfen. Aus unserer Sicht weisen beide Entwürfe überwiegend in eine positive Richtung. Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion geht über den Gesetzentwurf der Regierungskoalition deutlich hinaus, was insbesondere die Regelungen zum Diskriminierungsschutz betrifft. Er definiert verbotene Diskriminierungshandlungen umfassend, regelt Entschädigungsansprüche und Beweisfragen. Im Zentrum stehen insoweit einklagbare Individualansprüche, die teils über den Schutzstandard des AGG hinausgehen (vgl. Begründung S. 46, Drucks. 19/1509).

Demgegenüber enthält der Entwurf der Regierungskoalition in § 4 Abs. 3 zwar das auch im derzeit noch geltenden HGIG verankerte Diskriminierungsverbot. Im Wesentlichen zielt er indes – ebenfalls in Einklang mit dem bisherigen HGIG – darauf, die Gleichstellung nicht über Individualansprüche, sondern durch dienststelleninterne Maßnahmen zu verwirklichen. Zudem sieht der neue § 20 HGIG-Reg-E nun in bestimmten Fällen ein Klagerecht für die Frauenbeauftragte vor.



SEITE 2 Darüber hinaus nehmen wir zu einzelnen Regelungen wie folgt Stellung:

I. Zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion – Drucks. 19/1509

Der Entwurf der SPD-Fraktion strebt ein besonders hohes Maß an Diskriminierungsschutz an. Anlass zu kritischen Anmerkungen bieten vornehmlich redaktionelle Aspekte. Zudem erscheint der Mehrwert der Beweislastregelung in § 16 Abs. 9 HGIG-SPD-E fraglich.

1. Allgemeine redaktionelle Anmerkungen

Einige redaktionelle und gesetzssystematische Schwächen stellen wir kurz exemplarisch dar:

- Die programmatischen Aussagen in § 1 Abs. 2 HGIG-SPD-E scheinen ohne konkreten Regelungsgehalt. Ihr Bekenntnischarakter lässt es sinnvoll erscheinen, sie im Sinne einer Vereinfachung der Gesetzesanwendung in die Gesetzesbegründung zu überführen.
- Gleiches gilt für das Bekenntnis zum Vorrang des Unionsrechts in § 2 Abs. 3 HGIG-SPD-E.
- Der Hinweis auf die Definition der Behinderung in § 2 Abs. 5 HGIG-SPD-E könnte dynamisch ausgestaltet werden.
- § 3 Abs. 1 Nr. 3 HGIG-SPD-E enthält einen kleineren redaktionellen Fehler („Entscheidungen und Verfahren“, statt „Entscheidungen, Verfahren“).
- Die Unterscheidung zwischen einfacher und „zwingender Verpflichtung“ in § 3 Abs. 2 HGIG-SPD-E erschließt sich in ihrer konkreten Bedeutung nicht. In § 10 Abs. 1 HGIG-SPD-E wiederholt sich die Pflicht aus § 3 Abs. 2 HGIG-SPD-E zudem, nur diesmal ohne die Unterscheidung zwischen Verpflichtung und „zwingender Verpflichtung“.
- Die Überschrift von § 10 HGIG-SPD-E („Beschäftigtenrechte“) scheint angesichts der in Abs. 1 statuierten Beschäftigtenpflichten irreführend.
- Unklar ist, warum sich Beschäftigte gem. § 10 Abs. 3 HGIG-SPD-E an die Frauenbeauftragte „auch während der Arbeitszeit“ wenden dürfen, dies gem. § 10 Abs. 4 HGIG-SPD-E aber nicht für die Einschaltung der zentralen unabhängigen Stelle gilt.



SEITE 3

- Der Verweis auf die gesetzliche Grundlage des Mutterschutzes in § 11 Abs. 1 HGIG-SPD-E scheint uns entbehrlich und sollte, wenn überhaupt, dynamisch ausgestaltet werden („in ihrer jeweils geltenden Fassung“). Aufgenommen werden sollte aus unserer Sicht in § 11 Abs. 1 Satz 2 HGIG-SPD-E neben der geplanten oder bestehenden Schwangerschaft oder den Mutterschutzzeiten, auch Rückkehr aus der Elternzeit. Die Erfahrungen aus unserer Beratungspraxis zeigen, dass es hier zu Diskriminierungen von weiblichen Beschäftigten kommen kann, etwa wenn ihnen kein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten wird.

2. Inhaltliche Anmerkungen mit konkretem Diskriminierungsbezug

Die inhaltliche Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes ist unserer Ansicht nach weitgehend gelungen. Fragen stellen sich nur im Detail, etwa bei der Beweislastausgestaltung in § 16 Abs. 9 HGIG-SPD-E. Ausweislich der Begründung (S. 46, Drucks. 19/1509) soll die Beweiserleichterung über § 22 AGG hinausgehen, indem sie etwa auch für den Beweis des Vorliegens einer Benachteiligung, nicht nur für die Vermutung der Kausalität zwischen Benachteiligung und verpönten Merkmal gilt.

Die Regelung steht damit im Widerspruch zur zivilprozessualen Grundregel, dass der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und notfalls beweisen muss. Die Beweiserleichterung des § 22 AGG ist sinnvoll und notwendig, weil sie mit der Kausalität zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsgrund die Motivation des vermeintlich Diskriminierenden und damit einen dem Beweis durch den kaum zugänglichen Bereich betrifft. Das bloße Vorliegen einer Benachteiligung hingegen wird in der Regel auch äußerlich erkennbar. Insofern bedarf es besonderer Begründung, warum hier von der herkömmlichen Beweislastverteilung abgewichen werden soll. Dies gilt umso mehr, als § 22 AGG das Beweismaß ohnehin weit über das für den herkömmlichen Indizienbeweis geltende Maß absenkt, sodass sich die Frage nach der Erforderlichkeit einer darüber hinausgehenden Regelung umso deutlicher stellt. So genügt es im Anwendungsbereich des § 22 AGG, dass die vorgetragene Indizien aus objektiver Sicht nach allgemeiner Lebenserfahrung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Person wegen eines in § 1 AGG benannten Merkmals benachteiligt wurde (*Overkamp* in: Herberger/Martinek/Rußmann u.a., jurisPK-BGB, 7. Aufl. 2014, § 22 AGG; stdg. Rspr. s. nur BAG v. 26.09.2013 - 8 AZR 650/12 - juris Rn. 26 - NZA 2014, 258-261, 261).

Davon abgesehen ist § 16 Abs. 9 HGIG-SPD-E auch gesetzestechnisch unsauber formuliert. So heißt es in Satz 1, der „Nachweis“ einer Diskriminierung werde bereits durch das Vorlegen von Indizien geführt. Satz 2 sieht dann dennoch eine Exkulpationsmöglichkeit vor. Ein einmal erbrachter Nachweis kann aber kaum später widerlegt werden. Besser wäre daher die Formulierung als Vermutungsregel.



SEITE 4

II. Zum Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Der Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bleibt im direkten Vergleich, was den individuellen Diskriminierungsschutz betrifft, hinter dem Entwurf der SPD-Fraktion zurück. Indem er einen Schwerpunkt auf dienststelleninterne Selbstverpflichtungen legt, folgt er einem grundlegend anderen Ansatz. Dies bedeutet indes nicht, dass nach den Vorstellungen der Regierungskoalition Individualrechtsschutz gegen Diskriminierung überhaupt nicht gewährt wird. Schließlich gilt das AGG auch im öffentlichen Dienst des Landes.

Dennoch regen wir an, grundsätzlich zu erörtern, auch diskriminierungsspezifische Regelungen stärker ins neue Gleichstellungsgesetz zu integrieren, um im Bereich des öffentlichen Dienstes ein Schutzniveau zu erreichen, das über das des AGG noch hinausgeht bzw. diesen klarstellt. Das erscheint der ADS angesichts der tiefgreifenden strukturellen Benachteiligung von Frauen und der Vorbildfunktion des Staates geboten. Schutzdefizite sehen wir insbesondere hinsichtlich der Wirksamkeit der im AGG vorgesehenen Sanktionen. Hier ist zum Beispiel an eine Erweiterung der Entschädigungsansprüche entsprechend § 16 Abs. 2 HGlG-SPD-E zu denken.

Jenseits solcher grundsätzlichen Erwägungen erlauben wir uns, Folgendes anzumerken:

1. Ausweitung des Geltungsbereichs

Der Geltungsbereich des Gesetzes ist unseres Erachtens zu eng gefasst. So sollte das Gesetz, anders als es § 2 Abs. 2 HGlG-Reg-E vorsieht, auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts gelten, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen. Die bloße Aufforderung zur eigenverantwortlichen Anwendung der Grundsätze aus § 4 HGlG-Reg-E dürfte kaum Steuerungskraft entfalten. Wir empfehlen hinsichtlich des Anwendungsbereichs daher, sich an § 5 HGlG-SPD-E zu orientieren.

2. Übernahme der Benachteiligungsdefinitionen aus dem AGG

Entgegen der derzeitigen Fassung von § 4 Abs. 3 HGlG-Reg-E scheint uns eine begriffliche Angleichung des Diskriminierungsverbots an die Wortwahl des AGG geboten. So wird deutlich, dass Rechtsprechung und Literatur zum AGG auch zur Auslegung des neuen HGlG herangezogen werden können. Eine Beibehaltung der bisherigen Terminologie, die noch aus der Zeit vor Einführung des AGG stammt, würde diesen bedeutenden Synergieeffekt grundlos ungenutzt lassen. Eine solche Angleichung lässt sich regelungstechnisch leicht umsetzen. Es bietet sich an, die Benachteiligungsdefinitionen des AGG als Begriffsbestimmungen in § 3 HGlG-Reg-E aufzunehmen und in § 4 Abs. 3 HGlG-Reg-E ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot entsprechend § 7 Abs. 1 AGG zu statuieren.



SEITE 5

3. Steigerung der Effektivität der dienststelleninternen Gleichstellungsförderung

Angesichts der Erfahrungen mit dem bisherigen HGIG sollte im Hinblick auf die umfassenden Maßnahmen der Gleichstellungsförderung in §§ 5 HGIG-Reg-E überprüft werden, wie deren tatsächliche Umsetzung sichergestellt werden kann. Ohne Sanktionsmechanismen besteht die Gefahr, dass sich die gut gemeinten Vorgaben als wenig effektiv erweisen werden. Unseres Erachtens bieten sich zwei Wege einer Sanktionierung an.

Zum einen könnte ein Verstoß gegen die Verfahrensvorgaben der §§ 8 ff. HGIG-Reg-E eine Diskriminierung darstellen, die einen Entschädigungsanspruch für konkret Betroffene auslöst. Ein solches individualschützendes Element mutet im System des selbstverpflichtungszentrierten Gleichstellungsrechts, dem der Regierungsentwurf weitgehend folgt, zwar auf den ersten Blick ungewöhnlich an. Die §§ 8 ff. HGIG-Reg-E enthalten jedoch ohnehin objektive Verfahrensvorgaben, die sich ohne weiteres individualschützend ausgestalten lassen.

Ferner halten wir es für unerlässlich, eine Vorschrift aufzunehmen, wonach die Umsetzung der Vorgaben des zweiten Abschnitts des HGIG-Reg-E ein Kriterium der Leistungsbeurteilung von Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion darstellt. Dieser Vorschlag fügt sich nahtlos in den Ansatz der behördeninternen Selbstregulierung, der dem Entwurf insgesamt zugrunde liegt. Er lässt sich mit geringem Aufwand in den Gesetzesentwurf integrieren. Es ist anzunehmen, dass sich die Wirksamkeit der Gleichstellungsförderung so beträchtlich steigern lässt.

4. Gesetzesevaluation

Jenseits der Berichtspflicht aus § 7 Abs. 9 HGIG-Reg-E regen wir die Aufnahme einer Vorschrift zur Gesetzesevaluation an. Sie sollte regelmäßig, jedenfalls aber so rechtzeitig vor Außerkrafttreten des auf acht Jahre befristeten Gesetzes erfolgen, dass geeignete Nachfolgeregelungen gefunden werden können.

Gegen die Veröffentlichung dieser Stellungnahme auf der Website des Hessischen Landtages bestehen keine Bedenken. An der mündlichen Anhörung zu den Entwürfen am 1. Oktober 2015 im Hessischen Landtag wird voraussichtlich der Unterzeichner teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Bernhard Franke



Hessisches Koordinationsbüro für Frauen mit Behinderung
Auf der Körnerwiese 5 | 60322 Frankfurt

Sozial- und Integrationspolitischer
Ausschuss
Frau Claudia Ravensburg, MdL
POSTFACH 3240
65022 Wiesbaden

☎ 0 69 | 955 262-36

📠 0 69 | 955 262-38

✉ hkfb@paritaet-hessen.org

Unser Zeichen: rs

Frankfurt, den 15. September 2015

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161 und dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - Drucks. 19/1509 -

Sehr geehrte Frau Ravensburg,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, zur Stellungnahme zu den oben aufgeführten Gesetzesentwürfen.

In Ihrem Entwurf begrüßen wir besonders:

- Das unser Vorschlag, in § 1 festzuschreiben, dass den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen hinsichtlich den Zielen des Gesetzes Rechnung getragen wird, Aufnahme in das neue HGIG finden soll,
- Ihren Vorschlag der Festschreibung eines Initiativrechtes der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten für alle Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen sowie
- die von Ihnen vorgeschlagenen Regelungen in § 12 hinsichtlich Weiterqualifizierung und Kostenübernahme, im Falle eines zu betreuenden Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen.

§2 Geltungsbereich

Wir regen an, den Geltungsbereich des HGIG entsprechend dem Vorschlag der SPD-Fraktion zu erweitern.



§5 Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen

Zur Evaluierung, inwieweit gem. § 1 des Gesetzes den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen wird, erachten wir es für notwendig, bei der Datenerhebung hinsichtlich der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, in allen von Ihnen aufgeführten Punkten mit aufzuschlüsseln, inwieweit es sich hier um Frauen mit Behinderung handelt, wie dies auch in § 28 Abs. 1 des Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion vorgeschlagen wird.

§7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte

Für diesen Paragraphen schlagen wir entsprechend dem Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion folgende Ergänzung vor:

Ist es absehbar, dass die ursprünglichen Ziele nicht vollständig und zeitgerecht erfüllt wurden oder nicht erreichbar sein werden, müssen ergänzende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, um die Verwirklichung der ursprünglichen Ziele sicher zu stellen. Ist dies nicht möglich, müssen die dafür maßgebenden Gründe in der Ergänzung des Frauenförderplans dargelegt werden.

§8 Vergabe von Ausbildungsplätzen

Wir regen an, in diesem Paragraphen festzuschreiben, dass den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen wird.

Begründung:

Schon die Suche nach einem Ausbildungsplatz ist für Frauen mit Behinderung aus den verschiedensten Gründen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

§11 Auswahlentscheidungen

Wir regen an, einen weiteren Paragraphen, der Aussagen zur Besetzung der Auswahlkommission trifft, mitaufzunehmen, oder § 11 entsprechend zu erweitern. U. E. sollte die Auswahlkommission paritätisch besetzt sein. Bzgl. der detaillierteren Regelungen verweisen wir auf den Vorschlag der SPD-Fraktion in § 17.

§14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Analog des Vorschlages der SPD-Fraktion sollte hier noch mit aufgeführt werden, dass die Beschäftigten, die einen Antrag auf Arbeitszeitverminderung stellen, schriftlich auf die Möglichkeit der Befristung hingewiesen und ihnen eine Möglichkeit der entsprechenden Modifizierung ihres Antrages angeboten werden muss.

§17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Für Abs. 5 regen wir die Konkretisierung des angemessenen Zeitraumes durch Festschreibung einer konkreten Frist, innerhalb dieser die Dienststelle über den Antrag der Frauenbeauftragten entscheiden muss, an.

§18 Information und Austausch

In Satz 1 sollten hinter „Hessischen Personalvertretungsgesetzes“ die Worte „mit Rede und Antragsrecht“ ergänzt werden.

§19 Widerspruchsrecht

Bedauerlicherweise ist, der im derzeitigen HGIG in § 17 aufgenommene Satz: „Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft“ entfallen. Eine Wiederaufnahme dieses Satzes erachten wir für nötig.

§22 Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen

Hier sollte noch ergänzt werden, dass sich die Tätigkeit der kommissarisch berufenen Frauenbeauftragten verlängert, wenn sich die endgültige Bestellung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin durch ein personalvertretungsrechtliches Stufen- oder Einigungsstellenverfahren verzögert.“

Zudem müsste noch eine Regelung für den Fall, dass die Dienststelle ihrer Verpflichtung zur Besetzung der oben aufgeführten Stellen nicht nachkommt, aufgenommen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Rita Schroll
Leiterin des Hessischen Koordinationsbüros
für Frauen mit Behinderung

Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen

per E-Mail

An die Vorsitzende des
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses
im Hessischen Landtag
Frau MdL Claudia Ravensburg

Frauenlobstraße 5
65187 Wiesbaden
Telefon: (0611) 3 60 08-0
Telefax: (0611) 3 60 08-20

15. September 2015
Az_6.1.1.2.1._Kl / fe

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161 –
und dem
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509 –

Sehr geehrte Frau Ravensburg,
sehr geehrter Herr Dr. Spalt,
sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich danken wir für die Möglichkeit, zu den oben genannten Gesetzentwürfen eine Stellungnahme abgeben zu können.

Wir begrüßen die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Sie begründet sich aus dem Verfassungsauftrag von Art. 3 Abs. 2 GG und aus den Richtlinien der Europäischen Union.

I. Zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Die in § 1 Abs. 1 angeführten Ziele des Gesetzes, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, entsprechen einem wichtigen Anliegen der Gesellschaft. Unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention sehen wir es positiv, dass hier auch die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen hervorgehoben werden.

Insgesamt begrüßen wir es, dass in dem Gesetz an vielen Punkten dem Schutz von Familie Rechnung getragen wird. So widmet sich der dritte Abschnitt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als weiteres Beispiel ist § 10 Abs. 2 anzuführen, nach dem Fragen bei Bewerbungsgesprächen nach Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanter Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, unzulässig sind.

Es entspricht dem demografischen Wandel und den tatsächlichen Gegebenheiten, dass neben der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren in Familien zunehmend auch pflegebedürftige Angehörige versorgt werden. Daher ist es zu begrüßen, dass beide Arten von Betreuung als Familienaufgabe im Sinne des Gesetzes bewertet werden, § 3 Abs. 6.

II. Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

In diesem sehr umfangreichen Entwurf finden sich ebenfalls viele Gesichtspunkte, die von den katholischen Bistümern begrüßt werden. Als Beispiel hierfür wird auf den achten Abschnitt verwiesen, der umfangreich die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelt. Wir halten es für sinnvoll, dass in § 2 bei den Zielen des Gesetzes ausführlich noch einmal angeführt wird, welche Rechtsquellen durch das Gleichberechtigungsgesetz ausgestaltet werden sollen.

Zusammenfassend enthalten aus unserer Sicht beide Gesetzentwürfe positive Aspekte. Denn beide zielen auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Leider können wir an der mündlichen Anhörung am 1. Oktober 2015 aufgrund einer terminlichen Kollision nicht teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen
i. A.



Prof. Dr. Magdalene Kläver
Justiziarin



Die LAG im Internet:
www.frauenbueros-hessen.de

An den
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss
des Hessischen Landtages
c/o Dr. Spalt
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

15.09.2015

Anhörung des Sozial- und Integrationsausschusses

zu dem

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN 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. 19/2161

und dem

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, als Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauenbüros (LAG) zu o.g. Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu können.

Wir werden uns in der als Anlage beigefügten Stellungnahme auf wesentliche Eckpunkte der Entwürfe konzentrieren, die insbesondere aus der Sicht der Frauenbeauftragten nach HGIG in Gemeinden, Städten und Landkreisen von Bedeutung sind.

Bei der mündlichen Anhörung am 1. Oktober werden ich und meine Kollegin Katja Mittermüller, LAG Mitglied und Frauenbeauftragte des Landkreises Offenbach, die Positionen der LAG der Hessischen Frauenbüros vortragen.

Mit freundlichen Grüßen

Bärbel Scheid
Sprecherin der LAG der Hessischen Frauenbüros

Anlage

Sprecherinnengremium der LAG Hessischer Frauenbüros

Dr. Christine Amend-Wegmann

Frauenbeauftragte
Stadt Marburg
Markt 1 (Rathaus)
35035 Marburg
Tel. 06421/201-909
Fax 06421/201-760
christine.amend-wegmann@marburg-stadt.de

Dr. Ute Giehardt

Frauenbeauftragte
Stadt Kassel
Rathaus
34112 Kassel
Tel. 0561/787-70 69
Fax 0561/787-80 26
Frauenbeauftragte@kassel.de

Judith Kolbe

Fachdienst Büro für Frauen und Chancengleichheit
Kreis Groß-Gerau
Wilhelm-Seipp-Straße 4
64521 Groß-Gerau
Tel. 06152/989332
Fax 06152/989352
j.kolbe@kreisgg.de

Bärbel Scheid

Frauenbeauftragte (HGIG)
Stadt Wiesbaden
Hasengartenstraße 21
65189 Wiesbaden
Tel. 0611/31-4150, -4151
Fax 0611/31-6909
baerbel.scheid@wiesbaden.de

Friederike Stibane

Beauftragte für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen
Stadt Giessen
Berliner Platz 1
35390 Giessen
Tel. 0641/306-1020
Fax 0641/306-2206
friederike.stibane@giessen.de



Anlage

Stellungnahme der LAG Hessischer Frauenbüros

Unsere Anforderungen als HGIG-Expertinnen an ein wirkungsvolles, eindeutiges und rechtssicheres Gesetz und die daraus folgenden Änderungs- und Verbesserungsbedarfe wurden in den jeweiligen Novellierungsprozessen sowohl gegenüber der vorherigen als auch der derzeitigen Landesregierung formuliert und mit allen frauenpolitischen Sprecherinnen der jeweiligen Landesregierung kommuniziert. Diese sind in sehr unterschiedlicher Art und Weise oder nur zum Teil in die jeweiligen Gesetzesentwürfe eingeflossen.

Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN 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. 19/2161

In dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden einzelne Regelungen des derzeit gültigen HGIG verändert, ergänzt und neue Regelungen aufgenommen, die aus unserer Sicht zum Teil begrüßenswert sind, als auch zum Teil noch immer viele Interpretationsmöglichkeiten bieten und damit unterschiedliche Gesetzesauslegungen ermöglichen. Dies erschwert mitunter die Arbeit der Frauenbeauftragten.

Beispielhaft werden hier aus unserer Sicht wichtige Punkte benannt:

§1 Ziele des Gesetzes

Im letzten Satz sollen nur die Arbeitsbedingungen verbessert werden; der Zusatz „Frauen und Männer“ kann entfallen. Dies wird auch aus der Begründung zum Gesetz erklärt, wonach die Tatsache, dass Männer, - selbst in den „Frauendomänen“ - gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten, in den Führungspositionen überproportional vertreten sind.

Wir begrüßen, dass den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen jetzt Rechnung getragen wird.

Wir begrüßen die Aufnahme des Abs. 2 zu Rechts- und Verwaltungsvorschriften und dienstlichem Schriftverkehr und schlagen zur Vermeidung von Missverständnissen insbesondere in den Kommunalverwaltungen folgende Ergänzung vor:

„Dies gilt für den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes“.

§2 Geltungsbereich

Seit langem besteht unsere Forderung nach der Anwendung des HGIG auch für die in Abs. 3 genannten Teilnehmungsunternehmen. Die Formulierung im Gesetzesentwurf ist für die Erreichung der Ziele des Gesetzes aus unserer Sicht allerdings völlig unzureichend. Wir schlagen stattdessen vor:

„Soweit das Land, die Gemeinden.....unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, ist das Gesetz anzuwenden und die Ergebnisse in den jeweiligen Teilnehmungsberichten zu dokumentieren“.

§3 Begriffsbestimmung

Die Aufnahme von Führungsfunktionen in Abs. 5 ist sinnvoll, allerdings fehlen der Bezug zu Vollzeitäquivalenten und die Differenzierung nach Hierarchieebenen, damit würden die statistischen Daten verfälscht und nur „Köpfe“, quer durch alle Hierarchieebenen gezählt. Im vorliegenden Gesetzentwurf wird ja erfreulicherweise in §14 Abs. 7 auf die Teilbarkeit von Führungsfunktionen Bezug genommen.

§4 Grundsätze

Abs. 1 und 2 betonen die besondere Verantwortung der Führungskräfte, der Dienststellenleitungen und Dienststellen insgesamt zur Einhaltung und zur Umsetzung des Gesetzes. Zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit in Abs. 2 fehlt die spätere Konkretisierung in den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen in §6 Abs. 2.

§5 Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen

Analog der von uns vorgeschlagenen Formulierung in §2 Abs. 3 sind in §5 Abs. 3 auch die Betriebe in privatrechtlichen Rechtsformen aufzunehmen.

§6 Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Wir begrüßen die inhaltliche Erweiterung der Frauenförderpläne durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Festschreibung moderner Personalentwicklungsinstrumente. Die ausdrückliche Nennung der geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung ergänzt die personalstellenorientierte Betrachtung.

§7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen; Bekanntmachung, Berichte

Dass der Berichtszeitraum jetzt auf drei Jahre festgelegt werden soll, ist uns unverständlich. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird als modernes Steuerungselement einer zukunftsorientierten Verwaltung gesehen, indem ein jährliches Controlling ein wichtiger und selbstverständlicher Baustein ist.

§9 Ausschreibungen

In Abs. 2, Satz 1 schlagen wir vor, das Wort „grundsätzlich“ zu streichen. Ebenso sollte der Satz 3 komplett entfallen, da er mit der Ausnahmeregelung die Besetzung in Teilzeit insbesondere für Führungsfunktionen wieder „aushöhlt“.

Im letzten Satz des Absatzes 2 bzgl. der dienststellenübergreifenden Ausschreibung müssten analog im kommunalen Zusammenhang Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, wenn die Ziele nicht erreicht werden. Dies wäre zu ergänzen.

§11 Auswahlentscheidungen

Im öffentlichen Dienst gilt grundsätzlich die Bestenauslese. In der Praxis werden häufig bei wesentlich gleicher Qualifikation Vorzüge eines männlichen Bewerbers aufgezehlt und Vorzüge einer Bewerberin übergangen. Wir schlagen deshalb vor, die vom ehemaligen Verfassungsrichter Dr. Papier empfohlene Formulierung von Gleichstellungsgesetzen (S. 42), zu ergänzen:

„Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“

Der Bezug auf „ehrenamtliche Tätigkeiten“ bei der Auswahlentscheidung kann Frauen benachteiligen und sollte deshalb gestrichen werden.

§13 Gremien

Wir begrüßen, dass der paritätischen Besetzung in Gremien Nachdruck verliehen worden ist. Wir raten zu einer Differenzierung bei Besetzung durch Dienststellen und externen Organisationen. Besetzungen durch die Dienststellen müssen paritätisch erfolgen. Bei

Besetzungen durch externe Organisationen soll eine Parität erfolgen, verknüpft mit der Verpflichtung auf aktive Einflussnahme.

§14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Wir begrüßen ausdrücklich die verbindliche Aussage zu flexible Arbeitszeiten und Telearbeit in Abs. 3.

§15 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Abs. 2 dient der Rollenklarheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Dienststelle.

§17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Der in Abs. 1, S. 2 neu aufgenommene Halbsatz „...welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen...“ schränkt die Generalklausel der Beteiligungsrechte ein und sollte gestrichen werden.

Das Initiativrecht in Abs. 6 ermöglicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine aktive Gestaltung von Maßnahmen. Die schriftliche Reaktion der Dienststelle ist bedauerlicherweise ohne Fristfestsetzung; erfahrungsgemäß ist die Formulierung „in angemessener Zeit“ sehr interpretationsbedürftig.

§18 Information und Austausch

Der Zugang zur obersten Dienstbehörde (Magistrat, Kreisausschuss, Gemeindevorstand) stellt für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen keine Verbesserung dar, da die oberste Dienstbehörde bereits bei Widerspruchsverfahren abschließend entscheidet.

Der Gesetzentwurf sieht keine Möglichkeit für die Frauenbeauftragten vor, ggfs. rechtswidrige Entscheidungen korrigieren zu lassen.

Wir begrüßen den Zugang unmittelbar an das zuständige Ministerium für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Er ermöglicht den fachlichen Austausch mit dem Ministerium. Eine verbindliche Rechtsauskunft, sowohl für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch für die Dienststellen wäre zielführend, ist aber im Entwurf nicht vorgesehen.

Der Zugang zum Ministerium ersetzt allerdings bei weitem nicht die Anforderungen einer unabhängigen Clearingstelle, so wie wir es für die Wirksamkeit des Gesetzes für erforderlich halten. Mit der Einrichtung einer Clearingstelle wäre ein fachlicher Austausch sowohl für Frauenbeauftragte als auch für Dienststellenleitungen, Personal- und Organisationsverantwortliche gegeben.

Darüber hinaus fehlt der Zugang zur Aufsichtsbehörde (Kommunalaufsicht der Landkreise und des Regierungspräsidiums sowie Innenministerium) bei Rechtsverstößen (Abs. 3).

§19 Widerspruchsrecht

Der Wegfall der Dreiwochenfrist für die Dienststelle im Widerspruchsrecht in Abs. 1 führt zu unnötigen Verzögerungen von Entscheidungen.

§20 Rechtsschutz

Das Organklagerecht bietet die Möglichkeit, bei unterbliebener oder fehlerhafter Beteiligung oder bei Aufstellung eines unrechtmäßigen Frauen- und Gleichstellungsplanes das Verwaltungsgericht anzurufen. Auch wenn die Dienststelle nicht sachlich und fristgerecht auf einen Widerspruch geantwortet hat, ist die Anrufung des Gerichts möglich.

Es fehlt ein Klagerecht, das sich auf die Gesetzesverstöße bezieht, ebenso auf die Nichteinhaltung oder Erfüllung der Ziele und Maßnahmen der Frauenförderpläne. Bei ordnungsgemäßer Beteiligung, die aber Gesetzesverstöße zur Folge hat, bleibt der Frauenbeauftragten keine Klagemöglichkeit.

Mit §20 ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Organklagerecht eingeräumt. Die Organstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist damit unbestritten.

§21 Dienstliche Stellung

Die unmittelbare Zuordnung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung dient der Klarstellung.

Eine angemessene Ausstattung für größere Dienststellen wird zwar in Abs. 2, unter 3. konkretisiert, es bleibt aber der Dienststelle überlassen, ob sie bei über 2.000 Beschäftigten weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt und freistellt, oder ob die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch qualifizierte Fachreferentinnen (unabhängig von notwendigen Assistenz- bzw. Sekretariatstätigkeiten) unterstützt wird. Deshalb beinhaltet unser Vorschlag, die Formulierung in S. 2 die Wörter „falls erforderlich“ zu streichen und zu ergänzen:

„...oder eine Stellvertreterin... oder eine Fachreferentin...“ zur Verfügung zu stellen.

Ebenfalls gestrichen werden sollte in Abs. 4 S. 2 die Formulierung: „...denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde...“, damit ausgerechnet Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte nicht benachteiligt werden, wenn sie aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucksache 19/1509

Der Gesetzentwurf der SPD unterscheidet sich deutlich von dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDIS90/DIE GRÜNEN. Er ist sehr viel umfangreicher und detaillierter formuliert. Damit sind die inhaltlichen Regelungen eindeutiger und lassen weniger Interpretationsmöglichkeiten einzelner Paragraphen zu. In der Praxis hilft dies, unterschiedliche Gesetzesauslegungen zu verhindern.

Der Entwurf der SPD zum HGIG hat die Änderungs- und Verbesserungsbedarfe der Frauenbeauftragten aufgenommen und weitgehend berücksichtigt.

Obwohl der o.g. Entwurf die Anforderungen sowohl an die jeweiligen Dienststellen und deren Frauenbeauftragte erhöht, vereinfacht er jedoch durch seine klaren Ausführungen auf der anderen Seite die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragter.

Beispielhaft werden hier aus unserer Sicht wichtige Punkte benannt:

§5 und 6 Geltungsbereich und Institutionelle Leistungsempfänger

Hier gibt es eine faktische Erweiterung des Geltungsbereichs, nicht nur bezogen auf umzuwandelnde Unternehmensanteile von Dienststellen in Beteiligungsgesellschaften, sondern auch bezogen auf sog. „institutionelle Leistungsempfänger/innen“.

§10 bis 16 Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

Diese Abschnitt enthält die ausführliche Definition von Beschäftigtenrechten und von

Diskriminierungsverboten, incl. Belästigung und sexueller Belästigung. Darüber hinaus sind auch Entschädigungsansprüche und Sanktionen in den Bestimmungen enthalten.

§18 Ausschreibung

Abs. 1 beinhaltet die Pflicht der Dienststelle zur Ausschreibung jedes zu besetzenden Arbeitsplatzes, und zwar intern, dienststellenübergreifend und öffentlich, sowie die Möglichkeit der Wiederholung einer Ausschreibung. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber dem derzeit gültigen Gesetz.

§22 Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote

Im Absatz 4 wird eindeutig definiert, dass die Absätze 1 und 2 ausnahmslos anzuwenden sind. Weiterhin wird im Abs. 5 festgelegt, dass bei einer möglichen Nichteinhaltung des Abs. 1 bereits im Vorfeld bei organisatorischen Maßnahmen die Einhaltung der Ziele des Gesetzes, sowie die frühzeitige Mitwirkung der Frauenbeauftragten sicherzustellen ist.

§§27 bis 30 Frauenförderplan

Anforderungen an die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ mit Hilfe des aufzustellenden Frauenförderplans werden formuliert.

In §27 Abs. 2 wird die besondere Verpflichtung der jeweiligen Dienststellenleitungen, der Beschäftigten in den Personalverwaltungen, sowie aller Funktionsträger/innen und Vorgesetzten zur Umsetzung und Einhaltung der Ziele des Frauenförderplans betont und ist als „Teil der Leistungen in der Qualifikationsfeststellung“ zu berücksichtigen.

§28 präzisiert, wie der Frauenförderplan inhaltlich und im Aufbau zu entwickeln ist. Führen Maßnahmen nach §28 Abs. 3 nicht zum Ziel, oder ist dies absehbar, müssen im Rahmen des §29 Geltungsdauer der Frauenförderpläne entweder ergänzende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, oder aber die dafür maßgebenden Gründe in der Ergänzung des Frauenförderplans dargelegt werden.

§30 regelt die genauen Zuständigkeiten der Aufstellung des Frauenförderplans. In Abs. 4 wird explizit auf die Kommunalkörperschaften Bezug genommen und der Frauenbeauftragten das Recht eingeräumt, ein ggfls. abweichendes Votum der Vertretungskörperschaft vorzulegen und es wird ihr ein Rede- und Vortragsrecht vor der Vertretungskörperschaft eingeräumt, um ihre Position darzulegen.

§§34 bis 43 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In diesem Abschnitt werden die Vorschriften zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten das Benachteiligungsverbot von Beschäftigten und/oder Bewerber/innen mit Familienpflichten, in Teilzeitarbeit und von Beurlaubten präzise formuliert.

§44 Gremienbesetzung

Der §44 regelt eindeutig und verpflichtend die Auswahlverfahren und anschließende Besetzung von Gremien als gesetzliches „Muss“.

§§46 bis 53 Frauenbeauftragte

In diesem Abschnitt ist die genaue Aufgabenstellung der Frauenbeauftragten, ihre Bestellung, Amtszeit, Qualifikation, Schutzvorschriften formuliert. Er enthält klare verbindliche Vorschriften zur Entlastung und zur personellen, räumlichen und finanziellen Ausstattung, verbunden mit dem Recht der Frauenbeauftragten, nach §53 Abs. 4 das Arbeitsgericht im Konfliktfall anrufen zu können

§55 Externe Unterstützung

Hier ist in vorbildlicher Weise das Recht der Frauenbeauftragten auf das Ersuchen und

Nutzen von externer Unterstützung geregelt: Direkter Zugang zum Fachministerium, zur zentralen unabhängigen Stelle, Zugang zur Aufsichtsbehörde und Unterstützung durch externe Sachverständige.

§§58 bis 63 Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Die im Gesetzentwurf enthaltenen Bestimmungen zu Mitwirkungsrechten und Beteiligung, sowie Initiativrecht der Frauenbeauftragten gehen weit über die bisherigen Regelungen hinaus, wodurch die Position der Frauenbeauftragten wesentlich gestärkt, ihre Organstellung klar gestellt wird und für die Dienststellen klare Regelungen existieren, wie der Mitwirkungs- und Beteiligungsprozess zu gestalten ist.

§§64 bis 68 Widerspruch der Frauenbeauftragten

Das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten wird im vorliegenden Gesetzentwurf gestärkt.

§§69 bis 71 Sanktionen und Klagerecht

Frauenbeauftragte können gem. §70 Abs.1 ihre Organrechte im Falle von Nichtbeteiligung beim jeweils zuständigen Arbeitsgericht geltend machen.

§71 räumt der Frauenbeauftragten das Recht ein, Entscheidungen der Dienststelle in Bezug auf die Vereinbarkeit mit dem HGIG und dem AGG beim Arbeitsgericht überprüfen lassen.

§§73 bis 75 Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung

§73 Abs.1 bis 3 ordnen dem Fachministerium die Aufgabe der Koordination der dienststellenunabhängigen Vernetzung und des Informationsaustauschs innerhalb der Frauenbeauftragten zu, bis hin zur Schaffung von Voraussetzungen für eine Plattform, die interessierten Beschäftigten, Bürger/innen frei zugänglich ist.

§75 sieht die Schaffung einer „Zentralen unabhängigen Stelle (Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes)“ vor und beschreibt deren Aufgaben. Sie kann sowohl von Frauenbeauftragten als auch von den jeweiligen Dienststellen und / oder Personalvertretungen, sowie den Beschäftigten zu allen Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen, und allen anderen, im Zusammenhang mit dem HGIG stehenden Fragestellungen angerufen werden. Durch eine solche zentrale unabhängige Stelle ganz im Sinne einer umfassenden Anti-Diskriminierungsstelle ergeben sich große Vorteile für die in den Kommunen tätigen Frauenbeauftragten und eine Stärkung im Hinblick auf den offensiven Abbau von Diskriminierungen.

Wir verbinden mit der Stellungnahme und der Anhörung die Hoffnung, dass an der ein oder anderen Stelle Formulierungen im Entwurf noch optimiert werden und einfließen können, das würde uns und den Dienststellen insbesondere im Kommunalbereich einige Diskussionen ersparen.

Das gemeinsame Interesse aller sehen wir jedenfalls in einem wirkungsvollen, eindeutigen und rechtssicheren novellierten Gesetz.

Hessische Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Straße 18 – 24, 60329 Frankfurt am Main

Durchwahl 069-38989-360
Fax 069-38989-399
E-Mail Verona.Eisenbraun@kultus.hessen.de

Datum 16.09.2015

Herrn
Dr. Spalt
Hessischer Landtag

Wiesbaden

Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und integrationspolitischen Ausschusses

zum *Gesetzentwurf der Fraktion der SPD* für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - Drucks.19/1509 und

dem *Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen* für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz . HGLG -) – Drucks.192161 – zweite Lesung am 1.Oktober 2015

Stellungnahme:

Beide Gesetzentwürfe streben gegenüber dem aktuellen HGLG eine deutliche Verbesserung für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an.

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

- Die *Stärkung und Konkretisierung des Gender Mainstreaming*, i.B. durch die hohe Verantwortlichkeit von Führungskräften zur Umsetzung dieses Prinzips in der Organisations- und Personalentwicklung,
- die *alternative Bezeichnung Frauen- oder /und Gleichstellungsbeauftragte* und entsprechend *Frauenförder- und / oder Gleichstellungspläne* im Koalitionsentwurf. Die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ muss „Frauenbeauftragte“ als konsequente Weiterführung von GG§3 und in Übereinstimmung mit dem **Bundes-Gleichstellungsgesetz** ergänzen oder ersetzen. Die alternative Bezeichnungsmöglichkeit im Entwurf der Koalitionsfraktionen trägt dem Rechnung.

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 beide Gesetzentwürfe inhaltlich auch tun. Dem muss auch die Beauftragungs-Bezeichnung entsprechen.

- Das Gebot einer geschlechtergerechten Sprache in allen dienstlichen Kontexten des Geltungsbereiches muss nicht nur verankert werden, sondern die **gesamte dienstliche Kommunikation (mündlich und schriftlich) umfassen (evtl. §1od.2)**.
Anders als auf der Bundesebene ist es noch immer den jeweiligen persönlichen Vorlieben anheimgestellt, Frauen und Männer sprachlich gleich zu behandeln oder eben nicht, dies kann die auf Gleichstellung zielende Führungskultur beeinträchtigen.
- Sehr positiv sind die konkreten Maßnahmen zur **geschlechtergerechten Personalentwicklung**, wie sie im § 6 des Koalitionsentwurfes und §17 des SPD-Entwurfes stehen, ebenso die **Personalkostenbudgetierung** und die **Neuausrichtung des Beurteilungswesens** auf unterschiedliche Erwerbsbiografien von Frauen und Männern (sog. extrafunktionale Kompetenzen) , allerdings müssen dafür die *Beurteilungsrichtlinien für die Landesverwaltung* verändert werden.
- **Teilzeitarbeit in Führungsfunktionen** als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in beiden Entwürfen gestärkt, deutlich priorisiert und konkretisiert,
- die Paritätische Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen,
- Konkrete Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung des Gesetzes, Klagemöglichkeit der FB/GL Beauftragten stärken die Wirksamkeit.
- Dafür bedarf es größerer Entlastung und bessere Ausstattung der FB/GL-Beauftragten, diese findet sich hauptsächlich im SPD-Entwurf.
- Positiv im Koalitionsentwurf, §15(4), ist die Möglichkeit, den Stellvertreterinnen eigenständige Aufgaben übertragen zu können, also die Abkehr von der alleinigen Abwesenheitsvertretung. Dafür müsste deren Entlastung allerdings (besser) geregelt werden.
- Hilfreich für die Steigerung der Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit ist auch die im Koalitionsentwurf §5(1) vorgesehene Möglichkeit, Frauen- und Gleichstellungspläne mehrerer Dienststellen zusammenzulegen, um hierdurch Synergieeffekte zu erzielen, Bsp. **Hessische**

Lehrkräfteakademie. Dies darf allerdings nicht zu Lasten der Ausstattung gehen, (>Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros ab 1000 Personalstellen)

- Die Regelung, dass **Gleichstellungsbeauftragte nicht gleichzeitig dem Personalrat** angehören dürfen, wie im Entwurf der CDU- GRÜNEN Fraktionen vorgesehen, dient der notwendigen **Rollenklärung**.
- Dagegen kann es die Durchsetzungsfähigkeit der FB/ GI in der Dienststelle vor Ort beeinträchtigen, wenn wie im Koalitionsentwurf §17(3) vorgesehen, an ihrer Stelle die FB/GL der obersten Landesbehörde beteiligt wird, deren Aufgabengebiet eigentlich ein internes ist.
- Die Eröffnung von **Aufstiegsmöglichkeiten für FB/GLs** durch die Möglichkeit der **fiktive Nachzeichnung der Berufsbiografie** in beiden Entwürfen ist zu begrüßen, müsste aber verstärkt und präzisiert werden. Dieses gilt auch für das **Anforderungsprofil**, wobei hier je nach Dienststelle fachliche Unterschiede nötig sein könnten. Es müsste aber allgemein eine **hohe Kompetenz in Genderfragen** (wissen, können, wollen) vorausgesetzt werden, um mehr Akzeptanz für die FB/GL-Beauftragten zu gewährleisten. Nachträgliche Fortbildungen können hier keine Alternative, sondern nur eine Ergänzung darstellen.
- Die Bezeichnungen **Chancengleichheit, Gleichstellung** und **Gleichberechtigung** sind in beiden Entwürfen zu unklar voneinander abgegrenzt, der Schwerpunkt müsste bei **Gleichstellung** liegen:
- Beide Entwürfe greifen das Thema der unterschiedlichen **Geschlechtsidentitäten** nicht oder nur vage auf, es müsste konkretisiert werden, ob es hierzu eigene gesonderte Regelungen geben soll, damit sich nicht ca.10% der Menschen ganz ausgeschlossen fühlen, dies gilt i.B. für sexuelle Diskriminierung.

Formale Gleichberechtigung ist juristisch gegeben, die tatsächliche kann nur mit dem Ziel der gesellschaftlichen **Gleichstellung der Geschlechtsidentitäten** verbunden sein. Chancengleichheit ist ein vager Begriff. Hierbei ist auch sprachlich darauf zu achten, dass die geschlechtliche Bipolarität zugunsten eines umfassenderen Geschlechterbegriffes, der auch Bi- und Transsexualität beinhaltet, geöffnet wird.

Sinaida Thiel
Frauenbeauftragte
Hessischer Rundfunk
Anstalt des öffentlichen Rechts

16.09.2015

Stellungnahme der Frauenbeauftragten des Hessischen Rundfunks zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucksache 19/1509

und dem

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen 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. 19/2161

Der Entwurf der SPD behandelt die Thematik sehr umfassend. Viele Vorstöße darin sind zu begrüßen und könnten die Arbeit vieler Frauenbeauftragten genauer definieren und damit erleichtern. Fraglich bleibt hier inwieweit einige der Vorschläge in der kommunalen und betrieblichen Arbeit realistisch umgesetzt werden können.

Der Entwurf der CDU und Bündnis 90/die Grünen enthält aus meiner Sicht insgesamt keine Änderungen, die den Hessischen Rundfunk gravierend belasten würden. Zu folgenden Punkten habe ich Anmerkungen, bzw. Fragen zur Konkretisierung:

§ 3 Abs. 1 Satz 2

Schließt der Gesetzesvorschlag die gesamte Hierarchie einer Dienststelle, insbesondere auch im hr die Programmverantwortlichen, mit ein?

Abs. 3

In der Spezifik des hr liegt es begründet, dass viele, sogenannte freie MitarbeiterInnen, in einem arbeitnehmerähnlichen Dienstverhältnis zum hr stehen. Diese MitarbeiterInnen fallen nach dem vorliegenden Vorschlag nicht unter die Regelungen des HGIG. Aus meiner Sicht sollte die Art der Finanzierung der Beschäftigung jedoch ohne Bedeutung dafür sein, ob dieses Gesetz Anwendung findet.

§ 6 Abs. 4

Welche der konkreten Maßnahmen der Personalentwicklung *können oder sollen* in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgenommen werden?

§ 9 Abs. 2

Wenn in Ausschreibungen nun "grundsätzlich" darauf hingewiesen werden soll, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzt werden kann und dies auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchie-Ebenen

gelten soll, macht das die Besetzungen und die betrieblichen Abläufe nicht einfacher. Andererseits erscheint diese erhöhte Anforderung an den Betrieb gerechtfertigt, wenn damit insbesondere auch das Ziel Frauenförderung in höheren Positionen zu unterstützen noch besser erreicht werden kann.

§ 14 Abs. 3

Die vorgesehene Regelung in § 14 Abs. 3, wonach Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen ist, ist neu, da erstmals Telearbeit (Homeoffice) mit in die Antragsmöglichkeit einbezogen wird. Eine Erweiterung der Regelung auf Flexibilisierung der Präsenz am Arbeitsplatz allgemein und nicht nur bei Wahrnehmung von Familienaufgaben würde den Arbeitsbedingungen sogar noch mehr und zeitgemäßer Rechnung tragen. Der Hessische Rundfunk steht den Entwicklungen zu „Homeoffice“ und „mobilem Arbeiten“ offen gegenüber und beschäftigt sich derzeit konkret mit Regelungen, die diese Entwicklung aufnehmen und klar strukturieren sollen.

§ 17

Eine Konkretisierung der Handhabung von § 17 Abs. 1, Satz 5 ist aus meiner Sicht dringend notwendig.

Ich begrüße das neue, in § 17 Abs. 6 vorgesehene, Initiativrecht der Frauenbeauftragten.

§ 18

Das neue Recht der Frauenbeauftragte nach § 18 Abs. 3 zur Beratung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung des Gesetzes, direkt ohne den Weg über die Dienststelle an das Ministerium heranzutreten, ist zu begrüßen.

§ 20 Abs. 1

Problematisch könnte die in § 20 Abs. 1 neu vorgesehene Möglichkeit sein, dass bei erfolglosem Widerspruch der Frauenbeauftragten gegen eine personelle Maßnahme direkt von der Frauenbeauftragten das zuständige Verwaltungsgericht angerufen werden kann. Es stellt sich die Frage, was die Folgen sind, wenn das Verwaltungsgericht der Frauenbeauftragten Recht gibt. Es ist nicht klar erkennbar, ob bei einer erfolgreichen Klage die entsprechende personelle Maßnahme unwirksam würde. Der Gesetzesentwurf sollte hier noch präzisiert werden.

Fazit: Die Vorschläge der CDU und Bündnis 90/die Grünen sind im Hessischen Rundfunk gut umsetzbar, da sie sich sehr eng am bisherigen Gesetz bewegen. Einige Konkretisierungen würden die Arbeit damit im Alltag jedoch erleichtern.



AOK Hessen • 61352 Bad Homburg

Hessischer Landtag
Sozial- und integrationspolitischer
Ausschuss
Geschäftsstelle
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Unternehmenspolitik, Kommunikation & Marketing

Basler Str. 2, 61352 Bad Homburg

Ansprechpartner: Ralf Metzger
Tel.-Nr.: (06172) 272-161
Fax-Nr.: (06172) 272-139
E-Mail: ralf.metzger@he.aok.de
Internet: www.aok.de/hessen
Unser Zeichen: 07921

Datum: 17. September 2015

Anhörung zu den Gesetzentwürfen für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) – Drucksachen 19/2161 und 19/1509

Aktenzeichen I A 2.5 – Ihr Schreiben vom 28.07.2015

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Übersendung der Gesetzentwürfe der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen sowie der SPD-Fraktion im Hessischen Landtag für eine Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) und die Möglichkeit, hierzu eine Stellungnahme abzugeben.

Wir möchten an dieser Stelle von einer detaillierten Kommentierung von Einzelregelungen und einer Gegenüberstellung der vorliegenden Gesetzentwürfe absehen und stattdessen im Folgenden unsere zusammenfassenden Einschätzungen darlegen.

Die AOK Hessen begrüßt die Intention der Gesetzentwürfe, die Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die AOK Hessen, die unter den Geltungsbereich des HGIG fällt, hat in den vergangenen Jahren im Rahmen der Experimentierklausel des HGIG verschiedenste Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, im Rahmen ihres Personalmanagements strategisch verankert, entwickelt und umgesetzt. Basis hierbei waren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben als unverzichtbare Voraussetzung, um eine tatsächliche Chancengleichheit von Männern und Frauen im Berufsleben zu gewährleisten.

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Unternehmenspolitik, Kommunikation & Marketing

Datum: 17. September 2015
Seite: 2

Einige dieser Handlungsfelder haben Eingang in die vorliegenden Gesetzentwürfe gefunden. So ist beispielsweise vorgesehen, dass eine Qualifizierung für Führungsaufgaben bereits vor der Übernahme einer Führungsfunktion erfolgen kann bzw. soll.

Die AOK Hessen setzt verschiedene Programme um, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits vor der Übernahme von Führungsverantwortung gezielt auf diese Aufgaben vorzubereiten. Unser Fördermodul „Mentoring“ wurde im Rahmen des Konzepts Chancengleichheit entwickelt und seit 2004 umgesetzt. Zusätzlich pilotieren wir aktuell beispielsweise das Programm „Führung kennen lernen“.

Die in den Gesetzentwürfen vorgesehene Option, auch Führungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit ausüben zu können, wird in der AOK Hessen ebenfalls aktuell erprobt und bei einzelnen Funktionen bereits erfolgreich umgesetzt. Hierzu wurde das Projekt „Flexi-Führung“ installiert. Derzeit sind rund sechs Prozent der Führungskräfte der AOK Hessen mit reduzierter Arbeitszeit tätig.

Abschließend möchten wir anregen, auch in einer neuen Gesetzesfassung für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz eine Experimentierklausel vorzusehen. Hierdurch könnten auch weiterhin neue und innovative Konzepte in der Personalarbeit erprobt werden und in begründeten Einzelfällen könnte durch geeignete alternative Maßnahmen von den Regelungen des HGIG abgewichen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Ralf Metzger
Abteilungsleiter
Öffentlichkeitsarbeit & politische Grundsatzfragen



Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern | 60284 Frankfurt

Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
I A 2.5

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom
KG 8

Telefon
0611-1500-156

Frankfurt am Main
17.09.2015

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Drucks. 19/1509) und Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/ DIE GRÜNEN für ein hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Drucks. 19/2161)

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

vielen Dank für die Möglichkeit, zu den oben genannten Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu können.

1. Entwurf der SPD-Fraktion

a) Sachlicher Geltungsbereich

Der im Entwurf vorgesehene Geltungsbereich ist zu weit gefasst.

(1) Zwar sind die IHK- Mitglieder grundsätzlich nicht betroffen, da das Gesetz gem. § 5 Abs. 1 des Entwurfs nur für Beschäftigte der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gilt. Sollte jedoch eine materielle Privatisierung (§ 5 Abs. 3 Entwurf) stattfinden, so soll das Gesetz entsprechend anwendbar sein, so dass die Pflichten aus dem Gesetz ebenso Unternehmer und Unternehmerinnen treffen könnten.

(2) Vorgesehen ist, die bisherigen Ausnahmen aufzugeben und den Anwendungsbereich auf sämtliche öffentlich-rechtlichen Einrichtungen in Hessen zu erweitern. Das Gesetz bzw. dessen Instrumentarien würde dann gem. § 5 Abs. 1 Nr. 11 auch für die hessischen Industrie- und Handelskammern sowie die übrigen Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe gelten. Sie sind juristische Personen des öffentlichen Rechts und mithin gilt für sie ebenfalls das öffentliche Recht. Sie neben den bisher vom Gesetz erfassten übrigen öffentlichen Einrichtungen in den Anwendungsbereich aufzunehmen, ist nur insofern konsequent. Lediglich unter dem Aspekt, dass alle



öffentlichen Einrichtungen bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung mit gutem Beispiel vorangehen sollten und somit auch Vorbildfunktion für die Wirtschaft haben, lässt sich die Erweiterung des Geltungsbereiches als sinnvoll nachvollziehen.

Jedoch stellt gerade diese Aufnahme der Kammern in den Anwendungsbereich einen gravierenden Eingriff in ihr Recht auf Selbstverwaltung dar. Daher birgt die Norm einen schweren systematischen Bruch, den es zu berichtigen gilt. Das Gesetz sieht eine Reihe an Rechten der Frauenbeauftragten vor sowie Vorgaben, die bei der Personalplanung und –entwicklung Berücksichtigung finden müssen. Das Recht auf Selbstverwaltung umfasst aber eben auch die Personalhoheit. Dieses Recht auf eigenverantwortliche Ausübung der Personalhoheit ist ausreichende Begründung, die Kammern den übrigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen nicht gleichzustellen und sie von der unmittelbaren Geltung des Gesetzes auszunehmen.

Im Hinblick auf die Bedeutsamkeit des verfolgten Ziels des Gesetzesentwurfs und des derzeit geltenden HGLG sowie der Vorbildfunktion der Kammern, schlagen wir vor, § 2 Abs. 2 Satz 3 sowie § 5 Abs. 1 Nr. 11 zweiter Halbsatz zu streichen.

Die Kammern und dargestellten Unternehmen würden sich dann lediglich auf freiwilliger Basis an den Grundgedanken dieser gesetzlichen Regelung orientieren. Auf diese Weise wäre ein Signal gesetzt, ohne z.B. das Recht auf Selbstverwaltung zu verletzen.

(3) Der Entwurf sieht vor, dass künftig auch privatrechtliche Unternehmen dem Geltungsbereich des Gesetzes unterliegen, wenn ihre Gesellschaftsanteile mehrheitlich von sonstigen dem zukünftigen Anwendungsbereich des Gesetzes unterfallenden öffentlichen Trägern oder auch nur von einem dieser Träger kontrolliert werden. Folglich würden die Vorschriften beispielsweise auch für die Fraport AG gelten.

Diese Ausdehnung des Anwendungsbereiches ist zu weitreichend. Solche privatrechtlichen Unternehmen sollten u.E. nach von dem Anwendungsbereich ausgenommen bleiben. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, warum sie mit den bisher erfassten Einrichtungen gleichgesetzt werden sollten. Auf sie findet aufgrund ihrer Rechtsform gerade kein öffentliches Recht Anwendung. Diese Gesellschaften nehmen am Wirtschaftsverkehr mit all seinen Unwägbarkeiten teil. Sie in den Anwendungsbereich des Gesetzes mitaufzunehmen, würde ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen und sie im Verhältnis zu ihren Mitbewerbern am Markt benachteiligen. Dem Gesetzesentwurf lässt sich für diese Ungleichbehandlung auch keine Begründung entnehmen. Außerdem besteht nicht die Gefahr einer Flucht von öffentlichen Einrichtungen in das Privatrecht zwecks Vermeidung der Verwirklichung von Gleichberechtigung.

Diese Gesellschaften müssen daher vom Anwendungsbereich des Gesetzes weiterhin ausgenommen bleiben. Zumal für sie die Vorschriften des AGG sowie seit dem 1.5.2015 das Gesetz zur Frauenquote bereits gelten, die ebenfalls die Verwirklichung der Gleichberechtigung zum Ziel haben.

(4) Der Entwurf verzichtet außerdem auf die Ausnahme nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 HGLG, nach welcher alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit weniger als 50 Beschäftigten vom Anwendungsbereich ausgenommen wurden. Diese Ausnahme sollte



mit Blick auf die durch die Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Maßnahmen und deren Umfang auch zukünftig gelten.

b) einzelne Vorschriften

(1) Der Entwurf enthält zunächst Diskriminierungsverbote, wobei unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen verboten sind. Bei Verstößen gegen diese Verbote, droht eine Sanktion in Höhe von mindestens zwei Bruttomonatsgehältern. Verschärfend kommt hinzu, dass eine Vermutung zugunsten des Opfers der Diskriminierung vorgesehen ist.

§ 15 Abs. 6 verpflichtet die Dienststellen vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die gegen Belästigung wegen des Geschlechts, einer Belästigung von Frauen wegen einer Behinderung, einer drohenden Behinderung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen. Außerdem sollen von der Dienststelle Sanktionen entwickelt und durchgesetzt werden gegen Personen, von denen eine Belästigung wegen des Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung ausgegangen ist oder die zu einer Diskriminierung angewiesen haben.

In § 15 Abs. 7 wird die entsprechende Anwendung des Absatzes 6 für Belästigungen wegen des Geschlechts oder die sexuelle Belästigung, die durch nicht in der Dienststelle tätige Beschäftigte erfolgt, angeordnet.

Es ist begrüßenswert, dass die Sanktionen und Maßnahmen auch auf Beschäftigte erweitert werden, die nicht in der jeweiligen Dienststelle tätig sind.

Nicht nachzuvollziehen ist aber, warum § 15 Abs. 7 lediglich Belästigungen wegen des Geschlechts oder sexuelle Belästigungen umfasst und Belästigungen von Frauen wegen einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung vom Anwendungsbereich des § 15 Absatz 7 nicht erfasst werden. Da keine Gründe hierfür ersichtlich sind, sollte der Wortlaut des Absatzes 7 entsprechend erweitert werden.

(2) § 21 Abs. 5 statuiert, dass durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen sind. Es ist nicht ersichtlich, wie diese Erfahrungen beurteilt werden und in die Qualifikationsfeststellung einfließen können. Hier bedarf es einer Konkretisierung der Beurteilungskriterien.

(3) § 29 Abs. 1 verkürzt die Geltungsdauer des Frauenförderplans von bisher sechs Jahren auf vier Jahre. Diese Verkürzung um ein Drittel führt zu einem bürokratischen Mehraufwand in den betroffenen Einrichtungen, für welchen es keine Begründung gibt. Bereits die bisher geltenden Vorschriften des HGLG sehen vor, dass alle zwei Jahre eine Änderung des Frauenförderplans erfolgen kann, wenn sich die Voraussetzungen geändert haben bzw. dieser zu überprüfen ist. Es besteht also kein Bedarf, die Geltungsdauer von sechs auf vier Jahre zu verkürzen.

(4) Nach § 47 Abs. 1 müssen alle Dienststellen mit mindestens 25 Beschäftigten aus dem Kreis ihrer weiblichen Beschäftigten mindestens eine Frauenbeauftragte bestellen.



Die weiterhin geltende Einschränkung, dass die Frauenbeauftragte weiblich sein muss, wird einem Gesetz, welches auf die Gleichberechtigung von Männer und Frauen ausgerichtet ist, nicht gerecht, da es eine offene Diskriminierung von männlichen Beschäftigten enthält. Es gibt sicherlich Erwägungen, die dafür sprechen können, dass diese Position von einer Frau besonders gut wahrgenommen wird. Diese Diskriminierung ist hiermit aber nicht ausreichend zu rechtfertigen. Die Aufgabe kann durch einen männlichen Beschäftigten ebenso verantwortungsvoll und engagiert wahrgenommen werden. Die Einschränkung sollte aufgegeben werden.

2. Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

a) Sachliche Geltungsbereich

(1) Dieser Entwurf ist für IHK- Mitglieder unerheblich, da sie nicht von dem Gesetz erfasst werden.

(2) Nach dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN findet das Gesetz ebenfalls keine unmittelbare Anwendung auf die Industrie- und Handelskammern. Sie werden aber gemäß § 2 Abs. 2 angehalten, die Grundsätze des Gesetzes eigenverantwortlich anzuwenden.

Die Aufnahme der Kammern in den mittelbaren Anwendungsbereich des Gesetzes ist abzulehnen, angesichts deren bereits dargestellter Selbstverwaltungsfunktion. Wie unter 1. dargestellt, handelt es sich bei den Kammern um Körperschaften des öffentlichen Rechts, denen als Teil der öffentlichen Einrichtungen ebenso wie diesen eine Vorbildfunktion zukommt. Sie sind aber eben gerade keine Organe der Kommunalen Verwaltung oder Landesverwaltung.

(3) Nach diesem Gesetzentwurf soll für Unternehmen der Privatwirtschaft, an denen das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände Beteiligungen halten, das Gesetz immerhin nicht unmittelbar gelten. Es soll allerdings gleich wie für die Kammern mittelbare Anwendung finden, in dem die Gesellschafter darauf hinwirken, dass die Grundsätze des § 4 bei der Personalwirtschaft angewendet werden. Dies lehnen wir ab. Aus den o.g. Gründen sollten privatrechtliche Unternehmen sowohl aus dem unmittelbaren wie auch dem mittelbaren Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden.

b) Einzelne Vorschriften

(a) Der Gesetzesentwurf hat sich neben der gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel gesetzt. Entsprechend wird in dem Entwurf der Begriff „Frauenförderplan“ durch die Begriffe „Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ mit dem Ziel abgelöst, auch Männer in den Fokus des Gesetzeszwecks zu rücken. Dies ist zeitgemäß, da heutzutage nicht mehr



überwiegend nur Frauen die Kinderbetreuung übernehmen. Konsequenterweise müssten daher auch als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowohl Frauen als auch Männer bestellt werden können.

(b) Es ist aus o.g. Gründen begrüßenswert, dass der Entwurf die aktuelle Geltungsdauer von sechs Jahren für Frauenförderungspläne nicht verkürzt. Ebenso werden nach diesem Entwurf Dienststellen – wie derzeit auch vom HGLG vorgesehen – erst mit einer Beschäftigtenzahl von 50 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Eine zwingende Verpflichtung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch z. T. inhaltlich aufgeblähte Gesetzentwürfe der vorliegenden Art lehnen wir ab. Unsere Entscheidungshoheit und Selbstverwaltungskompetenz kann nicht derartig gravierend beschnitten werden, zumal entsprechende Regelungen des Entwurfs in vielen Punkten deutlich über das bisherige Recht im Landes- wie im Bundesbereich hinausgehen.

Letztlich kann nur die Lösung sein, die generellen tatsächlichen Rahmenbedingungen zu verbessern anstatt gesetzlich zu reglementieren und / oder Frauenquoten einführen: In Deutschland aber auch in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen und damit auch in den Aufsichtsräten. Empfehlungen in Corporate Governance Kodizes oder Selbstverpflichtungen der Unternehmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten existieren. Die Unternehmen setzen sich also bereits ambitionierte individuelle Ziele. Statt einer verbindlichen Zielquote oder Verfahrensvorgaben, die wiederum mit anderen eingeführten Quoten- oder Verfahrensvorgaben kollidieren, sollten die Ursachen für die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und / oder deren Teilhabe am Erwerbsleben angegangen werden, die z. B. in einem Mangel an Betreuungsangeboten liegen. Insbesondere in Deutschland sollte der Ausbau der öffentlichen Infrastruktur zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen vorangetrieben werden.


Die hessischen Industrie- und Handelskammern bieten sich gerne an, in Gesprächs- und Arbeitskreisen die gesellschaftlichen Veränderungen mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen abzugleichen und an einer konstruktiven Umsetzung der notwendig gewordenen Veränderungen zu arbeiten.

Für ein persönliches Gespräch stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.
Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsgemeinschaft hessischer
Industrie- und Handelskammern



Matthias Gräßle
Geschäftsführer



Dr. Friedemann Götting-Biwer
Federführung Recht



Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern
Postfach 29 60 • 65019 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Vorsitzende des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Frau Claudia Ravensburg MdL
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

per E-Mail

Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Drucks. 19/1509 -**

und dem

**Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -)
- Drucks. 19/2161 -**

Sehr geehrte Frau Ravensburg,
sehr geehrter Herr Dr. Spalt,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die uns eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zu den oben genannten Gesetzentwürfen der Fraktionen der SPD einerseits sowie dem gemeinsamen Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN andererseits möchten wir uns bedanken.

Nach der derzeit gültigen Gesetzesfassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind die Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften des Handwerks gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10 HGIG vom Geltungsbereich ausdrücklich ausgenommen. Diese seit zwei Jahrzehnten existierende Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe aus dem Geltungsbereich des aktuellen Gleichberechtigungsgesetzes ist auch absolut sachgerecht und hat sich bewährt.

17. September 2015

Ihr Zeichen: I A 2.5
Unser Zeichen: II.1-Bru-Kö

Ansprechpartner: Markus Bruns
Telefon 0611 136-104
Telefax 0611 136-8104
markus.bruns@hwk-wiesbaden.de

Präsident
Bernd Ehinger

Geschäftsführer
Harald Brandes

Hausanschrift:
Bierstadter Straße 45
65189 Wiesbaden

info@handwerk-hessen.de
www.handwerk-hessen.de

Arbeitsgemeinschaft der Hessischen
Handwerkskammern –
Die Dachorganisation der drei
hessischen Handwerkskammern
Frankfurt-Rhein-Main, Kassel und
Wiesbaden.

Wiesbadener Volksbank
BLZ 510 900 00
Konto 247 200
IBAN DE20 5109 0000 0000 2472 00
BIC (Swift-Code) WIBADE5W



Denn es liegt in der Natur der Selbstverwaltungskörperschaften, dass sie ihre ureigenen Angelegenheiten, wozu fraglos auch die Personalhoheit gehört, weitgehend „staatsfrei“ selbst regeln können und sollen. Dies spiegelt sich insbesondere auch in den für das Handwerk relevanten Regeln der Handwerksordnung (HwO) wider, die im Übrigen Bundesrecht sind. So bestimmt § 115 HwO, dass die Staatsaufsicht gerade keine Fachaufsicht ist, sondern sich auf eine Rechtsaufsicht beschränkt, die sich nur darauf erstreckt, dass Gesetz und Satzung beachtet werden, also insbesondere die Handwerkskammern die ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben erfüllen.

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

Aus den gleichen Erwägungen ist jedoch auch der von den Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgelegte Gesetzentwurf abzulehnen. Zwar sieht dieser keine verpflichtende Anwendung sämtlicher Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vor, doch stellt die als Sollvorschrift vorgesehene Beachtung der Grundsätze nach § 4 des HGIG bei der Personalwirtschaft einen ebenso unzulässigen Eingriff in die Personalautonomie und damit den Kernbereich der wirtschaftlichen Selbstverwaltung dar, wie bereits oben ausgeführt.

Zwar soll die Anwendung der „Grundsätze“ von den Kammern „eigenverantwortlich“ durchgeführt werden, wir können aber keine sachliche Rechtfertigung erkennen, warum die Regierungsfractionen hier von dem seit langer Zeit geltenden HGIG, wonach die Kammern ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind, abweichen wollen. Die hessischen Handwerkskammern praktizieren auch ohne gesetzliche Verpflichtung die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personalratsvertretungen. Diese Praxis hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht nicht.

Außerdem sehen wir das Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach den §§ 5 bis 7 und die sonstigen Fördermaßnahmen nach den §§ 8 bis 14 als bürokratisch und kostenintensiv an. Dies sehen die Regierungsfractionen offensichtlich auch so, da sie unter der Überschrift



„Finanzielle Mehraufwendungen“ einräumen, dass finanzielle Mehraufwendungen nicht auszuschließen sind. In Zeiten der „Schuldenbremse“ halten wir es für dringend angezeigt, anstelle nicht notwendiger finanzieller Mehrbelastungen im Personalbereich umgekehrt Einsparpotenziale zu realisieren. Deshalb verwundert es uns, dass der Gesetzesvorschlag die finanziellen Mehrbelastungen als „nicht im Einzelnen quantifizierbar“ einstuft. Dies wäre allerdings notwendig, da es durch die Ausweitung der Freistellungsregelungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sicherlich zu nicht unerheblichen finanziellen Mehrbelastungen kommen wird. Des Weiteren würde auch der in § 12 Abs. 4 HGIG vorgesehene Erstattungsanspruch für die Kosten der Betreuung von Kindern - deren Alter im Übrigen von 12 auf 15 Jahre angehoben werden soll - oder von pflegebedürftigen Angehörigen zu nicht absehbaren erheblichen Kostensteigerungen führen.

Auch vermissen wir Aussagen zu den Dienststellen, bei denen auch auf Leitungsebene eine Unterrepräsentanz von Männern besteht. Den Frauenförderplänen entsprechende Pläne zur Förderung von Männern sind wohl für solche Dienststellen nicht vorgesehen. Nach unserem Dafürhalten sollte nicht der Eindruck entstehen, dass die Politik sich nur noch um junge Frauen kümmern will, so dass die männliche Jugend den gesellschaftlichen Anschluss verlieren würde. Die Politik sollte sich vielmehr um beide Geschlechtergruppen gleichermaßen kümmern. Gerade die männlichen Jugendlichen laufen nach unserer Einschätzung gesamtgesellschaftlich Gefahr ins Hintertreffen zu geraten.

Wir möchten darauf hinweisen, dass wir nicht die Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes kritisieren, sondern vielmehr die hierzu vorgeschlagenen gesetzlichen Maßnahmen, um eben diese Ziele zu erreichen. Die demografische Entwicklung in Hessen wird nach unserer Auffassung zu einer deutlichen Verstärkung der Nachfrage gerade auch nach weiblichen Arbeitskräften führen. Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, insbesondere für Frauen, werden sich aus diesem Grunde weiter verbessern. Für eine gesetzliche Regelung, welche über die bisherigen Regelungen hinausgeht, besteht daher nach unserer Auffassung kein Bedarf. Darüber hinaus erachten wir die im Einzelnen vorgesehenen Regelungen zur Erreichung der Gleichberechtigung für bürokratisch und kostenintensiv.

Nicht nachvollziehen können wir, dass nach der Anhörungsliste wohl nicht alle hessischen Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe in den Kreis der Anzuhörenden aufgenommen wurden, obwohl sie von beiden Gesetzentwürfen – ebenso wie die Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern - betroffen sind.



Unsere Stellungnahme ist mit der in den Kreis der Anzuhörenden ebenfalls aufgenommenen Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie mit Herrn Franz-Josef Herter vom Hessischen Handwerkstag abgestimmt, so dass diese Handwerksorganisationen keine eigene Stellungnahme abgeben werden.

Die Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern wird bei der mündlichen Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages am 1. Oktober 2015 durch Herrn Bernhard Mundschenk, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Wiesbaden, vertreten.

Mit freundlichen Grüßen

Bernd Ehinger
Präsident

Harald Brandes
Geschäftsführer

agah • Kaiser-Friedrich-Ring 31 • 65185 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Sozial- und integrationspolitischer Ausschuss
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Arbeitsgemeinschaft der
Ausländerbeiräte Hessen -
Landesausländerbeirat

Geschäftsstelle:
Kaiser-Friedrich-Ring 31
65185 Wiesbaden
Tel: 0611/ 98 99 5-0
Fax: 0611/ 98 99 5-18
agah@agah-hessen.de
www.agah-hessen.de

Wiesbaden, den 15. September 2015

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 19/1509

und

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Ravensburg,

wir freuen uns, dass uns Gelegenheit geben wird, zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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) Stellung zu nehmen.

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

- Richtlinie 2000/43/EG (Verbot aller Formen von Diskriminierung, die auf Rasse oder ethnischer Herkunft beruhen)
- Richtlinie 2000/78/EG (Verbot aller Formen von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und Beruf, die auf Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung basieren).

Bankverbindung:
Santander Bank Wiesbaden
Konto 103 197 3100
BLZ 500 333 00

- Richtlinie 2002/73/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen)
- Richtlinie 2004/113/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen).

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

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

Die Geltung des AGG beschränkt sich außerhalb der Erwerbstätigkeit auf den Privatrechtsverkehr, so dass das AGG etwa für Medien oder in öffentlichen Schulen keine Anwendung findet.

Im Hinblick auf die Gesetzgebungskompetenz ergibt sich für den schulischen Bereich die Zuständigkeit der Bundesländer. Regelungen auf diesen Gebieten mit dem Zweck, Ungleichbehandlungen auszuschließen, können bzw. müssen mithin auf Landesebene vorgenommen werden.

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

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

In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sind Frauen noch unterrepräsentiert. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bietet eine gesetzliche Regelung zur Verbindung der Wahrnehmung von Familienaufgaben und gleichzeitig der beruflichen Fortentwicklung an. Diese beiden Aspekte sind wichtige Teile des Lebens vielen Frauen und Männer, die sich für die Familie und Betreuung von Kindern und Familienangehörigen einsetzen. Sie sind von großer Bedeutung für die demographische Entwicklung Deutschlands.

Chancengleichheit in der öffentlichen Verwaltung und entsprechende Rahmenbedingungen, die die Wahrnehmung Familienaufgaben ermöglichen, können entscheidend dazu beitragen, dass Frauen eine Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst positiv werten und sich für eine Tätigkeit dort entscheiden und bewerben, sondern es erleichtert auch die Entscheidung der Arbeitnehmerinnen, die Gründung einer Familie mit dem Berufsleben zu vereinbaren.

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

§ 1;

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 19/1509

§§ 2:

Beide Gesetzentwürfe beinhalten eine zusätzliche Berücksichtigung der Belange behinderter bzw. von Behinderung bedrohter Frauen bei der Erreichung der Gesetzesziele.

Das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention für Deutschland im Jahr 2009 und die verbindlichen inhaltlichen Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, die hinreichend erfüllt werden müssen, führen dazu, dass im Hinblick auf die Gleichstellung behinderter Menschen Bund und Länder die teilweise seit über zehn Jahren geltenden Gesetze prüfen. Dies gilt etwa in Bezug auf den Diskriminierungsschutz, das Verständnis von Behinderung, das Konzept der Zugänglichkeit (Barrierefreiheit), der Inklusion sowie der Partizipation von Menschen mit Behinderungen.

Gleichwohl kann eine Benachteiligung bei der beruflichen Entwicklung von Frauen nicht nur aus Behinderung, sondern zum Beispiel auch aus religiösen Gründen resultieren. Eine Mehrfachdiskriminierung kann sich aus der Kombination aller im AGG genannten Diskriminierungstatbestände ergeben, wie etwa "jung und weiblich", "älter und behindert" oder "ausländisch und muslimisch". Eine solche mehrdimensionale Diskriminierung kann dazu führen, dass Frauen mit Migrationshintergrund von Ungleichbehandlung stärker betroffen sind.

Es gilt aber, alle Formen der Diskriminierung in Staat und Zivilgesellschaft zu bekämpfen.

Eine Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsaufgaben, deren Aufgabe die Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts umfasst, sollte deshalb nicht nur ein weiteres Diskriminierungsmerkmal herausgehoben, sondern alle im AGG genannten Diskriminierungstatbestände mit einbeziehen.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung finden sich insgesamt noch zu wenige Frauen, aber auch zu wenige Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Migrant_innen müssen auch dort einen gleichberechtigten und akzeptierten Platz einnehmen können, damit sich die alltägliche Wirklichkeit auch in Ämtern und Behörden widerspiegelt.

Die besondere Berücksichtigung der Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen begegnet auch im Hinblick auf die Einhaltung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebotes des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG Bedenken, da die Rechtsstellung behinderter Menschen nicht geschlechtsbezogen differenziert betrachtet werden kann.

Weiterhin sollte unserer Meinung nach deutlich werden, dass hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch gleichgeschlechtliche Partner, die Familienaufgaben wahrnehmen, erfasst sind.

Gleichgeschlechtliche Partner, und zwar männliche gleichgeschlechtliche Partner, die in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, sind als Männer in der öffentlichen Verwaltung nicht unterrepräsentiert.

Sofern sie Familienaufgaben wahrnehmen, sind sie jedoch genauso stark vom Problem der Vereinbarkeit der Familie und Beruf betroffen wie Frauen. Familienarbeit bringt Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsleben mit sich. Viele gleichgeschlechtliche Lebenspartner entscheiden sich immer häufiger für eine Adoption. Das Gleichberechtigungsgesetz sollte deshalb klarstellen, dass es auch auf diese Lebenssachverhalte anwendbar ist.

Geszentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

§ 10;

Geszentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 19/1509

§§ 19 ff:

Zwar sind Eignung, Befähigung und Leistung unabdingbare Kriterien, um zu einer objektivierbaren Bewerber_innenauswahl zu gelangen. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass besonders Frauen (mit Kindern), ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stellensuche schlechtere Chancen haben, eine Einladung zum Bewerbungsgespräch zu erhalten als andere.

Deshalb sind aus unserer Sicht anonymisierte Bewerbungsunterlagen zu bevorzugen. Sie sollten verpflichtend vorgesehen werden. In einem zweiten Schritt könnte –falls erforderlich– ergänzend sicher gestellt werden, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 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. 19/2161

§ 3 Abs. 6 HGIG:

Aus unserer Sicht sollte die Definition der Familienaufgaben in § 3 Abs. 6 HGIG nochmals überprüft werden.

Nach dieser Definition nimmt Familienaufgaben wahr, wer mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine bzw. einen nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut.

Die Altersgrenze wird mit der generellen Formulierung „unter 18 Jahren“ sehr weit gefasst.

Dies zeigt auch ein Vergleich mit anderen gesetzlichen Regelungen

Nach einer Ehescheidung kann beispielsweise ein geschiedener Ehegatte Unterhalt verlangen, wenn er ein gemeinschaftliches Kind betreut und deshalb eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben kann. Sollte das Kind jedoch das dritte Lebensjahr vollendet haben und keine Billigkeitsgründe für eine Verlängerung des Basisunterhaltes vorliegen, so ist die Folge, dass der Anspruch auf nahehehlichen Unterhalt wegen Kindesbetreuung erlischt

Im Alter zwischen 14 Jahre und 18 Jahre sind die meistens Kinder einsichtsfähig und selbstständig.

Die Regelungen der §§ 112 und § 113 BGB sehen vor, dass auch ein Minderjähriger im Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen oder selbständig den Betrieb eines Erwerbsgeschäft führen kann. Es ist denklogisch auszuschließen, dass ein „erwachsener Familienangehörige“ oder ein Minderjährige, der selbst einen Betrieb führen kann, ein Betreuung von den Eltern ganztägig braucht.

§ 9 Abs. 1 HGIG:

§ 9 HGIG bezieht sich auf die Stellenbesetzung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und regelt die Ausschreibungen. In § 9 Abs. 1 HGIG ist vorgesehen, dass in der Ausschreibung darauf hinzuweisen ist, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Anders als die Mitteilung, dass die Stelle auch als Teilzeittätigkeit besetzt werden kann, könnte der Hinweis, dass Frauen besonders erwünscht sind, eine Eingrenzung des Bewerberkreises anhand des Geschlechtes darstellen

Das HGIG gilt gemäß § 2 für die Landesverwaltung einschließlich weiterer Dienststellen. § 24 AGG regelt, dass die Vorschriften des AGG entsprechend für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder usw. gelten.

Obwohl die Formulierung Männer von dem Bewerberkreis nicht ausdrücklich und auch nicht unmittelbar ausschließt, wirkt sie abgrenzend und kann eine mittelbare Benachteiligung darstellen. Die Regelung des § 9 HGIG würde damit §§ 1, 3 AGG tangieren.

Letztlich werden gleichgeschlechtliche Lebenspartner, die Familienaufgaben übernommen haben, nicht erfasst, sofern es sich um eine gleichgeschlechtliche, männliche Lebenspartnerschaft handelt. Sofern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Hemmnisse, die daraus folgen und zu einer Unterrepräsentierung von Frauen in vielen Bereichen führt, entgegen getreten werden soll, muss dies dann auch für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften bedacht werden.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 19/1509**§ 1:**

Zu begrüßen ist, dass die Vorschrift über die berufliche Förderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinaus auf eine umfassendere gleichberechtigte Teilhabe abzielt.

Unterschiedliche Lebens- und Berufskonzepte und Rollenvorstellungen betreffen Frauen mit Migrationshintergrund mitunter schwerwiegender.

Die soziale Lebensrealität von Frauen mit Migrationshintergrund ist sehr vielfältig, aber oftmals werden ihnen Erwartungen und Vorstellungen entgegen gehalten, die sich mit den Anforderungen des Berufslebens nicht in Einklang bringen lassen. Hemmnisse im Hinblick auf die Persönlichkeitsentfaltung und die berufliche Verwirklichung sind die Folge.

Eine gleichberechtigte Teilhabe - auch in der Arbeitswelt - kann für Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund in Hessen erreicht werden, wenn ihnen und ihren Bedürfnissen Aufmerksamkeit gewidmet wird und sich dies auch in gesetzlichen Regelungen widerspiegelt.

§ 46:

Im Gesetzentwurf werden lediglich von Frauenbeauftragte genannt. Das Ziel des Gesetzes soll gemäß § 1 HGIG die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit des Familien- und Erwerbslebens sein.

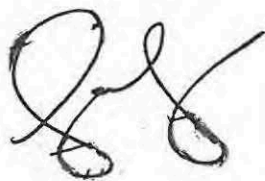
Sofern lediglich Frauenbeauftragte im Gesetz erwähnt werden, wird der Eindruck unterstützt, männliche Beschäftigte seien nicht gemeint oder nähmen keine Familienaufgaben wahr, was tatsächlich aber nicht der Fall ist.

Hier gelten bezüglich gleichgeschlechtlicher Partner, die Familienaufgaben wahrnehmen, die Ausführungen zu § 2. Das Verwenden nur des Begriffes „Frauenbeauftragte“ sollte deshalb nochmals geprüft werden.

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

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

Mit freundlichen Grüßen



Enis Gülegen
Vorsitzender