

**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](#) –

18.	Regierungspräsidium Kassel, Frauenbeauftragte Anja Braselmann	S. 79
19.	Elke Möller	S. 82
20.	AG Frauenbeauftragter in Wiesbaden, Inge Mierzwa	S. 89
21.	Archivschule Marburg, Dr. Irmgard Christa Becker	S. 93
22.	Konferenz hessischer Universitätspräsidien, Prof. Dr. Katharina Krause	S. 94
23.	Landeswohlfahrtsverband Hessen	S. 100
24.	Hessischer Städtetag, Stephan Gieseler	S. 101
25.	Deutscher Juristinnenbund e. V., LV Hessen, Noreen von Schwanenflug	S. 114
26.	Fraport AG, Michael Müller	S. 116
27.	Landes-Frauen-Rat Hessen, Büro für staatsbürgerliche Frauenarbeit, Sigrid Isser, Rita Czymai	S. 123
28.	ver.di Landesbezirk Hessen, Sibylle Lust	S. 127
29.	Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen, Herr Reusch	S. 131
30.	Präsident des Landgerichts Gießen, Dr. Wilhelm Wolf	S. 134
31.	Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main, Sprecherin der Frauenbeauftragten, Renata Berlin	S. 142
32.	Landesbezirksfachausschuss Richterinnen, Richter und Staatsanwaltschaften bei ver.di, Jens-Peter Hoth	S. 146
33.	DGB Bezirk Hessen-Thüringen, Renate Licht	S. 148
34.	Gleichberechtigung und Vernetzung e. V., Vorstand Almut von Woedtke	S. 153
35.	Hessischer Rundfunk, Jürgen Betz, Dr. Heiko Konrad	S. 167
36.	Prof. Dr. Sibylla Flügge, Frankfurt University of Applied Sciences	S. 177
37.	Sandra Temmen, Gewerkschaft der Polizei, Frauengruppe Hessen	S. 185

**Die Frauenbeauftragte beim  
Regierungspräsidium Kassel**



Regierungspräsidium Kassel · 34112 Kassel

An die  
Vorsitzende des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses  
Frau Abg. Claudia Ravensburg

per E-Mail

Aktenzeichen

Bearbeiter/in                      Frau Braselmann  
Durchwahl                            0561 106-1017  
Fax                                        0561 106-1611  
E-Mail                                    anja.braselmann@rpks.hessen.de  
Internet                                 www.rp-kassel.de  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Besuchsanschrift                  Steinweg 6, Kassel

Datum                                    17.09.2015

**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 Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 19/2161**

Sehr geehrte Frau Ravensburg,

zunächst bedanke ich mich für die Gelegenheit zur Teilnahme an der schriftlichen und mündlichen Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zur Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Mein fachlicher Beitrag resultiert aus der Sicht einer Frauenbeauftragten einer Landesmittelbehörde, die seit 2001 mit dem Instrument der gender-gerechten Personalkostenverteilung (Gender-Budget) arbeitet.

Aus diesen Erfahrungen können aus meiner Sicht folgende Faktoren für eine erfolgreiche Chancengleichheitspolitik abgeleitet werden:

Wir sind telefonisch mo. - do. von 08:00 - 16:30 Uhr und fr. von 08:00 - 15:00 Uhr ständig erreichbar. Besuche bitte möglichst mo. - do. in der Zeit von 09:00 - 12:00 Uhr und von 13:30 - 15:30 Uhr, fr. von 09:00 - 12:00 Uhr, oder nach tel. Vereinbarung.

Postanschrift: Steinweg 6 · 34117 Kassel · Vermittlung 0561 106-0.  
Das Dienstgebäude Steinweg 6 ist mit den Straßenbahnlinien 3, 4, 6, 7 und 8 sowie verschiedenen Buslinien zu erreichen (Haltestelle Altmarkt).

- Grundsätzlich sollte ein Gesetz zur Gleichberechtigung einen verbindlichen, zielgerichteten und themenbezogenen Handlungsrahmen vorgeben, der von den Dienststellen mit Leben erfüllt wird. Dazu braucht es fachliche Kompetenz, persönliche Kompetenz sowie Methoden- und Handlungskompetenz der handelnden Personen.
- Die Umsetzung des Gesetzes und die Erreichung der im Gesetz benannten Ziele ist beim Regierungspräsidium Kassel richtigerweise „Chefsache“. Dienststellenleitung und Führungskräfte haben eine originäre Verantwortung für die Erreichung der Gesetzesziele. Diese Verantwortung wahrzunehmen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.
- Um die Dienststellenleitung und die Führungskräfte bei der Erreichung der Gesetzesziele zu unterstützen, bedarf es aus meiner Sicht eines kontinuierlichen Controllings. Neben einer mehrjährigen Berichtspflicht gegenüber der Dienststelle, die den Frauenförderplan (oder Gleichstellungsplan) genehmigt, bedarf es einer jährlichen dienststelleninternen Evaluation, der ein klares Controlling-Konzept zugrunde liegen muss. Dieser dienststellenintern zu veröffentlichende Gleichstellungsbericht würde dem Prinzip der Selbstkontrolle, Selbstverantwortung und Selbstorganisation bei der Umsetzung des Gesetzes dienen.
- Chancengleichheitspolitik wird häufig unter dem Aspekt der wenigen Frauen in Führungspositionen betrachtet; zugleich besteht m.E. Handlungsbedarf bei der hohen Anzahl von Frauen in den sog. „unteren Funktionsbereichen“. An dieser Stelle wird der Gender-Pay-Gap zum Gender-Pensions-Gap. Eine verpflichtende Personalentwicklungsstrategie für diesen Personenkreis ist notwendig, um den Beschäftigten Entwicklungsperspektiven zu bieten.
- Die unverzügliche Ausschreibung vakanter Dienstposten sollte verpflichtend vorgegeben werden. Zielquoten eines Frauenförderplanes (beim RP Kassel: Gender-Konzept) für die Besetzung von Dienstposten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können umgangen werden, wenn Dienstposten zunächst im Wege der Abordnung besetzt werden und potentiellen Bewerbern somit ein Erfahrungsvorsprung auf diesem Dienstposten ermöglicht wird.
- Die stellenbezogene Ist-Analyse des Frauenförderplanes (oder Gleichstellungsplanes) sollte ergänzt werden um eine personalkostenbezogene Betrachtung. Das Instrument des Gender-Budget eignet sich besonders, Chancengleichheit in einer Organisation abzubilden. Wenn sichtbar wird, zu welchem Anteil die Gruppe der Frauen und die Gruppe der Männer an Haushaltsmitteln (in Form des Einkommens) partizipieren, kann der Geschlechteraspekt eine Entscheidungsgrundlage sein, die nachvollziehbar

kommuniziert werden kann. Darüber hinaus wird mit der personalkostenbezogenen Betrachtung ein Auftrag aus dem Gender Mainstreaming realisiert.

- Die Befristung der Amtszeit der Frauenbeauftragten sollte entfallen. Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr; die Wahrnehmung einer solchen Aufgabe zeitlich zu befristen ist nicht notwendig und kann für die Aufgabenerfüllung kontraproduktiv sein.

Mit freundlichem Gruß

*gez.*

(Anja Braselmann)

Elke Möller

Fr.-Ebert-Str. 10

65474 Bischofsheim

September 2015

### **Schriftliche Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen**

**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**

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

#### **1. Anforderungen an ein wirksames Gleichberechtigungsgesetz**

Ausgehend von der Praxis und meiner Erfahrung als langjährige Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung Rüsselsheim und Dozentin am Verwaltungsseminar Darmstadt zur Arbeit der Frauenbeauftragten, stelle ich der Beurteilung der beiden Gesetzesentwürfe die Frage voraus: Was war bzw. ist hilfreich bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den öffentlichen Verwaltungen in Hessen?

Hier konzentriere ich mich auf die folgenden fünf Erkenntnisse:

##### **1.1. Zielsetzung des Gesetzes**

Es bedarf der Klarstellung, dass das Gesetz eine Konkretisierung der in Artikel 3 GG, der Hessischen Verfassung und dem Europarecht verbrieften Grundrechte darstellt, bei deren Verwirklichung dem öffentlichen Dienst eine besondere Verantwortung zukommt.

Eine wirksame Verpflichtung der Führungskräfte aber auch der politisch Verantwortlichen ist deshalb unerlässlich.

##### **1.2. Keine weitere Aushöhlung des Geltungsbereiches des Gesetzes**

Die seit der Verabschiedung des Gesetzes stattgefundenen Umstrukturierungen im öffentlichen Dienst in Form von Ausgliederungen, Privatisierungen etc. haben de facto zu einer Einschränkung des Geltungsbereiches des Gesetzes geführt.

Aus der Verpflichtung, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, ergibt sich meines Erachtens auch die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass die für den Öffentlichen Dienst geltenden Regelungen nicht unterlaufen werden. Prüfkriterium ist deshalb, wie durch das Gesetz der Einfluss des Staates und seiner Körperschaften auf die Fortgeltung der gleichstellungsbezogenen Standards bei den o.g. Umwandlungsprozessen gesichert wird.

##### **1.3. Es bedarf eindeutiger rechtlicher Aussagen und Definitionen**

Auf die Frage „Was steht im Gesetz und wo?“ darf es keine Diskussion um Deutungen und Rechtsauffassungen geben. Das beinhaltet eindeutige Aussagen und Definitionen sowie den Verzicht auf unbestimmte Rechtsbegriffe.

#### 1.4. Aussagekräftige und verbindliche Frauenförderpläne

Mit Hilfe der Frauenförderpläne sollen die Gesetzesziele für die jeweiligen Dienststellen konkretisiert und operationalisiert werden. Dies erfordert eine aussagekräftige und an den Zielen des Gesetzes orientierte Datenbasis mit verbindlichen Maßnahmen und einer regelmäßigen Evaluierung.

#### 1.5. Die Stärkung der Rolle der Frauenbeauftragten

Damit die Frauenbeauftragte ihren Aufgaben nachkommen kann, bedarf es im Wesentlichen einer eindeutigen Organstellung mit klaren Beteiligungsrechten und wirkungsvollen Sanktionsmöglichkeiten.

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

Gemessen an den oben aufgeführten Kriterien kann folgendes festgestellt werden:

### 2.1. Zielsetzung des Gesetzes

§ 1 (1) des Gesetzesentwurfes beschränkt sich bei der Zielbestimmung auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Eine wie unter 1.1. geforderten Bezugnahme auf die Grundrechte aus Artikel 3 GG, der Hessischen Verfassung und dem Europarecht würde dem Gesetz mehr Gewicht verleihen und zu einer weit größeren Akzeptanz beitragen. Eine Verpflichtung von Führungskräften auf die Verwirklichung von Grundrechten hat mehr Gewicht, als die Erklärung des Gesetzes aus sich heraus.

Nicht nachvollziehbar ist die in Satz 2 des Absatz 1 getroffene Aussage, dass auf der Grundlage von Frauen- und Gleichstellungspläne die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern verbessert werden sollen. Fehlt hier möglicherweise der Bezug z.B. zu den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern mit Familienaufgaben? Wenn nicht, ist die Aufnahme der Zielgruppe der Männer in Bezug auf die Zielsetzungen des Gesetzes mit Ausnahme der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zu erklären.

§ 4 (1) Zu begrüßen ist die Benennung derer, die für die Zielerreichung des Gesetzes verantwortlich sind.

Allerdings sollte der Verpflichtung der Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsaufgaben mehr Gewicht verliehen werden. Ähnlich dem Entwurf der SPD-Fraktion in § 3 (2) sollte ergänzt werden, dass „Für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (... ) das Leitprinzip der Gleichstellung eine zwingende Verpflichtung (ist), deren Erfüllung ein unverzichtbares Kriterium ihrer Leistungsbeurteilung darstellt.“

### 2.2. Keine weitere Aushöhlung des Geltungsbereiches des Gesetzes

In § 2 (2) wird der Geltungsbereich des Gesetzes insoweit erweitert, als die bisher für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe geltende Ausnahmeregelung aufgehoben wird.

Zudem haben Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände in Aufsichtsgremien privatrechtlicher Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes nach § 4 angewendet werden.

Es ist zu begrüßen, dass der Entwurf mit dieser Aussage die Problematik der Umstrukturierungen im Öffentlichen Dienst aufgreift. Allerdings greift die Vorgabe zu kurz, wenn die Vertreterinnen und

Vertreter nur darauf „hinzuwirken haben“. Mit der Verpflichtung zur „Sicherstellung“ wäre mehr Verbindlichkeit zu erreichen.

Auch die Einschränkung auf die Anwendung der Grundsätze bei der Personalwirtschaft ist zu überdenken, umfassen selbst die Grundsätze dieses Gesetzentwurfs doch mehr als nur Entscheidungen im Personalbereich.

Eine Ergänzung entsprechend der Vorschläge des Gesetzentwurfs des SPD-Fraktion unter § 5 wäre im Sinne eines wirksameren Vorgehens für das Fortgelten gleichstellungsrelevanter Standards bei Umwandlungen in eine private Rechtsform wünschenswert.

In diesem Zusammenhang ist noch auf eine gegenüber dem bisherigen Gesetz vorgenommene Änderung hinzuweisen. § 5 (3) des Entwurfs besagt, dass Gemeinden, Gemeindeverbände, Eigenbetriebe, Krankenanstalten und kommunale Zweckverbände mit weniger als fünfzig Beschäftigten (...) von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes absehen (können). § 4 (3) des derzeit gültigen Gesetzes legt fest, dass „in Gemeinden, Gemeindeverbänden, Eigenbetrieben, Krankenanstalten und kommunalen Zweckverbänden mit weniger als fünfzig Beschäftigten (...) ein Frauenförderplan aufgestellt werden (kann)“. Wenn dies auch materiell kein Unterschied bedeutet, so geht doch mit der angestrebten Fassung eine negative Kontierung einher und widerspricht dem Geiste des Gesetzes und dem damit erhofften Paradigmenwechsel.

### 2.3. Es bedarf eindeutiger rechtlicher Aussagen und Definitionen

Hier möchte ich mich auf zwei Beispiele beschränken:

#### Verwaltungssprache

Positiv zu bewerten ist die Aufnahme des § 1 (2), wonach „die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes (...) die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen (sollen). Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr“. Denn, wie es auch aus der Begründung hervorgeht, wird „die geschlechtergerechte Ausdrucksform in der Vorschriftensprache und im dienstlichen Schriftverkehr“ trotz diesbezüglicher Richtlinien und dem Bemühen zahlreicher Frauenbeauftragter „noch nicht flächendeckend praktiziert“. Gerade vor diesem Hintergrund ist die in § 1 (2) verwendete Sollvorschrift zu hinterfragen. Angesichts der großen Widerstände, die es immer wieder gegen die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache gibt, kommt ein eindeutiges „Muss“ ohne Ermessensspielraum der Verwirklichung der Gesetzesintention wesentlich näher.

#### Qualifikationsbeurteilung und Ehrenamt

In §11 (1) werden die Kriterien für die Qualifikationsbeurteilung durch Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, erweitert. Es steht außer Frage, dass dem ehrenamtlichen Engagement eine wichtige gesellschaftliche Bedeutung zukommt und es deshalb zu fördern gilt. Auch steht außer Frage, dass im Ehrenamt Zusatzqualifikationen erworben werden, die der Erwerbsarbeit dienlich sein können. Zu fragen ist allerdings, ob eine Berücksichtigung von Ehrenämtern an sich auch der Zielsetzung des Gesetzes dient, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst abzubauen?

Birgt dieser Verweis nicht eher die Gefahr, zu einem Bonus für männliche Bewerber zu werden? Denn bekanntermaßen sind die Frauen im bürgerschaftlichen Engagement gegenüber Männern deutlich unterrepräsentiert. Dies geht aus verschiedenen Veröffentlichungen zu diesem Thema hervor. Während Männer sich eher in Sport- und Katastrophenschutz sowie in Leitungsfunktionen engagieren, sind Frauen überwiegend in sozialen Bereichen tätig. Um der Zielsetzung des Gesetzes zu entsprechen und diesbezügliche Missdeutungen zu vermeiden, ist es sinnvoll, die ehrenamtliche Tätigkeit nur dem sozialen Bereich zuzuordnen.

#### 2.4. Aussagekräftige und verbindliche Frauenförderpläne

Die Maßgaben zur Aufstellung und Inhalten der Frauen- und Gleichstellungsplänen greifen aufbauend auf den bisherigen gesetzlichen Vorgaben die Anregungen der hessischen Frauenbeauftragten auf, die häufig schon in kommunalen Frauenförderplänen realisiert wurden und sich bewährt haben.

Dies betrifft insbesondere die Erweiterung der Darstellung der Beschäftigtenstruktur um die Führungskräfte als auch die Aufnahme von Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung und deren Benennung, wie z.B. die geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung. Allerdings werden diese nicht verbindlich vorgeschrieben, wie aus der Kannbestimmung unter § 6 (4) zum Ausdruck kommt. Dahingegen versprechen die Regelungen hinsichtlich der Evaluierung mehr Verbindlichkeit hinsichtlich der Umsetzung der Inhalte.

#### 2.5. Die Stärkung der Rolle der Frauenbeauftragten

Hinsichtlich der angekündigten Stärkung der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bleibt der Gesetzentwurf weit hinter den Erwartungen zurück.

##### Beteiligungsrechte

Zu problematisieren ist die Beschreibung ihrer Beteiligungsrechte in § 17 (1). Diese besagt, dass die Frauenbeauftragte das Recht hat, „frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere (.....)“

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen vieler Frauenbeauftragter, immer wieder die Beteiligung einfordern zu müssen, stellt sich hier die Frage, wer definiert, welche Maßnahmen unter die Kriterien Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fallen. Gegenüber der Auslegung der bisherigen Aufgabenbeschreibung in § 16 (1), stellt dies eine Einschränkung dar. Bisher galt die Auffassung, dass der Frauenbeauftragten sämtliche Maßnahmen, sei es organisatorischer, sozialer oder personeller Art vorzulegen sind, auch wenn diese auf den ersten Anschein nichts mit der Gleichstellungs- bzw. Vereinbarkeitsthematik zu tun haben. Der Frauenbeauftragten kam dann die Aufgabe zu, zu beurteilen, ob eine Maßnahme gleichstellungsrelevant im Sinne des Gesetzes ist oder nicht. Eine solche Auslegung lässt der Gesetzentwurf meines Erachtens nicht zu.

##### Initiativrecht

Zwar ermöglicht das nunmehr förmlich zu bescheidende Initiativrecht in § 17 (6) für Frauenbeauftragte eine wirkungsvollere Gestaltungsmöglichkeit durch die Frauenbeauftragte. Allerdings fehlt hier die konkrete Fristsetzung für die schriftliche Reaktion der Dienststelle.

##### Zugangsrechte zu Ministerium und Oberster Dienstbehörde

Neu ist der Zugang unmittelbar an das zuständige Ministerium für die Frauenbeauftragten der Kommunen in § 18 (3). Problematisch ist die Eingrenzung der Anliegen auf Beratung von Fragen grundsätzlicher Art nach § 1 (1) und der Auslegung des Gesetzes. Hier wäre eine verbindliche Rechtsauskunft, sowohl für die Frauenbeauftragten als auch für die Dienststellen zielführend.

Der Zugang zur obersten Dienstbehörde in § 18 (2) stellt für die Frauenbeauftragten der Kommunen keine Verbesserung dar, da diese (Magistrat oder Kreisausschuss) bereits bei Widerspruchsverfahren abschließend entscheidet und damit keine Möglichkeit besteht ggfs. rechtswidrige Entscheidungen zu sanktionieren. Hier sollte deshalb der Zugang zur Aufsichtsbehörde bei Rechtsverstößen ermöglicht werden.

##### Clearingstelle

Der unmittelbare Zugang zum Ministerium stellt zwar eine Neuerung dar, erfüllt aber nicht die Anforderungen einer unabhängigen Clearingstelle. Mit der Einrichtung einer Clearingstelle wäre ein fachlicher Austausch sowohl für Frauenbeauftragte als auch für Dienststellenleitungen, Personal- und

Organisationsverantwortliche in Bezug auf unterschiedliche Rechtsauffassung und Auslegung gegeben.

#### Organklagerecht

Das Organklagerecht in § 20 bietet die Möglichkeit bei unterbliebener 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 Beanstandungsrecht, das sich auf die Gesetzesverstöße bezieht, ebenso auf die Nichteinhaltung oder Erfüllung der Ziele und Maßnahmen der Frauenförderpläne.

Außerdem fehlt ein Verbandsklagerecht, das Gewerkschaften, Berufsverbänden oder sonstigen Verbänden ein gerichtliches Antragsrecht verleiht.

#### Personelle Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Um den Status der Frauenbeauftragten zu stärken und auch nach außen hin sichtbar zu machen, ist eine personelle Ausstattung von Nöten, die über das bisherige Gesetz hinausgeht.

Leider sieht der Gesetzentwurf keine wesentlichen Verbesserungen vor. Lediglich für die kleinen Dienststellen wird in § 21 (2) eine Richtschnur gegeben, die für viele der betroffenen Frauenbeauftragten tatsächlich eine verbesserte Entlastung bedeutet.

Eine angemessene Ausstattung für größere Dienststellen wird zwar konkretisiert, es bleibt aber den Dienststellen überlassen, ob sie es als erforderlich erachten, bei über 2.000 Beschäftigten weitere Frauenbeauftragte oder Mitarbeiter\_innen freizustellen. Der Zusatz „falls erforderlich“ ist deshalb zu streichen.

Wenn die Regierungsfractionen es ernst meinen mit der Stärkung der Frauenbeauftragten, muss dies entsprechende personelle Konsequenzen haben, damit die Frauenbeauftragte ihren gesetzlichen Aufgaben in vollem Umfang nachkommen kann.

### **3. Entwurf der Fraktion der SPD**

#### 3.1. Zielsetzung des Gesetzes

§ 2 (1,3) des Entwurfes wird der Anforderung, einen Bezug auf das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Artikel 3 GG, der Hessischen Verfassung und dem Europarecht herzustellen, gerecht. Zu begrüßen ist auch die Aufnahme der Definition von Gleichberechtigung in § 1 als „Gleichwertigkeit der geschlechtertypisch unterschiedlichen Lebens- und Berufsentwürfe.“

Für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen ist nach § 3 (2) das Leitprinzip der Gleichstellung eine zwingende Verpflichtung, deren Erfüllung ein unverzichtbares Kriterium ihrer Leistungsbeurteilung darstellt. Die bisherigen Erfahrungen vieler Frauenbeauftragten zeigen, dass für Führungskräfte solche Anreize häufig förderlich sind, um sich ihrer besonderen Verantwortung bei der Verwirklichung der Gesetzesziele Rechnung bewusst zu werden.

#### 3.2. Keine weitere Aushöhlung des Geltungsbereiches des Gesetzes

Um eine Fortgeltung der dem HGIG entsprechenden Verpflichtungen bei der Umwandlung und Ausgründung von öffentlichen Einrichtungen oder deren Teile sicherzustellen, sieht § 5 wirksame Regularien vor. Dazu trägt auch die Einbeziehung der Institutionellen Leistungsempfänger in § 6 bei.

Hervorzuheben ist auch die in § 4 (1) vorgesehene Gültigkeit des Gesetzes für arbeitnehmerähnliche Personen, z.B. für Arbeitnehmer\_innen mit Werkverträgen und die Entkoppelung der Arbeitsplätze von den bereitgestellten Stellenplänen in § 8.

### 3.3. Es bedarf eindeutiger rechtlicher Aussagen und Definitionen

Der Gesetzentwurf enthält im Wesentlichen verbindliche Regelungen und sieht von Sollbestimmungen ab. Problematisch erscheint mir jedoch, dass er in seiner detaillierten Umfänglichkeit schwer lesbar und deshalb auch unverständlich wirkt.

### 3.4. Aussagekräftige und verbindliche Frauenförderpläne

Die präzisierten Anforderungen an Frauenförderpläne in den §§ 27-33 beinhalten auch Aussagen zu Entwicklungspotenzialen der Beschäftigten ( § 28 (1,2)) sowie eine Prognose der zu besetzenden Arbeitsplätze im Hinblick auf Qualifikationserwartungen. Zusätzlich zu den anderen Daten sind diese Angaben hilfreich, um eine qualifizierte an den Zielen des Gesetzes ausgerichtete Personalentwicklung zu verfolgen.

Der in § 28 (3) aufgeführte Maßnahmenkatalog ist als „Muss-Vorschrift“ formuliert und stellt somit verbindliche Vorgaben an die Frauenförderpläne dar.

### 3.5. Die Stärkung der Rolle der Frauenbeauftragten

Die Aufgabe der Frauenbeauftragten wird in § 46 (1) als Querschnittsaufgabe mit dem Recht auf Einblick in alle Verwaltungsbereiche definiert. Ihre Aufgabenstellung ist gegenüber der bisherigen konkreter aber auch wesentlich umfassender beschrieben, insbesondere da, wo sie sich auf den Vollzug dieses Gesetzes bezieht. Wie aus § 3 (1) hervorgeht soll sich das Gesetz auch auf das Prinzip des Gendermainstreaming incl. die Aufstellung und Durchführung von Haushaltsplänen beziehen. Dies fällt meines Erachtens in den Zuständigkeitsbereich der Frauenbeauftragten nach § 4 HGO und stellt eine eindeutige Überforderung des Aufgabengebietes der Frauenbeauftragten nach diesem Gesetz dar. Hier fehlt eine klare Abgrenzung.

Das Recht und die Pflicht der Frauenbeauftragten in § 46 (3) gegenüber der Dienststellenleitung persönlich vorzutragen unterstreicht den Status der Frauenbeauftragten und der von ihr wahrzunehmenden Unterstützungsfunktion gegenüber der Dienststellenleitung.

Ihre Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit wird durch das Recht auf Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen in § 46 (5) unterstrichen.

Mit der vorgesehenen Verpflichtung in § 47 ab 26 Beschäftigten in der Dienststelle, eine Frauenbeauftragte zu bestellen, nimmt der Entwurf eine der Regelungen des HGIG bis 1999 wieder auf, die der Verschlechterung des Gesetzes zum Opfer gefallen waren.

§ 51 (3-6) des Gesetzentwurfes sieht eine deutliche Entlastung der Frauenbeauftragten vor. Ob diese allerdings der oben beschriebenen Aufgabestellung genügt, ist fraglich.

Begrüßenswert und längst überfällig ist die in § 52 (4) festgelegte Mindestvergütung der Frauenbeauftragten, deren anspruchsvolle Tätigkeit entsprechend zu vergüten ist.

Mit dem Recht der Frauenbeauftragten in § 55 (1), sich ohne Einhaltung des Dienstweges an das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung oder die unabhängige Stelle zu wenden sowie an die Behörden der Dienst- und Rechtsaufsicht, wird der Tatsache Rechnung getragen, dass bisher die Frauenbeauftragten der Kommunen keine über den Magistrat oder Kreisausschuss hinaus

gehenden Möglichkeiten hatten, Rechtsauskünfte einzuholen oder Entscheidungen der Dienststelle zu sanktionieren.

Mit dem gerichtlichen Antragsrecht der Frauenbeauftragten zur Geltendmachung ihrer Beteiligungsrechte § 70 (1) und dem Beanstandungsrecht gegenüber Entscheidungen der Dienststelle in § 71 (1) wird die Organstellung der Frauenbeauftragten erhöht und wirksame Sanktionsmöglichkeiten verankert.

Die Erweiterung der gerichtlichen Antragsmöglichkeiten auf Gewerkschaften, Berufsverbände und sonstige Verbände in § 71 (10) verdeutlicht, dass die Verantwortung für die Verwirklichung der Ziele des Gesetzes weitergehender ist und nicht nur der Frauenbeauftragten obliegt.

Mit der in § 75 vorgesehenen Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle wird einer langjährigen Forderung hessischer Frauenbeauftragten Rechnung getragen.

#### **4. Fazit**

Insgesamt hebt sich der Gesetzentwurf der SPD Fraktion gegenüber dem der CDU und Bündnis 90/Die Grünen in Bezug auf die unter 1. getroffenen Anforderungen deutlich ab. Eine Aufnahme der von mir aufgeführten Vorschläge in das zu verabschiedende HGIG ist deshalb geboten, um der Verwirklichung des Gesetzes mehr Wirksamkeit und Verbindlichkeit zu verleihen.



Wiesbaden, 17. September 2015

## **Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte in Wiesbaden zu den Gesetzentwürfen zur Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) der Fraktion der SPD (Drs. 19/1509) und der Fraktionen der CDU und Bündnis90/DIE GRÜNEN (Drs. 19/2106)**

### **Vorbemerkungen**

Die Arbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte in Wiesbaden (AGFBWI) schließt sich dem hier offenbar breiten Parteienkonsens für eine Novellierung des HGIG gerne an. Sowohl die Regierungskoalition als auch die SPD-Opposition **legen Entwürfe für ein Gesetz vor, dass sich in einigen wesentlichen Punkten nach teilweise langjährigen Forderungen erfahrener Frauenbeauftragter richtet.**

Beide Gesetzesvorlagen eignen sich grundsätzlich, die angestrebte Gleichberechtigung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zu unterstützen, wobei im Vergleich zu den bisherigen Gesetzen die gleichberechtigte Berücksichtigung von **Familienaufgaben** in der Zielsetzung des Gesetzes deutlicher wird.

Die angestrebten Ziele des HGIG – ob nun allgemeingültig formuliert, wie im Koalitionsentwurf § 1, oder dezidiert aufgezählt, wie im Entwurf des SPD § 2 Abs. 1 – 5 – werden von den Frauenbeauftragten auch in Zukunft tatkräftig unterstützt werden. Hier ist der öffentliche Dienst besonders im Fokus und wir werden gerne im Rahmen unserer Aufgaben dazu beitragen, zu zeigen, dass der öffentliche Dienst dieser besonderen Aufmerksamkeit gerecht werden kann, **Vorbild für andere Branchen** zu sein.

Bereits jetzt arbeiten im öffentlichen Dienst des Landes mehr Frauen als Männer. Nun ist es an uns allen, dafür zu sorgen, dass mithilfe des neuen HGIG auch die Verteilungsgerechtigkeit in Verantwortung, Lasten und Einkommen erreicht wird. Dazu ist das **Festhalten an der Frauenförderung** unerlässlich und dazu gehört – insbesondere im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen im Lebensverlauf auftretenden familiären Aufgaben auch das besondere Augenmerk auf die **Familienaufgaben**, ganz gleich ob Betreuung oder Pflege.

Auch die lang erhobene Forderung nach der **Stärkung der Position der Frauenbeauftragten** hat ihren Niederschlag – wenn auch auf unterschiedliche Weise – in beiden Gesetzentwürfen gefunden. Wir freuen uns darüber.

## Einzelaspekte

Das Gesetz heißt Hessisches Gleichberechtigungsgesetz. Die Funktionsträgerin Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Das eine ist alt. Das andere ist neu. Wenn schon die ehemalige Frauenbeauftragte einen neuen Namen bekommen soll, sollte sich dieser an dem Titel des Gesetzes orientieren. Dies ist im Ziel nicht entscheidend, jedoch einheitlicher, also: **Frauen- und Gleichberechtigungsbeauftragte**.

Der SPD-Entwurf enthält eine Menge guter Aspekte, die es lohnt, näher zu diskutieren. Jedoch ist die Vorlage so sehr umfangreich, dass ein solches Gesetz im Kreise der Praktiker unserer Einschätzung nach auf wenig Gegenliebe stoßen dürfte. Der Entwurf ist überfrachtet mit an sich durchaus sinnvollen Regelungen, die jedoch nicht alle in dieses Gesetz gehören. Es zeugt von der guten Absicht, jede Eventualität mit einbeziehen und jede Unklarheit definitorisch ausschließen zu wollen, obwohl sie auch an anderer Stelle nachlesbar ist.

Für die Führungskräfte und Leitungspersonen, die letztendlich für die Anwendung dieses Gesetzes in den einzelnen Dienststellen verantwortlich sein sollen, wäre es unseres Erachtens wichtig, deutlicher zu erfahren, welchen Vorteil sie von der Umsetzung des Gesetzes haben werden. Das allein könnte schon helfen, **aus der Einstellung als Kontrahenten zur Frauenbeauftragten in ein gegenseitiges partnerschaftliches Selbstverständnis zu gelangen**. Hier besteht sicherlich bei beiden Entwürfen noch Ergänzungsbedarf. Ein Ansatz dafür bietet der § 4 des Koalitionsentwurfs. Der SPD-Entwurf versucht es „andersherum“, hier sind eine Fülle von Sanktionen vorgesehen, um die Gesetzesziele durchzusetzen.

Darüber hinaus enthält der Oppositionsentwurf eine Fülle von Regelungen zur personalrechtlichen Handhabung und Entscheidungsfindung in den §§ 20 – 23, auch die Ausführlichkeit der Regelungen zum Themenbereich Diskriminierung ist unseres Erachtens in einem HGIG nicht erforderlich und an anderer Stelle bereits zu finden. In den §§ 35 (4), 36, 40 und 41 werden eine Vielzahl von Einzelfallregelungen erörtert. All diese Vorschriften machen aus dem Gesetz eine unübersichtliche Vorschriftensammlung und gehörten unseres Erachtens in die einschlägigen Verwaltungsvorschriften – dazu später mehr.

Die Definition von „Familienaufgaben“ in § 3 Abs.6 sollte – entsprechend der Gesetzesbegründung – die Betreuung von „mindestens einem Kind“ vorsehen, statt von „Kindern“. Familienaufgaben beginnen nicht erst bei mehr als einem Kind.

§ 6 Abs.7. verlangt die Anpassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach drei Jahren anstelle des bisherigen 2jährigen Rhythmus, die Verlängerung dieser Zeiträume führt in der Praxis zu noch ungenaueren Abschätzungen insbesondere bei Abgängen. Die Einhaltung der Zielvorgaben wird dadurch über das notwendige Maß hinaus erschwert.

Im Koalitionsentwurf wird in § 8 richtigerweise darauf aufmerksam gemacht, dass es Berufe gibt, in denen der Staat ein **Ausbildungsmonopol** hat und in denen Frauen unterrepräsentiert sind. § 8 Abs.1 Satz 2 ist jedoch missverständlich formuliert. Hier sollte eindeutig klargestellt werden, dass es auch zu einer Einstellung von mehr oder weniger als 50% Frauen kommen darf oder sogar kommen muss, um eine schrittweise Gleichstellung herzustellen oder zu erhalten.

In § 11 des Koalitionsentwurfs werden die Bedeutung von „Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit“ hervorgehoben und als mit maßgeblich für die Qualifikationsbeurteilung festgelegt. Diese Regelung hat direkte Auswirkungen auf die zugrunde liegenden **Beurteilungsrichtlinien**, die – ob nun landeseinheitlich oder nicht – entsprechend anzupassen wären.

In § 12 des Koalitionsentwurfs werden Maßnahmen zur **Personalentwicklung**, insbesondere Fortbildung, Weiterqualifikation von Frauen und deren Umsetzung in Verbindung mit Teilzeit und Familienaufgaben ausführlich behandelt. Das begrüßen wir sehr und sehen die Möglichkeit, dass der verstärkte Zugang für Frauen zu Personalentwicklungsmaßnahmen tatsächlich zu einer Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen beiträgt. Als Voraussetzung hierfür fehlt uns jedoch der deutliche Hinweis auf das Erfordernis eines strukturierten **Personalentwicklungskonzeptes für jede Dienststelle** über das Erfordernis im Frauenförder- und Gleichstellungsplan gemäß § 6 Abs. 2 Ziff. 5 hinaus. Hier sollte § 12 Abs. 1 entsprechend ergänzt werden.

Wir begrüßen die Erhöhung der Altersgrenze für die Kostenerstattung von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsmaßnahmen von 12 auf 15 Jahre. Wir gehen davon aus, dass die vorgesehene Erstattung die tatsächlich entstandenen Kosten umfasst. Wir regen an, dies aus der Gesetzesbegründung ersichtlich zu machen, damit eine (bisher nicht) einheitliche Handhabung dieser Regelung gewährleistet ist.

§ 12 Abs. 5 enthält mit der Formulierung „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ eine unseres Erachtens überflüssige Beschreibung einer alltäglichen Selbstverständlichkeit, die im Zweifelsfall lediglich „Bedenkenträger“ unterstützt und deshalb entbehrlich ist.

Der Beantragung von Telearbeit ist nach § 14 Abs. 3 „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ zu entsprechen. Dieser Hinweis sollte besser der Formulierung der Telearbeitsrichtlinien folgen, die grundsätzlich von einer Genehmigung beantragter Telearbeit ausgehen und deren Ablehnung nur vorsehen, wenn die Einrichtung des Telearbeitsplatzes **unter der Berücksichtigung dienstlicher Interessen nicht möglich** ist.

§ 15 Abs. 2 regelt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte **nicht Mitglied einer Personalvertretung** sein darf. Diese Regelung wird unter den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft kontrovers diskutiert und teilweise als problematisch angesehen. Der Oppositionsentwurf regelt diesen Tatbestand gar gegenteilig.

§ 15 regelt in Abs. 4 die **Bestellung der Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** „im Benehmen“ mit der Funktionsträgerin. Das kann im schlechtesten Fall zu Auseinandersetzungen zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin führen, sofern diese sich nicht verstehen – es gibt durchaus nicht seltene Beispiele dazu in der Praxis. Aus diesem Grunde sollte die Stellvertreterin „im Einvernehmen“ mit der Funktionsträgerin bestellt werden und eine entsprechende Änderung des § 15 Abs. 4 erfolgen.

In § 18 regelt der Koalitionsentwurf Information und Austausch. Eine maßgebliche Rolle hierbei soll nach dem Willen der Koalition das zuständige Ressort spielen. Im Prinzip war das auch bisher schon so. Neu ist der direkte Zugang vor allem auch der Frauenbeauftragten nach HGO zum Ministerium, sofern es Fragen von grundsätzlicher Bedeutung und zur Auslegung des HGIG zu klären gilt. Das begrüßen wir aus-

drücklich und freuen uns als Frauenbeauftragte auf eine intensivere **Zusammenarbeit mit dem Ressort**. Wir weisen jedoch darauf hin, dass gerade am dieser Stelle in der Vergangenheit immer wieder aus den Kreisen der Frauenbeauftragten der lediglich einmal im Jahr stattfindende vom Ressort organisierte Erfahrungsaustausch am Rande des Hestentages als unzureichend empfunden wurde und wir in diesem Zusammenhang ausdrücklich unsere verstärkte Mitarbeit bei der Organisation eines häufigeren, regelmäßig stattfindenden und **strukturierten Erfahrungsaustauschs** anbieten. Sprechen Sie uns an, wir machen mit. So kann Information und Austausch - eventuell auch ohne die im Entwurf der SPD vorgesehene „**zentrale unabhängige Stelle**“ - ganz pragmatisch erfolgen, deren Fehlen wir im Koalitionsentwurf ausdrücklich bedauern.

Im Rahmen der Umsetzung des Widerspruchsrechts der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs.3 vermissen wir eine Regelung für den Bereich der Ministerien und der Staatskanzlei, wie sie bei Nichterfüllung der Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans § 11 Abs. 4 enthält und die in der Gesetzesbegründung zu § 11 dort ausdrücklich als „bewährte Sanktion“ beschrieben wird. Wir regen – unter Berücksichtigung der Fälle, für die kein Klagerecht nach § 20 besteht - eine entsprechende Anpassung des § 19 Abs. 3 an.

Beide Gesetzentwürfe sehen mit der Novelle die Einführung eines – wenn auch unterschiedlich ausgeprägten – **Klagerechts für die Frauen und Gleichstellungsbeauftragte** vor. Wir begrüßen dies und halten die im Koalitionsentwurf in § 20 vorgesehene Formulierung für ausreichend und angemessen. Nach wie vor setzen die Frauenbeauftragten auf ein partnerschaftliches Miteinander mit den Leitungen der Dienststellen und haben ein übergeordnetes Interesse am Dialog statt an der Konfrontation, gleichwohl werten wir die Vorschrift als willkommene Stärkung unserer Rechtsposition gegenüber der Dienststelle.

### Ergänzung

Im Entwurf der SPD erfolgt in § 52 Abs. 4 mit der Formulierung „mindestens entsprechend der Besoldungsgruppe A11“ eine recht konkrete Festlegung für **die Bezahlung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**. Das schafft zumindest Klarheit in vielen Zweifelsfällen. Möchte man sich seitens des Gesetzgebers diesbezüglich nicht ganz so konkret festlegen, halten wir eine ergänzende Formulierung im Bereich der §§ 15 – 17 etwa „entsprechend der Vergütung einer mittleren Leitungsfunktion in der Dienststelle“ für hilfreich.

Ein langanhaltendes Problem und bei Erfahrungsaustauschen der Frauenbeauftragten immer wieder thematisiert, stellt die teilweise sehr uneinheitliche Handhabung des Gesetzes in den unterschiedlichen Dienststellen dar – bis hin zu einer teilweisen „Auslegung nach Gutsherrenart“ die die Praxis anderer Dienststellen ignoriert und/oder die (ungeliebte) Kommentierung völlig vernachlässigt. Dem wäre durch den verbindlich und zeitnah nach dem Inkrafttreten des Gesetzes vorzusehenden **Erllass von Rechtsvorschriften** durch das zuständige Ministerium Rechnung zu tragen. Dies sieht in § 74 zwar der Oppositionsentwurf vor – im Entwurf der Regierungsparteien fehlt eine entsprechende Regelung. Hier wäre eine Ergänzung um einen einzigen Paragraphen sehr hilfreich.

Dr. Irmgard Christa Becker

Ltd. ArchivDir'in, Leiterin der Archivschule Marburg – Hochschule für Archivwissenschaft

**Stellungnahme zu den Gesetzesentwürfen der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509) und der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/Die Grünen (Drucks. 19/2161) für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung**

Ich bedanke mich, für die Gelegenheit ei zum oben genannten Gesetz eine Stellungnahme abgeben zu können. Grundsätzlich ist die Initiative der Fraktionen, das Gesetz heutigen Anforderungen anzupassen, zu begrüßen. Als Leiterin einer kleinen Dienststelle mit derzeit 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lege ich Wert auf Rechtsgrundlagen, die auch mit einem kleinen Team umgesetzt werden können. Dieser Prämisse entspricht grundsätzlich der von den Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/Die Grünen vorgelegte Entwurf. Dieser Entwurf enthält hinreichende Regelungen, um die Gleichstellung von Mann und Frau in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere die Förderung von Frauen auf Führungspositionen und die Ermunterung von weiblichen Nachwuchskräften, sich auf Führungspositionen zu bewerben zu forcieren. Die beschriebenen Verfahren, z.B. zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (§§ 5 – 7) sind auch für kleine Dienststellen handhab- und umsetzbar. An einigen Stellen schlage ich jedoch Änderungen vor:

In § 4 ist die Beweislastumkehr unter Verweis auf § 22 AGG zu ergänzen.

Die Regelung in § 5, Abs. 3 ist aus meiner Sicht widersprüchlich:

In Satz 1 muss es heißen „... und jeden kommunalen Zweckverband einschließlich der Eigenbetriebe ...“. Wenn der Satz so formuliert wird, schließen die beiden folgenden Sätze sinnvoll an, weil sie darauf aufbauend weitere Regelungen enthalten.

Wenn in Satz 1 die jetzige Formulierung erhalten bleiben soll, sind die beiden anschließenden Sätze durch folgenden Satz zu ersetzen: „Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Eigenbetriebe und Krankenanstalten regeln die Kommunen durch Satzung.“

Der Entwurf der Fraktion der SPD ist aus meiner Sicht viel zu detailliert, um ihn erfolgreich umzusetzen. Darüber hinaus enthält der Entwurf rechtlich bedenkliche und nicht praktikable Regelungen:

In § 16 Abs. 9 ist geregelt, dass für den Nachweis einer Diskriminierung bereits ausreicht, wenn „der Anschein einer Diskriminierung durch Indizien oder sonst glaubhaft gemacht wird.“ Mit dieser Regelung wird offensichtlich das Ziel verfolgt, die Beweislast umzukehren. Grundsätzlich ist eine Beweislastumkehr an dieser Stelle zu begrüßen, sie ist unter Verweis auf § 22 AGG zu regeln.

Die in § 60 Abs. 3 enthaltene Zuständigkeitsregelung ist nicht sinnvoll. Die Frauenbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle kennt in der Regel die Situation vor Ort wesentlich genauer als die Frauenbeauftragte der zuständigen Dienststelle, Deshalb ist hier die unmittelbare Beteiligung der örtlichen Frauenbeauftragten zu regeln. Der Satz muss deshalb wie folgt lauten:

„Das Mitwirkungsrecht steht der Frauenbeauftragten der Dienststelle zu, in der eine Personalentscheidung umgesetzt werden soll. Das gilt auch, wenn die Zuständigkeit für Personalentscheidungen bei einer anderen Dienststelle liegt.“

Marburg, 18. September 2015

# Konferenz Hessischer Universitätspräsidien

Philipps-Universität Marburg • Die Sprecherin der KHU • 35032 Marburg

An die Vorsitzende  
des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses  
im Hessischen Landtag  
Postfach 3240

65022 Wiesbaden

per E-Mail: [m.stoll@ltg.hessen.de](mailto:m.stoll@ltg.hessen.de)

Die Sprecherin der Konferenz  
Hessischer Universitätspräsidien

Prof. Dr. Katharina Krause  
Präsidentin der Philipps-Universität Marburg

Geschäftsstelle:  
Dr. Anja Lotz  
Telefon 06421/28-26480  
Telefax 06421/28-28910  
[anja.lotz@verwaltung.uni-marburg.de](mailto:anja.lotz@verwaltung.uni-marburg.de)

Aktenzeichen:

Datum: 18.09.2015

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen – Drucks. 1509/19 – und zum Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) – Drucks. 2161/19**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

die Konferenz hessischer Universitätspräsidien (KHU) dankt für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens. Die Universitäten nehmen vornehmlich den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und von Bündnis 90/Die Grünen – Drucksache 2161/19 – in den Blick und tragen Punkte vor, die dringend änderungsbedürftig erscheinen.

Zu § 1 Abs. 1 Satz 3 „*Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.*“ gibt die KHU die Frage zu Bedenken, ob das HGIG der richtige Ort für eine solche Regelung ist, da das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in § 71 bereits eine Regelung zur besonderen Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen trifft. Ungeachtet dessen teilt die KHU das Ziel, den besonderen Belangen behinderter (und von Behinderung bedrohter) Frauen Rechnung zu tragen.

Bei der Feststellung von Unterrepräsentanzen (§ 3 Abs. 5) sollen künftig auch Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben als eigenständige Kategorie betrachtet werden. Die hierzu gegebene Begründung, dass in diesem Bereich besonderer Nachholbedarf bestehe, ist nachvollziehbar. Die KHU geht davon aus, dass die Hochschulen bei der Definition der entsprechenden Funktionen frei sind bzw. die relevanten Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Rahmen ihres Organisationsermessens festlegen können. Aufgrund der Spezifika in der Wissenschaft bedarf es differenzierter Betrachtungen vor Ort, weshalb die KHU weiter davon ausgeht, dass etwaige Vorgaben hierzu nicht zielführend wären.

Unklar ist derzeit, wie die Kategorie „Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen“ die sich mit den Kategorien Besoldungs-/Entgeltgruppe überschneidet, im Frauenförder- und Gleichstellungsplan dargestellt werden kann.

Die notwendige Gewährleistung der Entgeltgleichheit (§ 4) ist im AGG bereits verankert und dementsprechend zu beachten. Insoweit kann der vorgesehenen Aufnahme einer entsprechenden Regelung in das HGIG nur hinweisender/bestätigender Charakter zukommen.

Die Wahlmöglichkeit, den Frauenförderplan auch als Gleichstellungsplan bezeichnen zu können (§ 5), wird damit begründet, dass in unterschiedlichen Bereichen und Dienststellen sehr unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Bezeichnung bestünden. Die mögliche Öffnung hin zu einem Gleichstellungsplan mag perspektivisch „den Nerv der Zeit“ treffen. Die konkrete Gesetzesbegründung - wie auch die mögliche Bestellung als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (§ 15) - ist jedoch nicht vollumfänglich nachvollziehbar. Würden die Bezeichnungen dem überwiegenden gesetzlichen Auftrag des HGIG folgen, wären die bisherigen Bezeichnungen (Frauenbeauftragte/Frauenförderplan) wohl treffender. Es finden sich im Gesetzauftrag zwar einige übergreifende geschlechtsneutrale Themen wie z.B. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Familientätigkeit. Die klassische Frage der Feststellung von Unterrepräsentanzen bezieht sich jedoch ausschließlich darauf, ob Frauen in bestimmten Bereichen (Besoldungs- oder Entgeltgruppen oder bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) unterrepräsentiert sind oder nicht.

Die Ausführungen in der Gesetzesbegründung zu Bedeutung und Inhalt einer „geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung“ (§ 6 Abs. 4) bleiben vage, so dass die KHU daraus derzeit keine Handlungsempfehlung herleiten kann. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass das zentrale Instrument zur Steigerung der Frauenquote die Einhaltung der Zielvorgaben ist.

Die KHU geht davon aus, dass für Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, hinsichtlich der Zielvorgaben die Regelungen des § 6 Abs. 6 einschlägig sind, wonach sich der Anteil mit Frauen zu besetzender Stellen - wie bisher - nach dem Anteil der Absolventinnen im jeweiligen Fach richtet. Mit Blick auf den besonderen Charakter dieser Stellen als Qualifikationsstellen kann es sich bei diesem Personenkreis nach dem Verständnis der KHU nicht zugleich um Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben handeln. Eine diesbezügliche Klarstellung z.B. in der Gesetzesbegründung würde mit Blick auf die unterschiedlichen Zielvorgaben für Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einerseits sowie für Qualifikationsstellen andererseits als sehr hilfreich betrachtet.

Die Forderung nach aktenkundig zu machenden „erheblichen Gründen“ für Ausnahmen von der generell vorgegebenen mindestens hälftigen Besetzung von Gremien mit Frauen (§ 13 Abs. 1) führt zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit. Zum einen ist der Begriff der „erheblichen Gründe“ nicht hinreichend bestimmt. Es ist bereits absehbar, dass dies zu Auslegungsproblemen führen wird.

Zum anderen gibt es in den Hochschulen zahlreiche Gremien (Gremium in Sinne des HGIG, nicht im Sinne des HHG), die vom Präsidium mit Beratungsaufgaben eingesetzt werden. In vielen dieser Gremien besteht die Mehrzahl der Gremienmitglieder, oft auch das ganze Gremium, aus Professorinnen oder Professoren, weil die fachlichen bzw. wissenschaftspolitischen Aufgaben des Gremiums dies erfordern und insbesondere auch grundrechtliche Aspekte der Freiheit von Forschung und Lehre tangiert sind. Derzeit liegt der Anteil der Professorinnen an den hessischen Universitäten noch unter 50% und eine kurzfristige Erhöhung auf mindestens 50% ist nicht zu erreichen. Erfahrungsgemäß ist es in vielen Fällen deshalb schwierig, einen hälftigen Frauenanteil bei den professoralen Gremienmitgliedern zu erreichen, weil dies nur um den Preis einer massiven Belastung aller fachlich einschlägig qualifizierten Professorinnen durch Gremientätigkeit möglich wäre, was in vielen Fällen deren wissenschaftliche Karrierechancen erheblich beeinträchtigen würde und insofern dem Ziel der Frauenförderung in der Wissenschaft entgegenwirken würde. Eine strenge Auslegung der Forderung nach „erheblichen Gründen“ könnte zu der Forde-

rung führen, dass bei einem den gesetzlichen Vorgaben noch nicht genügenden Frauenanteil bei einer Gremienbesetzung jeweils immer erst alle formal für das jeweilige Gremium in Frage kommenden Professorinnen explizit um eine Mitwirkung gebeten werden müssen, bevor eine Ausnahme zulässig ist. Das würde zu einem großen Verwaltungsaufwand und erheblichen Zeitverzögerungen bei Gremienbesetzungen führen. Außerdem sei darauf hingewiesen, dass aus der Sicht der Universitäten bei der Besetzung von Gremien neben formalen Voraussetzungen auch überfachliche Gesichtspunkte bedacht werden. Unter diesen Gesichtspunkten gibt es erfahrungsgemäß sowohl bei Professoren wie auch bei Professorinnen Personen, die ein Präsidium aufgrund von schlechten Erfahrungen (z.B. mangelndes Engagement bei der Mitarbeit) nicht in Gremien berufen will. Es stellt sich dann die rechtliche Frage, ob eine solche Erwägung ein „zwingender Grund“ im Sinne des Gesetzes ist, der aktenkundig zu machen ist. Zusammen mit der neu vorgesehenen Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Gremienbesetzung (§ 17 Abs. 1 Nr.4) und dem Widerspruchsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten könnte sich hier weitere erhebliche Verzögerungen und auch Rechtsstreitigkeiten bei der Gremienbesetzung ergeben.

Schließlich ergibt sich weder aus Art. 5 Abs. 3 GG noch aus dem HHG eine Rechtspflicht der Hochschullehrerinnen, bestimmte Selbstverwaltungsaufgaben wahrzunehmen. Beamtenrechtlich hat die Hochschulleitung zudem die Fürsorgepflicht, auf eine ausgeglichene Verteilung der Belastung durch Wahrnehmung der akademischen Selbstverwaltung zu achten. Gegen eine Inanspruchnahme würde im Einzelfall immer die sog. beamtenrechtliche Kapazitätseinrede vorgebracht werden können. Bei der derzeitig bestehenden, bereits oben skizzierten Lage ist absehbar, dass „zwingende Gründe“ entgegenstehen.

Aufgrund der vorhersehbaren Auslegungsprobleme und der objektiv bereits jetzt gegebenen zwingenden Gründe hält die KHU die Regelung für rechtlich angreifbar sowie rechtspolitisch und gleichstellungspolitisch verfehlt und schlägt vor, § 13 Abs. 1 Satz 2 ersatzlos zu streichen.

Darüber hinaus sind in § 63 Abs. 2 HHG Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen getroffen worden, die den besonderen Gegebenheiten in Berufungsverfahren an den Hochschulen Rechnung tragen. Zur Klarstellung der Reichweite der unterschiedlichen Regelungen wird daher empfohlen, als § 13 Abs. 2 folgendes anzufügen: „Absatz 1 gilt nicht, soweit für Gremien durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist sowie für die Besetzung von Berufungskommissionen nach § 63 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz.“

Im Ergebnis spricht sich die KHU dafür aus, bezüglich der Zusammensetzung von Gremien an der derzeitigen Formulierung des § 12 HGIG festzuhalten.

Künftig soll gemäß § 15 Abs. 3 die Zustimmung aller betroffenen Beschäftigten zur Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erforderlich werden. Für die Hochschulen hat die Frauenbeauftragte eine erweiterte Aufgabenstellung, weil sie auch für Frauenförderung im Bereich des Studiums und damit auch für Angelegenheiten von Studierenden zuständig ist. Deshalb ist es sachgerecht, dass bei der Bestellung von Frauenbeauftragten an den Hochschulen auch Studierende beteiligt werden. Dies ist gegenwärtig dadurch gewährleistet, dass gemäß § 5 Abs. 3 HHG die Frauenbeauftragte auf Vorschlag des Senats bestellt wird. Diese Sonderregelung für den Hochschulbereich hat sich bewährt und sollte beibehalten werden.

Es wird daher vorgeschlagen, § 15 Abs. 3 um den folgenden Satz zu ergänzen: „Für die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt § 5 Abs. 3 des Hessischen Hochschulgesetzes.“

Nach § 15 Abs. 4 S. 2 HGIG kann die Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit deren Einvernehmen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. Die Stellvertreterin ist somit nicht mehr nur lediglich Abwesenheitsvertreterin, sondern führt unabhängig von der Anwesenheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestimmte Aufgaben eigenständig durch. Dies führt jedoch zu einer Ausweitung der für die Aufgabenwahrnehmung im Rahmen des

HGIG in Anspruch genommenen Ressourcen. Eine solche Ausweitung der in Anspruch genommenen Ressourcen (Freistellung der Stellvertreterin von ihren sonstigen Aufgaben für die zur eigenständigen Erledigung übertragenen Aufgaben) sollte nicht allein der Entscheidung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überlassen bleiben. Die Übertragung von Aufgaben zur eigenständigen Erledigung sollte daher von der Zustimmung der Dienststellenleitung abhängig gemacht werden.

Bei den in § 16 Abs. 3 aufgeführten Beendigungstatbeständen für die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sollte der Vollständigkeit halber die Abberufung nach § 16 Abs. 2 HGIG aufgeführt werden („Die Bestellung der Frauen- und gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erlischt *durch Abberufung nach § 16 Abs. 2 HGIG*, durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, ...“).

§ 17 Abs. 1 sieht neu vor, dass die Frauenbeauftragte frühzeitig, d.h. vor Beteiligung anderer Stellen beteiligt werden soll, und schließt neu ausdrücklich auch die frühzeitige Beteiligung bei der Besetzung von Gremien ein. Eine solche frühzeitige Beteiligung bei den vielfältigen gesetzlichen Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, z.B. bei den tausenden von Stellenausschreibungen, wird in der Hochschulpraxis schwer umsetzbar sein. Eine Beteiligung bei der Gremienbesetzung – das betrifft z.B. alle Berufungskommissionen, in denen die Frauenbeauftragte durch Mitwirkung und Widerspruchsrecht bereits eine starke Position hat – erscheint aus den oben dargelegten Gründen ebenfalls problematisch. Darüber hinaus ist der Begriff „frühzeitig“ nicht hinreichend bestimmt.

Es wird daher vorgeschlagen, § 17 Abs. 1 Satz 2 und 3 entsprechend der bisherigen Fassung zusammenzufassen und wie folgt zu formulieren: „Sie hat das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an 1. ....“

Im Hinblick auf die hochschulrechtlichen Spezialregelungen in § 63 HHG sollte Nr. 4 wie folgt formuliert werden: „...die Besetzung von Gremien *im Anwendungsbereich* von § 13“.

Nach § 17 Abs. 6 hat die Dienststelle über einen Initiativantrag in angemessener Zeit zu entscheiden und das Ergebnis auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Soweit in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird, dass Beratungsergebnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich mitzuteilen, findet dies in dem Entwurf keine Grundlage. Das Wort „unverzüglich“ sollte daher in der Gesetzesbegründung gestrichen werden.

Aus Sicht der KHU hat sich das bisher in § 17 (§ 19 des Gesetzesentwurfs) geregelte Widerspruchsrecht bewährt. Eine darüber hinausgehende Einräumung der Möglichkeit zur Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist nach Auffassung der KHU entbehrlich. Soweit in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird, dass sie nur ihre eigenen Organrechte sowie die mangelnde Rechtmäßigkeit eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans geltend machen könne, ein Recht darüber hinaus alle Verstöße gegen das HGIG einzuklagen sei nicht vorgesehen, wird übersehen, dass solche Verstöße häufig mit der Verletzung der entsprechenden Organrechte einhergehen dürften. Die in der Gesetzesbegründung vertretene Auffassung, die Stärkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten würde ohne Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung einhergehen, kann daher nicht nachvollzogen werden. Auch wenn die Klage keine aufschiebende Wirkung hat, wird zudem der mit der Dienststelle etwaige bestehende Dissens nicht mehr in dem überschaubaren Zeitraum des Widerspruchsverfahrens einem Ende zugeführt, sondern würde im verwaltungsgerichtlichen Verfahren möglicherweise über Jahre noch fortgetragen.

Es wird angeregt, § 19 wie folgt zu ergänzen: Im Hinblick darauf, dass Probezeitkündigungen nur in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen werden können, wird angeregt, die Fristen zur Einlegung des Widerspruchs nach § 19 Abs. 1 bzw. bei der Bean-

tragung einer Entscheidung nach § 18 Abs. 3 zu verkürzen, um zu verhindern, dass lediglich aufgrund des Fristablaufs der Dienststelle die Möglichkeit genommen wird, eine Probezeitkündigung auszusprechen. Es wird daher vorgeschlagen § 19 Abs. 1 zweiter Halbsatz wie folgt zu fassen: „...; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen sowie bei Probezeitkündigungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen.“ Dementsprechend wäre § 19 Abs. 3 S. 5 wie folgt zu fassen: „Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen sowie bei Probezeitkündigungen unverzüglich zu beantragen...“.

Aus grundsätzlichen rechtspolitischen Erwägungen lehnt die KHU die Einführung eines Klagerechts für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (§ 20) ab. Es ist weder nötig noch zielführend, divergierende Auffassungen von Gremien oder Beauftragten innerhalb von öffentlichen Einrichtungen zunehmend vor die Verwaltungsgerichte zu bringen. In Hessen und speziell den hessischen Hochschulen sind durch das bisherige, in den meisten Fällen sehr konstruktive Zusammenwirken von Frauenbeauftragten und Leitungsorganen wesentliche Fortschritte auf dem Gebiet der Frauenförderung erzielt worden; ein Klagerecht wird dieses konstruktive Zusammenwirken nicht verbessern, sondern eher beeinträchtigen. Es sei zudem der Hinweis erlaubt, dass im deutschen Rechtssystem die Popularklage grundsätzlich ausgeschlossen ist. Das Klagerecht setzt die Verletzung eigener Rechte voraus. Um den wichtigen Grundsatz nicht auszuhöhlen, müssen Ausnahmen davon restriktiv gehandhabt werden. Vorliegend sieht die KHU keine ausreichende Grundlage gegeben, um eine solche Ausnahme zu rechtfertigen.

Soweit in § 20 Abs. 5 HGIG vorgesehen ist, dass die Dienststelle die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten trägt, sollte auf jeden Fall diese Kostentragungspflicht – ähnlich wie im Personalvertretungsrecht – auf die „erforderlichen“ Kosten beschränkt werden und die Regelung entsprechend ergänzt werden.

Die in § 20 des Gesetzentwurfs vorgesehene Rechtsschutzmöglichkeit ist mit der Zuordnung der Frauenbeauftragten zur Dienststellenleitung und mit ihrer damit verbundenen dienstlichen Stellung (§ 21 Abs. 1 HGIG) unvereinbar.

Die gemäß § 21 Abs. 2 neu geforderte zusätzliche Stelle für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin für Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten betrifft in Hessen vermutlich ausschließlich die Universitäten. Die KHU erwartet, dass die Landesregierung die dafür erforderlichen zusätzlichen Mittel den Universitäten gesondert zur Verfügung stellt. Die KHU weist daraufhin, dass aus ihrer Sicht die bisherige Ausstattung der Frauenbeauftragten ausreichend erscheint und daher die Ausweitung um eine weitere volle Stelle nicht angezeigt ist. Auch im Hinblick auf die Ressourcen dürfte eine solche doppelte Besetzung sich nicht als realisierbar erweisen. Bei den Universitäten ist zu berücksichtigen, dass in den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsfrauenbeauftragte bestellt werden können (§ 15 Abs. 5 des Gesetzentwurfs), die zur Entlastung der Frauenbeauftragten beitragen.

Der jetzt vorliegende Gesetzentwurf der SPD-Fraktion entspricht weitgehend dem Entwurf, den die SPD im Jahr 2013 vorgelegt hatte. Hierzu weist die KHU auf Ihre Stellungnahme vom 12.07.2013 hin. Aus Sicht der KHU sollten in den final zu verabschiedenden Gesetzentwurf aufgenommen werden:

Der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD sieht, anders als der Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und von Bündnis 90/Die Grünen, keine Befristung vor. Dies erscheint sinnvoll, da die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben eine Aufgabe längerfristiger Natur ist und eine Alternative zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht existiert. Eine Befristung des Gesetzes ist nicht notwendig, zumal das Gesetz ohnehin stets neuen Erkenntnissen folgend angepasst und fortentwickelt werden kann, so dass die Befristung im zu verabschiedenden finalen Gesetzentwurf heraus genommen werden sollte.

Im Gegensatz zu dem Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und von Bündnis 90/Die Grünen sieht der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD in § 25 eine Fortbildungspflicht für Beschäftigte der Personalverwaltung, der Dienststellenleitungen, Personalratsmitglieder und Vorgesetzten vor. Dies erscheint sinnvoll, um zu gewährleisten, dass die Grundsätze der Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung und Gleichberechtigung nahe zu bringen. Des Weiteren sieht das Gesetz in § 26 eine Verpflichtung vor, insbesondere weibliche Beschäftigte in Bezug auf Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Dadurch wird die Voraussetzung geschaffen, eventuell fehlende Qualifikationen von Frauen für die Übernahme höherwertiger Aufgaben oder von Leitungsfunktionen vorzubereiten.

Im Gegensatz zu dem Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und von Bündnis 90/Die Grünen sieht der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD im achten Abschnitt die Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie vor. Die §§ 34 ff. gewährleisten die Bedingungen für die Vereinbarung von Beruf und Familie für Männer und Frauen. Dies erscheint im Hinblick auf die Ermöglichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen sinnvoll, ohne sie in ihrer Entscheidung für ein bestimmtes Lebens- und Berufskonzept übermäßig einzuschränken.

Der Gesetzesentwurf wird in folgenden Punkten aus rechtlichen und ökonomischen Gründen indes als problematisch angesehen: § 22 Abs. 1 des Gesetzesentwurfs sieht für die Bereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen einen Vorrang von Frauen bei der Besetzung der Arbeitsplätze vor, wenn nicht der Mann offensichtlich besser qualifiziert ist oder in seiner Person liegende besondere Gründe überwiegen und diese Gründe nicht ihrerseits die Frau diskreditieren. Diese Regelung dürfte wohl kaum den Anforderungen, die an nach dem Grundsatz der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zu treffende Personalentscheidungen zu stellen sind, Rechnung tragen. Gleiches gilt für die in § 41 des Gesetzesentwurfs vorgesehene Regelung, bevorzugt Bewerberinnen und Bewerber, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienpflichten aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder die nach Beendigung der Ausbildung keine Übernahme in den öffentlichen Dienst beantragt haben, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen, wenn sie mindestens "eine in etwa gleiche" Qualifikation aufweisen wie andere Bewerberinnen und Bewerber.

In § 46 des Gesetzesentwurfs ist vorgesehen, in den Dienststellen "unabhängige" Frauenbeauftragte zu bestellen sind, die mit einem gerichtlichen Beanstandungsrecht (§ 71) ausgestattet sind, was mit der Dienststellenorganisation als nicht vereinbar angesehen wird.

Die gemäß § 53 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzesentwurfs vorgesehene Verpflichtung, die Frauenbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten mit mindestens drei Vollzeitkräften auszustatten, würde für die Universitäten ein erhebliches Problem im Hinblick auf die Ressourcen darstellen.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Katharina Krause

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Postfach 10 24 07, 34024 Kassel

Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

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

Der Verwaltungsausschuss  
Dezernat Allgemeine Verwaltung  
Fachbereich Personal

Datum  18. September 2015  
Auskunft Frau Arlt  
Telefon 0561 1004 - 2487  
Telefax 0561 1004 - 1487  
E-Mail nadine.arlt@lww-hessen.de  
Zimmer 105  
Zeichen 105

**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 gesichtet, den Nutzen und die Mehrkosten beurteilt.

Der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD ist inhaltsgleich mit dem Entwurf von 2013. Eine entsprechende Stellungnahme ist bereits am 24.06.2013 erfolgt.

Nach der Sichtung des Gesetzentwurfes der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN wurde positiv aufgenommen, dass bestimmte Punkte, die bereits beim Landeswohlfahrtsverband Hessen Praxis sind, auch im Gesetz stärker verankert werden, wie die Verbesserung der Vereinbarung Beruf und Familie für Frauen und Männer, Personalplanung und Personalentwicklung, Telearbeit, Teilzeitausschreibungen auch bei Führungskräften sowie Führungskräftenachwuchsförderung.

Begrüßt werden ebenfalls die neuen Zeiträume für die Erstellung eines Berichtes und Überprüfung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne, die von zwei auf drei Jahre erweitert worden sind.

Leider kann seitens des LWV Hessen wegen anderer Terminplanungen an der mündlichen Anhörung nicht teilgenommen werden.

Die Frauenbeauftragte hat eine Ausfertigung des Schreibens erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

(Brückmann)  
Landesdirektor

Internet  
www.lww-hessen.de

Telefon  
0561 1004 - 0  
Telefax  
0561 1004 - 2746

Besucheranschrift  
Ständeplatz 6-10  
34117 Kassel

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





Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1- 3  
65183 Wiesbaden

Ihre Nachricht vom:  
Ihr Zeichen:

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

Datum: 11.09.2015  
Stellungnahme-Nr. 088-2015

## **Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung**

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

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung Stellung nehmen zu können.

Der Hessische Städtetag hat sich in den letzten Jahren eingehend mit der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung auseinandergesetzt und misst diesem Ziel eine hohe Bedeutung zu. Dies vorangestellt müssen wir gleichwohl feststellen, dass der vorliegende Gesetzentwurf für unsere Mitgliedstädte mit einem deutlichem Mehraufwand und einer erheblichen Kostensteigerung verbunden ist. Zudem werden eine Reihe von Sanktionsmöglichkeiten normiert, die geeignet sind, wichtige Entscheidungen und Prozesse unvertretbar zu verzögern.

Nachfolgend möchten wir einige Punkte benennen, deren Umsetzung uns von unseren Mitgliedstädten als besonders problematisch angezeigt wurden:

**• § 5: Sachlicher Geltungsbereich**

Die Ausweitung des Geltungsbereichs auf Unternehmen, an denen die Kommunen mit mehr als der Hälfte der Geschäftsanteile beteiligt sind oder welche sie in vergleichbarer Weise beherrschen, lässt nicht unerhebliche Wettbewerbsnachteile befürchten. Insbesondere die Entwicklung im Krankenhauswesen hat in den letzten Jahren eindrucksvoll gezeigt, wie schwer es für die Kommunen ist, in den ihnen durch die Hessische Gemeindeordnung eröffneten Betätigungsfeldern mit Privaten am Markt zu konkurrieren. Es besteht die Gefahr, dass eine Ungleichbehandlung zu einer weiteren Verschärfung führt, greifen die Regelungen dieses Gesetzes doch in die Modalitäten der Unternehmensführung ein. Auch die zwingende Erstreckung des Geltungsbereichs auf die kommunalen Eigenbetriebe bewerten wir kritisch.

**• § 18: Ausschreibung**

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

**• §§ 27 ff: Frauenförderplan**

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

ten Verwaltungsaufwand steht. Die in § 28 Abs. 3 genannten Felder, in denen konkrete Aussagen im Frauenförderplan zu tätigen sind, sind sehr weit gefasst und werden in dieser Detailtiefe als nicht erforderlich angesehen. Die in § 29 Abs. 6 und 7 i.V.m. § 69 vorgesehenen Sanktionsregelungen bei Nichtvorliegen eines Frauenförderplans greifen in die kommunale Selbstverwaltung ein und sind inakzeptabel. Sie führen zu einer erheblichen Einschränkung der Handlungsfähigkeit der Kommunen und zu einer Lähmung der Verwaltung.

#### • **§ 41: Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten**

Die Pflicht zur vorrangigen Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Familienpflichten für den Fall, dass diese eine „*in etwa gleiche Qualifikation*“ aufweisen wie andere Bewerberinnen und Bewerber, ist mit dem in Art. 33 Abs. 2 GG normierten Grundsatz der Bestenauslese nicht vereinbar. Soziale Gesichtspunkte allgemeiner Art dürfen nach der ständigen Rechtsprechung nur nachrangig und nur dann herangezogen werden, wenn zwischen mehreren Bewerberinnen und Bewerbern zu wählen ist, die „*im Wesentlichen*“ gleich qualifiziert sind. Eine „*in etwa gleiche Qualifikation*“ wird diesen Anforderungen nicht genügen. Auch wenn die Berücksichtigung der sozialen Komponente „Familienpflichten“ durchaus sachgerecht erscheint, werden die Anforderungen jedoch erhöht werden müssen.

#### • **§§ 44 f.: Paritätische Besetzung von Gremien und der Einigungsstelle**

Die Pflicht zur paritätischen Besetzung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen sowie der Einigungsstelle nach § 71 HPVG stößt auf Bedenken. Insbesondere bei der Einigungsstelle nach § 71 HPVG bestehen sowohl funktions- als auch personenabhängige Notwendigkeiten, die eine paritätische Besetzung nicht immer ermöglichen. Bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit pflichtigem Aufsichtsrat erscheint es bereits fraglich, ob das Land eine entsprechende Regelungskompetenz besitzt. Das Aktiengesetz gibt in § 101 vor, dass die (nicht entsandten) Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung nach den aktienrechtlichen Grundsätzen gewählt werden; ausgenommen wird von § 44 Abs. 1 Satz 2 jedoch nur der Fall der gesetzlich vorgeschriebenen Wahl von Vorständen oder entsprechenden Leitungsorganen

durch eine Vertretungskörperschaft. Eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte ist auch bereits deshalb nicht ohne weiteres möglich, weil das Aktiengesetz in § 95 zwingend verlangt, dass die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder durch drei teilbar sein muss; dies würde bei einer Vielzahl von Unternehmen eine Satzungsänderung erforderlich machen.

#### • **§ 53: Ausstattung**

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

#### • **§ 58: Inhalt und Umfang der Mitwirkungsrechte**

Der Frauenbeauftragten wird ein organschaftliches Recht auf Mitwirkung an der internen Willensbildung der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zugestanden. Damit wird die Stellung der Frauenbeauftragten erheblich gestärkt und neu definiert. Für die Zuerkennung eines eigenen organschaftlichen Rechts besteht aus unserer Sicht keine Notwendigkeit. Um Rechtsklarheit zu schaffen und unter Berücksichtigung der vorgesehenen umfassenden Mitwirkungs- und Verfahrensrechte ist ein abschließender Katalog der Beteiligungstatbestände unverzichtbar. Die in § 58 Abs. 3 vorgesehene dezidierte Beschreibung der Stufen eines Auswahlverfahrens, die Gegenstand der Mitwirkung der Frauenbeauftragten sein sollen, erscheinen aufgrund der Vorgaben zum Bewerbungsverfahrensanspruch nicht erforderlich.

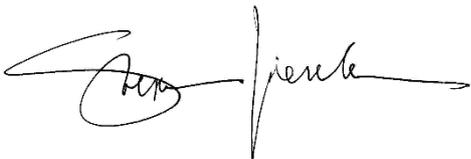
#### • **§ 68: Entscheidung über den Widerspruch bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung**

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

• **§§ 70 f.: Organschaftliches Antragsrecht und gerichtliches Beanstandungsrecht**

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

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stephan Gieseler', with a long horizontal stroke extending to the right.

Stephan Gieseler  
Geschäftsführender Direktor



Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1- 3  
65183 Wiesbaden

Ihre Nachricht vom:  
Ihr Zeichen:

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

Datum: 10.09.2015  
Stellungnahme-Nr. 090-2015

**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**

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

wir bedanken uns für die Möglichkeit, 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 Stellung nehmen zu können.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung erkennt der Hessische Städtetag als ein wichtiges Ziel an. Verbandsintern haben wir unseren Blick in den letzten Jahren insbesondere auf die Bereiche der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der geschlechtergerechten Sprache gelegt, erkennen aber auch den Bereich der Unterrepräsentation von Frauen insbesondere in Führungspositionen als zentralen Punkt zur Zielerreichung an. Da die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bislang noch nicht erreicht wurde, bleiben gesetzliche Regelungen weiter erforderlich. Diese sollten transparent, eindeutig und rechtssicher umsetzbar sein und keinen unnötigen, mit zusätzlichen Kosten verbundenen, Verwaltungsaufwand verursachen.

Dies voran gestellt, nehmen wir zu den Regelungen im Einzelnen wie folgt Stellung:

### **§ 1: Ziele des Gesetzes**

Wir begrüßen, dass die geschlechtergerecht Sprache Eingang in das Hessische Gleichberechtigungsgesetz gefunden hat. Die Bedeutung der Sprache für die Erreichung der in § 1 Abs. 1 benannten Ziele spiegelt sich darin wieder. Auch die gesonderte Würdigung der Belange schwerbehinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen bewerten wir – auch wenn das SGB IX bereits umfassende Regelungen trifft – als eine sinnvolle Ergänzung.

### **§ 2: Geltungsbereich**

Soweit die Kommunen Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden. Eine unmittelbare Verpflichtung der Unternehmen selbst wird nicht begründet, verpflichtet werden vielmehr ausschließlich die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter.

Damit erfasst das Hessische Gleichberechtigungsgesetz erstmals auch den Bereich der privaten Wirtschaft, belässt zugleich jedoch ausreichend Spielräume, um am Markt die jeweilige Unternehmensstruktur und die Besonderheit des Einzelfalls angemessen berücksichtigen zu können.

### **§ 6: Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes**

Die Erweiterung der Frauenförderpläne um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerten wir als sachgerecht und zeitgemäß; in unseren Mitgliedstädten wird oftmals bereits so verfahren.

Warum eine Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (in Vollzeit und in Teilzeit) erfolgen soll, erschließt sich uns nicht. Eine Befristung ist grundsätzlich an das Vorliegen eines sachlichen Grundes gebunden und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz selbst greift die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht weiter auf. Zugleich ist jedoch

festzustellen, dass die Erhebung dieser Daten einen erhöhten Verwaltungsaufwand bedeutet.

Unter den Maßnahmenbegriff zur geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 2 Nr. 5 kann nach § 6 Abs. 4 Nr. 8 auch eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung fallen. Auch wenn es sich nicht um eine zwingende Regelung handelt, haben uns allen voran unsere großen Mitgliedstädte signalisiert, dass eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung in der kommunalen Praxis nur schwer zu realisieren wäre.

Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten nach § 6 Abs. 2 Nr. 6 spielen auf kommunaler Ebene eine eher untergeordnete Rolle. Gerade Beschäftigte in der Familienphase wünschen oftmals ein hohes Maß an Beständigkeit.

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

Einer Forderung des Hessischen Städtetages folgend, wurde der Berichtszeitraum nach § 7 Abs. 7 auf einen drei-Jahres-Rhythmus verlängert. Dieser Zeitraum ist unter Berücksichtigung der Intention der Berichtspflicht und auch im Hinblick auf die Dauer der Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sachgerecht.

### **§ 12: Personalentwicklung**

Es ist wichtig, Frauen besondere Fortbildungsmaßnahmen zur Weiterqualifikation anzubieten. Dazu gehören auch Schulungen, die auf eine spätere Führungsposition vorbereiten. Soweit Frauen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, bestimmt § 12 Abs. 3 Satz 2, dass für Frauen mindestens ihrem Anteil entsprechend Führungskräftebildungen durchzuführen sind. Diese starre Vorgabe nach Geschlecht kann jedoch im Widerspruch zu den Zielen einer Schulung stehen. Hier müssen die tatsächlichen Gegebenheiten und Erfordernisse Grundlage für die Entscheidung sein, wer an einer Fortbildung teilnimmt. Die Zusammensetzung der Gruppe sollte sich (auch) an den inhaltlichen Anforderungen einer Maßnahme orientieren und nicht vorrangig am Geschlecht. Eine Soll-Vorschrift erscheint zielführend und ausreichend.

Die Regelung, dass durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen entstehende, unvermeidbare Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen zu erstatten sind, können wir mittragen.

### **§ 13: Gremien**

Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Abweichungen bleiben aus erheblichen Gründen zulässig. Damit ist sichergestellt, dass ein Konflikt mit den bundesrechtlichen Vorgaben des Aktiengesetzes und des GmbH-Gesetzes vermieden wird. Von besonderer Bedeutung ist für unsere Mitgliedstädte, dass dort, wo funktionsbezogene oder personenabhängige Notwendigkeiten bestehen, auf eine paritätische Besetzung im Einzelfall verzichtet werden kann.

Gleichwohl müssen wir feststellen, dass der Anwendungsbereich – im Hinblick darauf, dass die Gründe nunmehr erheblich sein müssen und Ausnahmen aktenkundig zu machen sind – zu weit gefasst ist: Der unbestimmte Rechtsbegriff „sonstige Gremien“ wird in der Gesetzesbegründung näher definiert. Danach können auch Projekt- und Arbeitsgruppen von gewissen Dauer Gremien sein, wenn sie als Kollegialorgan Aufgaben wahrnehmen, die über die jeweilige Linienfunktion ihrer Mitglieder hinausgehen. Eine paritätische Besetzung aller Projekt- und Arbeitsgruppen von gewisser Dauer ist in unseren Mitgliedstädten organisatorisch nicht umsetzbar. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass es sich oftmals um Entsendungen handeln, die funktionsbezogen erfolgen und für die bereits deshalb keine Auswahlmöglichkeiten bestehen. Auch ist die Regelung nicht praktikabel – insbesondere für unsere großen Mitgliedstädte mit bis zu 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wäre die paritätische Besetzung aller sonstigen Gremien wohl weder realisierbar noch dokumentierbar. Wir fordern daher, die „sonstigen Gremien“ aus dem Anwendungsbereich dieser Norm zu streichen.

Durch den ungenauen Wortlaut der Regelung sehen wir zudem die Gefahr, dass auch Auswahlkommissionen in Stellenbesetzungsverfahren unter diese Regelung subsumiert werden könnten. Die Entscheidung, wer an einem Auswahlverfahren arbeitgeberseitig

teilnimmt, muss funktions- und nicht geschlechterbezogen erfolgen. Es bedarf daher – auch im Hinblick auf die Regelung des § 17 Abs. 1 Nr. 5 – zumindest der Klarstellung, dass Auswahlkommissionen vom Anwendungsbereich des § 13 nicht erfasst werden.

#### **§ 14: Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Hierzu ist anzumerken, dass unsere Mitgliedstädte in den letzten Jahren bereits erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Auch wenn wir dieses Anliegen unterstützen, geben wir zu bedenken, dass Telearbeit eine Regelung des Arbeitsortes und nicht der Arbeitszeit ist. Die Gewährung von Telearbeit ist immer eine Einzelfallentscheidung, die unter dem Aspekt der Arbeitsorganisation und der Aufgabenerfüllung zu treffen ist und ein wechselseitiges Vertrauen voraussetzt: Zur Ausübung von Telearbeit müssen über die fachlichen Inhalte hinaus im Weiteren auch persönliche Voraussetzungen erfüllt werden, die in den individuellen Eigenschaften des Beschäftigten liegen. Zu diesen Eigenschaften gehören vor allem die ausgeprägte Fähigkeit zur Selbststeuerung und Eigeninitiative, der gute Überblick über Organisationsstrukturen und die Fähigkeit, Zusammenhänge, die an die Aufgabenerfüllung zu stellen sind, zu erkennen. Zudem muss es möglich sein, zu Hause einen Arbeitsplatz einzurichten, der den Anforderungen des Arbeitsschutzes entspricht. Die Einhaltung der für Büroarbeitsplätze geltenden Sicherheitsvorschriften müssen gewährleistet sein. Obwohl wir Telearbeit als ein probates Mittel anerkennen, sehen wir vor diesem Hintergrund keine Möglichkeit eine zwingende Verpflichtung zu installieren. Eine Soll-Vorschrift wäre nach unserer Auffassung zur Zielerreichung erforderlich und geeignet und würde zudem die notwendigen Spielräume belassen.

Nach § 14 Abs. 4 sind Personalvakanz durch Mutterschutz oder Elternzeit durch personelle Maßnahmen auszugleichen. Nur wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Unter Berücksichtigung der Erforderlichkeiten und Notwendigkeiten zur Haushaltskonsolidierung sowie eventueller

Vorgaben der Aufsichtsbehörden muss eine Wahlmöglichkeit zwischen personellem und organisatorischem Ausgleich bestehen.

### **§ 15: Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Vorgaben zur Person der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 2, insbesondere die Vorgabe, dass diese keiner Personalvertretung angehören darf, begrüßen wir. Sie tragen zur Rollenklarheit bei.

### **§ 17: Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Vorgabe, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, frühzeitig an allen personellen, organisatorische und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, ist – insbesondere im Hinblick auf das in § 20 Abs. 1 normierte Klagerecht – zu unbestimmt. Es bedarf der abschließenden Aufzählung von Beteiligungstatbeständen.

### **§ 18: Information und Austausch**

Das Recht der Frauenbeauftragten, sich ohne Einhaltung des Dienstweges zur „Beratung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung“ unmittelbar an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden zu können, wirft Fragen auf: Zum einen ist unklar, wie die Dienststelle von einer Beratung des für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständigen Ministeriums Kenntnis erlangen kann und welche Bedeutung einer Beratung verwaltungsintern zukommen soll. Gegebenenfalls wäre es sinnvoll, wenn beide – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle – nur gemeinsam (ggf. auf Wunsch eines Beteiligten) das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium zur Beratung heranziehen könnten. Zum anderen ist auch unklar, was sich unter den unbestimmten Rechtsbegriff „Fragen grundsätzlicher Bedeutung“ fassen lässt.

Nach § 18 Abs. 2 können sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über den Dienstweg an die oberste Dienstbehörde wenden. Damit können Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene zu allen Angelegenheiten – gleich welcher

Bedeutung – eine Behandlung des Magistrats einfordern. Dieses umfassende Zugangsrecht ist nicht erforderlich, um die Einhaltung der Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sicherzustellen. Die Regelung des § 16 Abs. 7 Satz 2 a.F. sollte daher übernommen werden, wonach die Gemeinden und Gemeindeverbände aus dem Anwendungsbereich ausgenommen werden.

Im Übrigen erlauben wir uns den Hinweis, dass es satzungsmäßige Aufgabe des Hessischen Städtetages ist, den Information- und Erfahrungsaustausch seiner Mitgliedstädte zu organisieren. Im Bereich der Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten erfolgt dies durch die Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten.

## **§ 20: Rechtsschutz**

Das eingeräumte Klagerecht bewerten wir kritisch: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle; § 21 Abs. 1 Satz 1 ordnet sie ausdrücklich unmittelbar der Dienststellenleitung zu. Zudem ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz von dem Gedanken geprägt, dass beide – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle – zur Umsetzung dieses Gesetzes vertrauensvoll zusammenarbeiten. Mit der Normierung eines Klagerechts gegen die Dienststelle wird nunmehr eine rechtliche Mischform geschaffen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll zwar Teil der Dienststelle sein, gleichzeitig wird ihr aber die Möglichkeit eröffnet, das zuständige Verwaltungsgericht anzurufen, sofern sie ihre Rechte nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz durch die Dienststelle verletzt sieht oder ein den Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nicht entsprechender Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wurde. Es wäre somit möglich, dass – in der Gesamtverantwortung des Magistrats – sich zwei Dienststellenteile gerichtlich auseinander setzen.

Wir gehen zwar davon aus, dass in unseren Mitgliedstädten kaum die Notwendigkeit der Inanspruchnahme des Klagerechts bestehen wird, erachten ein solches gleichwohl für problematisch und obsolet.

Unabhängig hiervon möchten wir zu der in der Gesetzesbegründung enthaltenen Feststellung, Verfahrensverzögerungen seien nicht zu befürchten, da der im Gesetzentwurf vorgesehene Klage keine aufschiebende Wirkung zukomme, aus Sicht der kommunalen

Praxis folgendes anmerken: Auch wenn die Klage einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten keine aufschiebende Wirkung hat, können sich Verfahrensabläufe verzögern. In dem sich an das gleichberechtigungsgesetzliche Beteiligungsverfahren anschließenden personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren ist es u.a. einer der möglichen Ablehnungsgründe gem. § 77 Abs. 4 HPVG, dass die Maßnahme gegen ein Gesetz verstößt. Verstöße gegen das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zählen hierbei zu gängigen und haltbaren Ablehnungsgründen. Eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats infolge eines anhängigen Klageverfahrens wäre daher zu erwarten. Damit wäre die Maßnahme ohne ein Einigungsstellenverfahren und damit ohne weitere massive Verzögerung und erhöhte Kosten nicht durchführbar.

### **§ 21: Dienstliche Stellung**

Bei großen Dienststellen sind nach § 21 Abs. 2 Nr. 3 erhöhte Stellenanteile zur Verfügung zu stellen. So sind bei Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten, falls erforderlich, zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Diese Regelungen können zu einer Ausweitung des Personalbestandes und zu Mehrkosten führen; ein Konflikt mit eventuellen Vorgaben der Aufsichtsbehörde kann auf kommunaler Ebene nicht ausgeschlossen werden.

### **§ 26: Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Eine Verlängerung der Geltungsdauer auf acht Jahre erachten wir für sachgerecht. Sie bietet eine größere Sicherheit und ermöglicht Kontinuität in den Verwaltungen.

Mit freundlichen Grüßen



Stephan Gieseler  
Geschäftsführender Direktor

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

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und  
Betriebswirtinnen

**Vorsitzende:**  
Noreen von Schwanenflug  
Stellv. Rechtsamtsleiterin  
Stadt Rüsselsheim  
Noreen@schwanenflug.net

**djb-Geschäftsstelle:**  
Anklamer Straße 38  
D-10115 Berlin  
fon: +49 30 4432700  
fax: +49 30 44327022  
geschaeftsstelle@djb.de  
<http://www.djb.de>

Berlin, 18. September 2015

## **STELLUNGNAHME**

### **Stellungnahme 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), Drs. 19/2161 vom 6.7.2015**

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

Der djB begrüßt den Entwurf. Nach Auffassung des djB ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben bisher noch nicht erreicht. Gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung der beruflichen Gleichstellung bleiben daher weiter erforderlich, um die gläserne Decke auch im öffentlichen Dienst endlich zu durchbrechen. Der djB nimmt positiv zur Kenntnis, dass sich die Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Hessischen Landtag eine Aufwertung der Frauenförderung und der Position der Gleichstellungsbeauftragten zum Ziel setzen.

Wir bitten um Berücksichtigung folgender Verbesserungsvorschläge:

#### **1. Zu § 2 Abs. 3 HGIG-E (Geltungsbereich)**

Es ist unerlässlich, den Geltungsbereich des Gesetzes vollumfänglich auf Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen zu erstrecken, an denen die öffentliche Hand eine Mehrheitsbeteiligung hält. Für Minderheitsbeteiligungen der öffentlichen Hand kann es bei der im Entwurf vorgesehenen Pflicht zur Hinwirkung auf die Anwendbarkeit der Grundsätze bleiben.

§ 2 Abs. 3 sollte daher folgender Satz angefügt werden:

**„Dieses Gesetz gilt auch, soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände mehrheitliche Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben.“**

§ 2 Abs. 4 sollte neu eingeführt werden:

Der djB hält es für zielführend, eine entsprechende Anwendung des Gesetzes für Unternehmen sicherzustellen, die von öffentlichen Aufträgen profitieren.

**„Bei der Vergabe von Aufträgen an Unternehmen der Privatwirtschaft ist durch vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass der Vertragspartner dieses Gesetz entsprechend anwendet.“**

## **2. Zu § 9 HGIG-E (Ausschreibungen)**

Der djb fordert, sämtliche im öffentlichen Bereich zu besetzende Stellen öffentlich auszu-schreiben. Öffentliche Ausschreibungen sind auch in Zeiten knapper Kassen besonders für Frauen in Führungspositionen wichtig, solange sie innerhalb der Organisationseinheiten unterrepräsentiert sind. Fehlende Ausschreibungen verhindern den Quereinstieg qualifizierter Frauen.

In § 9 Abs. 1 Satz 1 ist der Begriff „grundsätzlich“ durch „öffentlich“ zu ersetzen:

**„In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen öffentlich auszuschreiben.“**

## **3. Zu § 13 HGIG-E (Gremien)**

Der djb fordert, dass die Vorschrift als gebundene Entscheidung formuliert wird. Die Normierung einer gesetzlichen Quote ist zur Durchsetzung der Gleichberechtigung unverzichtbar, solange Frauen in Gremien unterrepräsentiert sind. So formuliert auch das brandneue Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24.04.2015.

§ 13 Abs. 1 Satz 1:

**„Alle Dienststellen müssen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen.“**

## **4. Zu § 19 HGIG-E (Widerspruchsrecht)**

Der djb hält es für falsch, es ins Ermessen der Frauenbeauftragten zu stellen, ob sie von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch macht oder nicht. Landesverwaltungen und Kommunalverwaltungen sind gem. Art. 20 Abs. 2 GG an Gesetz und Recht gebunden.

In § 19 HGIG ist der Begriff „kann“ in allen Absätzen durch „muss“ zu ersetzen:

**„Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, muss sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung schriftlich und unter Darlegung der Gründe widersprechen;“ etc.**

## **5. Zu § 20 HGIG-E (Rechtsschutz)**

Der djb begrüßt die Einführung eines Klagerechts der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Der djb schlägt vor, das vorgesehene Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dahingehend zu ergänzen, dass auch gegen eine benachteiligende Ausschreibungspraxis geklagt werden kann. Betroffene können sich hier nicht selber gerichtlich wehren, da sie davon im Regelfall gar keine Kenntnis erlangen. Hierdurch wird auch die Stellung der Frauenbeauftragten im Sinne Benachteiligter nochmals gestärkt.

§ 20 Abs. 2 sollte wie folgt um Ziffer 3 ergänzt werden:

**3. eine benachteiligende Ausschreibungspraxis anwendet.**

**Eisert, Martina (HLT)**

---

**Von:** Sbonia, Antigone [A.Sbonia@Fraport.de] im Auftrag von Mueller, Michael (VA) [M.Mueller@Fraport.de]  
**Gesendet:** Freitag, 18. September 2015 15:05  
**An:** Eisert, Martina (HLT)  
**Cc:** Hartung, Linda; Weiß, Manuela  
**Betreff:** Gesetzentwurf für ein hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
**Anlagen:** Stellungnahme der Fraport AG - 18.09.2015.pdf

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wurden um Stellungnahme zu den vorgelegten Gesetzentwürfen für ein hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gebeten.

In unserer Stellungnahme von 2013 zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion haben wir bereits ausführlich die strategische Ausrichtung und Unternehmenspolitik dargelegt und sind detailliert auf die einzelnen kritischen Punkte eingegangen. Nach Durchsicht der Unterlagen gibt es nur marginale Änderungen zum Gesetzentwurf von 2013. Von daher halten wir diese Stellungnahme aufrecht. Sie ist diesem Schreiben beigelegt.

Im nunmehr vorgelegten Gesetzentwurf der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sehen wir als wesentlichen für uns relevanten Unterschied die Differenzierung von öffentlichem Dienst und privatwirtschaftlichen Unternehmen. Wir begrüßen diese Positionierung und halten sie zugleich für zwingend geboten.

Gleichwohl sehen wir auch in diesem Entwurf kritische Ansätze. Mit der beigelegten Stellungnahme möchten wir auf die aus unserer Sicht kritischen Punkte, bezogen auf eine Anwendung bei der Fraport AG und ihren Tochtergesellschaften, hinweisen.

Mit freundlichen Grüßen

**Michael Müller**

Mitglied des Vorstands  
Arbeitsdirektor  
Fraport AG  
60547 Frankfurt am Main  
Tel.: 069 690-66400  
Fax.: 069 690-70703  
[m.mueller@fraport.de](mailto:m.mueller@fraport.de)  
[www.fraport.de](http://www.fraport.de)  
[www.airportcity-frankfurt.de](http://www.airportcity-frankfurt.de)



Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, 60547 Frankfurt am Main, Sitz der Gesellschaft:  
Frankfurt am Main, Amtsgericht Frankfurt am Main: HRB 7042, Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE

114150623, Vorsitzender des Aufsichtsrates: Karlheinz Weimar - Hessischer Finanzminister a.D.; Vorstand:  
Dr. Stefan Schulte (Vorsitzender), Anke Giesen, Michael Mueller, Dr. Matthias Zieschang

**Stellungnahme der Fraport AG****zum 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**

Wir begrüßen, dass in diesem Gesetzesentwurf eine Differenzierung von öffentlichem Dienst und privatwirtschaftlichen Unternehmen Berücksichtigung gefunden hat. Dies halten wir zugleich für zwingend geboten. Dieser aus unserer Sicht richtigen Positionierung widerspricht jedoch der Ansatz, dass hier die Vertreter im Aufsichtsrat - also in unserem Fall des Landes Hessen und der Stadt Frankfurt - verpflichtet werden, Regelungen eben doch im Sinne des Gesetzes zu fordern. Deshalb gehen wir im Folgenden auf einzelne Punkte ein, die wir in diesem Entwurf und bezogen auf eine Anwendung bei der Fraport AG und ihren Tochtergesellschaften, kritisch bewerten.

**1. § 2 Abs. 3 Geltungsbereich**

Die Vertreter des Landes Hessen und der Stadt Frankfurt im Aufsichtsrat der Fraport AG werden hiernach verpflichtet, auf die Einhaltung bestimmter Grundsätze und in der Folge bestimmter Regeln hinzuwirken.

Dem Entwurf zufolge würde diese Verpflichtung für diejenigen Personen gelten, die seitens des Landes Hessen und der Stadt Frankfurt in den Aufsichtsrat der Fraport AG benannt wurden.

Der nicht zwingende Charakter dieser Regelung trägt ohne Zweifel den Erfordernissen eines funktionierenden Aufsichtsrates eines Wirtschaftsunternehmens Rechnung und ist damit positiv zu werten. In einem großen Unternehmen wie unserem gilt jedoch bereits das in diesem Jahr in Kraft getretene „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Entscheidungen auf Landesebene sollten daher berücksichtigen, dass auf Bundesebene zu diesem Themenkomplex bereits gesetzliche Regelungen in Kraft gesetzt wurden.

Intension und Folgewirkung des hier vorliegenden Gesetzesentwurfs zielen eindeutig auf Behörden bzw. verwaltungsähnlich geführte Unternehmen hin – nicht jedoch auf Unternehmen, die sich in einem internationalen Wettbewerb befinden. Durch die Formulierung, dass auch ein mittelbares Halten oder Erwerben von Beteiligungen ausreicht, gelten die Erwartungen an die Einflussnahme der besagten Aufsichtsratsmitglieder auch im Hinblick auf unsere Tochterunternehmen. Allein am Standort Frankfurt wären hiervon 11 weitere Unternehmen, an denen wir eine Mehrheitsbeteiligung halten, betroffen.

## 2. § 4 Grundsätze

Den Grundsätzen, die in Absatz 1 und 3 manifestiert werden, können wir folgen und wiederholen im Grunde nur unseren eigenen Anspruch an eine gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben und einen diskriminierungsfreien Umgang. Absatz 2 hingegen geht über einen Grundsatz weit hinaus und verpflichtet unter anderem zur Erstellung von Frauenförderplänen und sonstigen Fördermaßnahmen. Mit den in Bezug genommenen Paragrafen werden bereits konkrete Vorgaben für alle Regelungsbereiche formuliert.

Wenngleich die mit den Grundsätzen gemäß Absatz 1 und 3 verfolgten Ziele anerkennenswert sind, richten sich die Regelungen in Absatz 2 ihrem Charakter nach an Behörden, Institutionen und verwaltungsähnliche Unternehmen, nicht jedoch an ein mitbestimmtes Großunternehmen im Wettbewerb.

## 3. § 5 Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, § 6 Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, § 7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte

Die Fraport AG hat bereits in den 90er Jahren Frauenförderpläne aufgestellt. Derzeit entwickeln wir ein neues Modell - einen Aktionsplan - der sich an unserer Diversity Strategie ausrichtet. Allein von der Reichweite und der Ausrichtung dieser Instrumente her befinden wir uns damit in einem anderen Kontext, in dessen Rahmen wir uns entfalten wollen und müssen. Dies erfordert auch, dass sich unser Augenmerk nicht nur auf die Gleichstellung von Frau und Mann und die familiären Hintergründe richtet, sondern darüber hinaus auch auf andere Lebenskonzepte und jegliche Dimensionen von Diversity.

Selbstverständlich arbeiten wir in diesem Zusammenhang mit Leistungskennzahlen, womit den Anforderungen des § 6, Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, Rechnung getragen wird. Aufgrund der Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, sind wir seit langem davon überzeugt, dass es für eine positive Unternehmensentwicklung erforderlich ist, auf die unterschiedlichen Lebenskonzepte unserer Beschäftigten im Rahmen des betrieblich Möglichen Rücksicht zu nehmen. Dabei finden unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie Age-Management und lebensphasenorientiertes Arbeiten Beachtung.

Die übrigen Regelungen dieser Paragrafen gehen in Bezug auf ein privatwirtschaftlich geführtes Unternehmen fehl, insbesondere sehen wir keinen Bezug zu den Organisationsvorgaben von Dienststellen oder etwa dem im § 7 geregelten Verfahren zur Aufstellung der Pläne, deren Bekanntgabe oder Berichte hierüber.

Lässt man die nicht relevanten Regelungen des § 7 außer Acht, so kann insgesamt zu diesem Punkt festgestellt werden, dass wir als MDAX-Unternehmen weit vor diesen Vorgaben arbeiten und eher der öffentliche Dienst hier einen Nachholbedarf hat.

#### **4. Sonstige Maßnahmen der Förderung §§ 8 bis 14**

##### **a) § 8 Vergabe von Ausbildungsplätzen**

Diese Regelung gleicht in weiten Teilen dem Entwurf der SPD aus dem Jahre 2013. Insoweit sehen wir es weiterhin kritisch, dass hierdurch erheblich in die Personalpolitik eingegriffen wird und anstatt der sogenannten „Bestenauslese“ eine starre Quotenregelung eingeführt werden soll. Bei einer stringenten Betrachtung der Vorgabe fehlt aus unserer Sicht zudem eine vergleichbare Regelung für jene Ausbildungsgänge, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

##### **b) § 9 Ausschreibungen**

Die Regelungen dieses Paragrafen verkennen, dass die Fraport AG nicht nur ein Wirtschaftsunternehmen ist, sondern darüber hinaus auch mitbestimmt ist. Gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz können wir derartige Vorgaben nicht ohne die Zustimmung bzw. Mitwirkung des Betriebsrats durchführen. Eine gesetzliche Verpflichtung des Betriebsrats bzw. Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz sind uns nicht bekannt. Von daher wären derartige Vorgaben lediglich unter Vorbehalt der Mitbestimmung anzustreben. Allerdings sehen wir die Zustimmungspflicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kritisch in Konkurrenz zum gesetzlichen Auftrag des BR.

##### **c) § 10 Bewerbungsgespräche**

Das im Entwurf geforderte Vorgehen bei Bewerbungsgesprächen stellt sich in der Praxis als unnötige Formalie dar. Das Erfordernis, eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern einzuladen, ließe sich in (fast) jedem Fall formal herbeiführen und durch die Nennung einer absoluten Zahl der Gespräche manipulieren. Dies führt lediglich zu einem unnötigen und personalintensiven Mehraufwand. Selbst wenn ein solcher Ansatz verfolgt werden sollte, stellt sich wiederum die Frage, warum hier eine vergleichbare Regelung für Männer in Bereichen, in denen eben diese unterrepräsentiert sind, fehlt.

Das Verbot, nach Familienstand oder einer geplanten Elternzeit sowie nach der Betreuungssituation zu fragen, halten wir für lebensfremd. Uns ist es grade ein Anliegen, unseren Beschäftigten in diesen Situationen bzw. Lebensphasen ein entsprechendes Angebot machen zu können. Dies zeichnet uns als attraktiven Arbeitgeber sogar aus. Aus unserer Erfahrung und nach unserem Verständnis ist es vielmehr wichtig, dass diese privaten Umstände keinesfalls Einfluss auf eine Personalentscheidung haben dürfen.

##### **d) § 11 Auswahlentscheidung**

Die Verpflichtung, Familienaufgaben und ehrenamtliches Engagement als Qualifikation zu betrachten, die im Rahmen der Auswahl von Bedeutung sind, mutet zunächst fremd an. Im Ergebnis ist es aber für uns selbstverständliche Einstellungs- und Bewertungspraxis, dass auch den besonderen außerberuflichen Leistungen eines Bewerbers im Rahmen der Beurteilung einer Persönlichkeit eine entsprechende Bedeutung beigemessen wird. Auch die weitergehenden Verpflichtungen der Absätze 2 und 3 erscheinen befremdlich. Derartige

Fragestellungen, wie zum Beispiel nach dem Gehalt des Partners, haben in einem Wirtschaftsunternehmen keinerlei Bedeutung und findet in der Praxis nicht statt. Anders hingegen sind die Absätze 4 und 5 zu beurteilen. Hier wird der „zuständigen Stelle“ ein zu großer und an keine objektiven Kriterien geknüpfter Einfluss gewährt, der einer Gesamtkompetenz in allen Personalfragen nahe kommt. Damit besteht außerdem die Gefahr, dass andere valide personalpolitische Ziele außer Acht gelassen oder unterbewertet werden. Wir bezweifeln zudem, dass ein gesetzlich vorgegebener Einstellungsstopp von Männern verfassungskonform ist.

**e) § 12 Personalentwicklung**

Wir richten uns in unseren Leitbildern und unserer Führungskultur bereits seit Jahrzehnten danach aus, dass eine Chancengleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden soll. Dennoch geht der Entwurf in der Hinsicht zu weit, als dass eine bestimmte Frauenquote für die Teilnahme an Fortbildungen zu erbringen ist. Wir können und wollen unsere weiblichen Beschäftigten nicht zu einer Teilnahme zwingen, sondern vielmehr individuell auf ihre Bedürfnisse eingehen. Zudem fehlt hier abermals eine vergleichbare für Männer geltende Regelung.

Eine verpflichtende Kostenübernahme für die Kinderbetreuung während der Fortbildung sehen wir ebenfalls als kritisch an. Hier regen wir eine Formulierung dahingehend an, dass eine Kinderbetreuung angeboten werden muss. Die Fraport AG bietet ihren Beschäftigten bereits seit Jahren eine Adhoc-Kinderbetreuung an.

**f) § 13 Gremien**

Da es sich hier lediglich um eine „Soll-Vorschrift“ handelt, wurde unseren Bedenken bereits zum Teil nachgekommen. Dennoch vermag diese Vorgabe in der Praxis zu ungerechten oder unsinnigen Ergebnissen führen, wenn zum Beispiel das jeweilige Gremium derart erweitert werden müsste, damit alle erforderlichen Beteiligten einbezogen sind und zugleich der Quote genüge getan wurde. Darüber hinaus gilt für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen bereits die bundesgesetzliche „Frauen-Quote“, weshalb aus unserer Sicht diese Vorgabe an dieser Stelle zu vernachlässigen ist. In dem Gesetzesentwurf fehlt jedwede Einlassung dazu, wie mit diesem Spannungsverhältnis umzugehen ist.

**g) § 14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

Die Vorgaben des § 14 sind wiederum aner kennenswert und leisten mit Sicherheit einen weiteren Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie bereits dargestellt, liegt unser Fokus darüber hinaus auch auf der Vereinbarkeit mit anderen Lebenskonzepten. Vor diesem Hintergrund sind auch andere Beschäftigte mit ihren Ansprüchen nicht zu vernachlässigen und bedürfen ebenfalls einer genauen Betrachtung, weshalb weitreichende Regelungen, die allein auf Wahrnehmung der Familienaufgabe abzielen, nicht zu Lasten der anderen Beschäftigten umgesetzt werden können.

Nicht zuletzt gilt für uns das Bundesgesetz für Elterngeld und Elternzeit sowie der TVöD, nach denen Ansprüche auf Teilzeitarbeit ohnehin generiert sind. Eine weitere Bevorzugung – auch vor den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – sehen wir nicht als erforderlich und als nicht fair an. Darüber hinaus führen die hier geforderten Ansprüche zu einer faktischen Entmachtung der Führungskraft, die hier keinen Spielraum in ihren Entscheidungen mehr hat.

## **5. Fazit**

Der Gesetzesentwurf geht einem nachvollziehbaren Ziel nach. Dennoch wird die Bedeutung der Vorgaben einem Wirtschaftsunternehmen in weiten Teilen nicht gerecht. Gleichwohl weist er gegenüber dem Entwurf der SPD einen praktikableren Ansatz auf.

Wir möchten grundsätzlich an den Landtag des Landes Hessens appellieren, eine Geltung des Gesetzes für Wirtschaftsunternehmen auszuschließen.

Die Vorsitzende des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses  
Frau Claudia Ravensburg, MdL  
Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Wiesbaden, 18.09.2015

**Betreff: Anhörung zu den Gesetzentwürfen der SPD Drucks. (19/1509) und zum  
Gesetzentwurf von der CDU und Bündnis 90/ Die Grünen (Drucks. 19/ 2161) –  
betreffend das bisherige Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)**

Sehr geehrte Frau Ravensburg,  
der Landesfrauenrat Hessen (LFR), bestehend aus 47 Mitgliedsverbänden, hat die eigenen  
Verbände zu den o.g. Gesetzesentwürfen befragt. Mit unserer Stellungnahme geben wir  
eine Zusammenfassung der Sicht unserer Mitgliedsverbände, die sich zu den o.g.  
Gesetzentwürfen geäußert haben, ab. Die Mehrzahl der Verbände hat sich auf die  
Bewertung des Gesetzentwurfes der Regierungskoalition bezogen.

Insgesamt begrüßt der Landesfrauenrat Hessen die Vorlage der beiden Gesetzentwürfe  
zum HGIG. Als wichtig erachten unsere Verbände, dass das Ziel da ist, ein entsprechend  
neues Gesetz nahtlos anzuschließen. Das zeigt, dass sowohl die Koalition aus CDU und  
Bündnis 90/ Die Grünen als auch die SPD in der Opposition, durch die Einbringung eigener  
Gesetzentwürfe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen  
Dienst vorantreiben möchten und sich zur Aufgabe und zum Ziel gesetzt haben. Das ist  
eine wichtige Signalwirkung nach außen, denn „... Frauenbeauftragte leisten in den  
Kommunen dauerhaft einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung aktueller  
frauenpolitischer Fragen und vernetzen die gesellschaftlichen Akteurinnen in  
unverzichtbarer Weise...“ (Zitat eines LFR-Mitgliedsverbands). Beide Gesetzentwürfe  
möchten mehr Frauen in Führungspositionen bringen, die Vereinbarkeit von Familie und  
Beruf erleichtern, bessere Karriereöglichkeiten für Frauen (und Männer) mit Familie  
ermöglichen und die Position der Frauenbeauftragten stärken. Die Forderungen sind in  
beiden Gesetzentwürfen fortschrittlich und werden von den LFR-Verbänden unterstützt.

Die aufgeführten Rückmeldungen haben wir zu den einzelnen Gesetzentwürfen erhalten  
und in der folgenden Übersicht zusammengefasst. In unserer Gesamtstellungnahme  
werden wir nicht im Einzelnen die Vielzahl der Paragraphen beurteilen oder die einzelnen  
Bewertungen unserer Verbände im Detail wiedergeben. Wir möchten ein Stimmungsbild  
und Tendenzen sowie Lob und Ergänzungswünsche unserer Verbände zu den beiden  
Gesetzentwürfen darstellen:

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

Es ist positiv zu bewerten, dass wesentliche Anregungen, die der Landesfrauenrat Hessen und seine Verbände in der Vergangenheit forderten, im vorliegenden Gesetzentwurf aufgegriffen werden. Dazu gehören die Ausdehnung des Geltungsbereiches, die Fortschreibung der Frauenförderpläne sowie die Stärkung der Rechtsposition der Frauenbeauftragten. Unsere Verbände loben den ausdifferenzierten Gesetzentwurf.

Insbesondere werden die Belange von Frauen mit Behinderungen sowie von Frauen, die davon bedroht sind, im Gesetzentwurf explizit genannt und beachtet. Besonders wird auch gelobt, dass im SPD Entwurf, großer Wert auf die Qualifikation (§ 50) der Frauenbeauftragten gelegt wird, was eine hohe Relevanz hat. Ebenso ist dort eine entsprechend gute Ausstattung (§ 53) für die Frauenbeauftragte gefordert, was von unseren Verbänden als notwendig für eine gute Arbeit erachtet wird.

Die Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle für alle an der Umsetzung des HGIG Beteiligten (§§ 73 ff.) ist bei diesem Gesetzentwurf vorgesehen und wird von mehreren Verbänden sehr begrüßt und für die Arbeit in der Verwaltung als notwendig und unterstützend erachtet. Diese Stelle würde auch eine qualifizierte Anlaufstelle für Einzelpersonen und Frauenorganisationen darstellen.

### **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**

Von vielen LFR-Verbänden erhielten wir die Rückmeldung, dass auch bei diesem Gesetzentwurf viele Forderungen und Ergänzungen der LFR-Verbände, die bei Fachgesprächen und beim gemeinsamen Austausch formuliert wurden, Eingang gefunden haben. Das wird von den Verbänden des LFR Hessen sehr gelobt:

- Die besondere Berücksichtigung der Belange von Frauen mit Behinderung ist in § 1 des Gesetzes geregelt und wird von Seiten der Verbände positiv bewertet.
- Die Datenerhebung hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen (§ 6 Abs. 5) ist vorgesehen und wird gelobt.
- Die verbindliche Zielvorgabe von drei Jahren, nach der, der Anteil von Frauen in den Bereichen erhöht wird, in denen sie unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 7 in Verbindung mit Abs. 8 und 9), wird von unseren Verbänden hervorgehoben.
- Der Wiedereinstieg und Karriereaufstieg für Bedienstete mit Familienaufgaben soll erleichtert werden. Diese Zielformulierung finden die LFR-Verbände durchweg positiv.
- Die individuellen Erwerbsbiographien von Frauen und Männer sollen in den Personalentscheidungen der Dienste in den öffentlichen Verwaltungen berücksichtigt werden. Diese Grundhaltung finden die LFR-Verbände positiv.
- Das Prinzip der Entgeltgleichheit ist im Gesetz verankert (§4) und die paritätische Gremienbesetzung festgehalten. Beides wird von den LFR-Verbänden lobend angenommen.
- Die Aufnahme einer Klausel zum Angebot von zusätzlichen Maßnahmen zur Personalentwicklung, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen (§ 12 Abs.5), ist im Gesetz enthalten und wird von unseren Mitgliedsverbänden unterstützt.
- Die Qualifizierung und Förderung von Frauen in Führungspositionen soll unter anderem dadurch verbessert werden, mehr Führung in Teilzeit zu ermöglichen. (§ 14 Abs. 7). Diese Zielsetzung im Gesetz trifft auf positive Resonanz bei unseren Verbänden.

- Die Ergänzung des positiven Gleichbehandlungsgebots um die Telearbeit (§ 14 Abs.8) wird begrüßt.
- § 12 Absatz 4, der die Betreuungskosten für Kinder bis 15 Jahre bei Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen regelt, wird ausdrücklich von mehreren Verbänden gelobt und als Vorbild für die Privatwirtschaft gesehen.
- Die Stärkung der Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (§ 17) wird von unseren Mitgliedsverbänden positiv bewertet.
- Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Gremienbesetzung (§ 17 Abs.1 Nr. 5) ist für die LFR-Mitgliedsverbände eine wichtige Regelung, auf dem Weg zu paritätisch besetzten Gremien.
- Die Möglichkeiten des Organklagerechtes wurde erstmals aufgenommen und orientieren sich am Bundesgleichstellungsgesetz, was von den LFR Verbänden begrüßt wird (§ 20) und eine Klärung und Stärkung der Rechtsposition der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedeutet.
- Den Anspruch der Frauenbeauftragten auf eine fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs (§ 21 Abs. 4) wird ebenfalls von einzelnen Verbänden gelobt.

Von verschiedenen Verbänden werden weiterhin Ergänzungen und Änderungswünsche am vorgelegten Gesetzesentwurf geäußert:

- Mehrere Verbände wünschen sich die Erweiterung des Geltungsbereiches, wie dieser in § 4 des Gesetzesentwurfes der SPD-Fraktion dargestellt wird.
- Dem öffentlichen Dienst wird von Seiten mehrere Verbände eine Vorbildfunktion zugeschrieben. In dieser Funktion sollte das HGIG auch Anstöße an die Privatwirtschaft geben, insbesondere bei der öffentlichen Auftragsvergabe, äußern mehrere Verbände.
- Es wird eine Verwaltungsvorschrift mit Ausführungsbestimmungen nach Inkrafttreten des Gesetzes von mehreren Verbänden gefordert. Hier wäre ein ergänzender Paragraph der entsprechendes vorsieht, gewünscht.
- Generell wünschen sich mehrere Verbände zusätzliche konkrete Formulierungen im Gesetz. Viele im Gesetz vorhandene Regelungen zur Zielerreichung sind unzureichend und mit „Kann“-Vorschriften formuliert. Insbesondere die §§ 5 und 7 sollten um ernstzunehmende Sanktionen bei der Verletzung der Pflicht zur Aufstellung von Frauenförderplänen ergänzt werden.
- Um die Entgeltgleichheit, die das das Gesetz formuliert zu erreichen, sollte ein Gender-Budgeting aufgenommen werden, so der Wunsch eines LFR-Verbandes.
- Ein Verband wünscht eine klare Formulierung und genaue Definition von § 11 Abs. 3 Satz 3 bei den Auswahlentscheidungen.
- Ein Verband fordert, auch in Zeiten knapper Kassen, weiterhin die öffentliche Ausschreibung für alle zu besetzenden Positionen in der Landesverwaltung, um den Quereinstieg von qualifizierten Frauen zu ermöglichen.
- Die geschlechterparitätische Gremienbesetzung in § 13 des vorgelegten Gesetzesentwurfes wird gelobt, allerdings werden von mehreren Verbänden verbindliche Vorschriften gefordert. Orientieren könnte sich die Vorschrift als gebundene Entscheidung am Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24.04.2015 (vgl. § 13 Abs. 1 S. 1), wie ein Verband fordert.
- Von mehreren Verbänden wird das Fehlen einer zentralen unabhängigen Stelle, „Clearingstelle“, wie Sie im SPD-Gesetzesentwurf vorgesehen ist, angezeigt. Die Verbände fordern eine zentrale Stelle für alle an der Umsetzung des HGIG beteiligten Akteurinnen/ Akteure und wünschen, dass zumindest beim zuständigen Ressort eine Stelle, die diese Aufgabe übernehmen könnte, geschaffen wird. Mit der Schaffung einer solchen Stelle ist die Möglichkeit des fachlichen Austausches sowohl von

Frauenbeauftragten als auch den Dienststellenleitungen sowie den Personal – und Organisationsverantwortlichen verbunden.

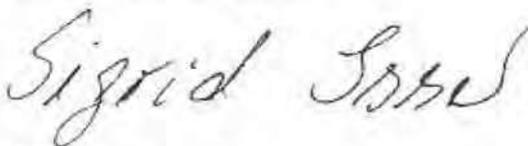
- Auch vermissen mehrere Verbände im Gesetzentwurf ein Klagerecht, das sich auf die Gesetzesverstöße bezieht, ebenso auf die Nichteinhaltung oder Erfüllung der Ziele und Maßnahmen der Frauenförderpläne. Das Organklagerecht bezieht sich auf die unterbliebene oder fehlerhafte Beteiligung der Frauenbeauftragten und reicht aus Sicht mehrerer Verbände nicht aus, um die Position der Frauenbeauftragten nachweislich zu stärken und um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst merklich zu erhöhen. Das Organklagerecht wirkt in Fällen eines gesetzeswidrigen Frauenförderplanes. Bei ordnungsgemäßer Beteiligung, die aber Gesetzesverstöße zur Folge hat, bleibt der Frauenbeauftragten keine Klagemöglichkeit.

Einzelne Mitgliedsverbände des Landesfrauenrates Hessen wurden zur Stellungnahme angeschrieben und werden diese detailliert abgeben. In ihren eigenen Stellungnahmen sind die angeschriebenen Verbände einzeln auf die Vielzahl der Paragraphen eingegangen.

Der neue Gesetzesentwurf der Landesregierung wird von der überwiegenden Zahl unserer Verbände positiv bewertet. Die Aufnahme von weitreichenden Bestimmungen und Verpflichtungen in den Entwurf des neuen Gesetzes gegenüber dem bisherigen HGIG stellt für viele eine Verbesserung dar, um das Ziel, Gleichberechtigung von Frauen und Männern und den Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, ein Stück näher zu kommen.

Allerdings sind wir uns sicher, dass gesellschaftspolitisches und verbandliches Engagement von Seiten des LFR Hessen und seiner Verbände auch nach über 60 Jahren der Verbandstätigkeit notwendig sein werden, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens zu realisieren.

Mit freundlichen Grüßen



Sigrid Isser  
Vorsitzende LFR Hessen



Rita Czymai  
Stellv. Vorsitzende LFR Hessen



ver.di • Hessen • Postfach 20 02 55 • 60606 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Stellv. Landesbezirksleiterin  
Sibylle Lust

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

Landesbezirk Hessen  
Ressort 3

Wilh.-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 2569-0  
Telefax: 069 / 2569 1259

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

Datum	17.09.2015
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	Lu/hn
Durchwahl	-1400/-1401

und zum

**Gesetzentwurf der Fraktion 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 Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung zu den o.g. Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen. Die Gewerkschaft ver.di schließt sich der Stellungnahme des DGB-Hessen-Thüringen, Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik im Wesentlichen an. Aus diesem Grunde beschränken wir uns lediglich auf Ergänzungen und beziehen uns zunächst auf den Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, im Folgenden genannt CDU/GRÜNE und benennen danach abweichende bzw. aus unserer Sicht weitergehende Positionen der SPD. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kürzen wir mit FuG ab.

**zu § 1 Ziele des Gesetzes**

Das im (1) benannte Ziel „Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ im Entwurf CDU/GRÜNE macht nicht ausdrücklich deutlich, dass es sich um die Realisierung des Grundrechts auf Gleichberechtigung handelt.

Dies wird im SPD-Entwurf durch die Herstellung des Bezuges zum Grundgesetz und zur hessischen Verfassung deutlich dargestellt.

**E-Mail:**  
sibylle.lust@verdi.de  
Mitarbeiterin:  
marita.henkel@verdi.de  
**Internet:**  
www.hessen.verdi.de

Dieser Bezug sollte im Entwurf CDU/GRÜNE übernommen werden

Im (2) ist die Formulierung, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen „sollen“ unzureichend. Ein „müssen“ an dieser Stelle würde den ernsthaften Willen zur Veränderung bestärken.

### **zu § 2 Geltungsbereich**

Im Entwurf der CDU/GRÜNE sind die Beschäftigten der Landesbank Hessen-Thüringen vom Geltungsbereich nicht erfasst. So wie die Gültigkeit des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und des Hessischen Datenschutzgesetzes durch Staatsvertrag für diese Beschäftigten geregelt ist; sollte dies bezüglich des HGIG ebenso umgesetzt werden.

Da bereits in der Vergangenheit der Geltungsbereich durch Rechtsformänderungen in der Landesverwaltung eingegrenzt und damit verkleinert wurde, ist es notwendig, bei zukünftigen Rechtsformänderungen Regelungen zu treffen, die es ermöglichen, dass das HGIG weiterhin Anwendung findet. Im Entwurf der CDU/GRÜNE findet sich hierzu nichts.

Der SPD Entwurf beschreibt im § 5 (3) wie eine solche Regelung zum Schutz der Beschäftigten aussehen kann.

Im Entwurf der SPD (§ 4 Abs. 1) begrüßen wir die Erweiterung des Geltungsbereiches auf arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a TVG.

### **zu § 3 Begriffsbestimmung**

Wir begrüßen ausdrücklich die Aufnahme des Abs. 6, der Familienaufgabe definiert.

### **zu § 6 Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes**

Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist mit (1) verpflichtender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes geworden. In Verbindung mit der Neufassung von (2) und der Vorgabe von Mindestinhalten begrüßen wir diese Maßnahmen.

Im Entwurf der SPD sind die Regelungen allerdings deutlicher (siehe § 28 Abs. 2 und 3)

### **zu § 9 Ausschreibungen**

Wir unterstützen die Formulierung dass Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen mit dem Hinweis, dass eine Besetzung auch in Teilzeit möglich ist, auszuschreiben sind.

Bestimmungen zu öffentlichen sowie weiteren Ausschreibungen wie sie im Entwurf der SPD zu lesen sind (§18 Abs. 1 und 4) finden unsere Unterstützung.

### **zu § 12 Personalentwicklung**

Im (3) bewerten wir die Erweiterung des Textes „Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststellen entsprechen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.“ positiv.

Wir begrüßen ausdrücklich die im (4) getroffene Regelung zur Übernahme von Betreuungskosten im Zusammenhang von Fortbildungsmaßnahmen.

Der SPD Entwurf ist aus unserer Sicht weitergehend, da er im § 17 (1) alle Organisationseinheiten verpflichtet, eine qualifizierte Personalplanung aufzustellen und kontinuierlich fortzuschreiben.

### **zu § 14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

wir regen an, in (3) den Begriff „Telearbeit“ durch „Home-Office“ zu ersetzen.

### **zu § 15 Bestellung von Frauen und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Regelung, dass in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten Frauenbeauftragte nur bestellt werden *können* halten wir für unzureichend. Hier würden wir es begrüßen, wenn § 47 (1) des SPD Entwurfs Anwendung finden könnte, der von einer verpflichtenden Bestellung einer FUG ab 26 Beschäftigten ausgeht. Dies entspricht auch der Bestimmung im HGIG bis 1999.

### **zu §17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Rechte der FuG sind unzureichend geregelt. Gesetzesverstöße und die Nichteinhaltung von Zielen und Maßnahmen der Frauenförderpläne können rechtlich nicht angegangen werden.

### **zu § 19 Widerspruchsrecht**

(2) Die Verpflichtung zur schriftlichen Begründung gegenüber der FuG soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft stellt eine Verbesserung zu früheren Regelungen dar, dies gilt ebenso für (3) und (4).

### **zu § 20 Rechtsschutz**

Das neu aufgenommene Organklagerecht begrüßen wir im CDU/GRÜNE Entwurf.

Dennoch halten wir die §§ 58-63, 70,71 im Entwurf der SPD für weitergehend und wirksamer. Ebenso halten wir ein Verbandsklagerecht, wie es der SPD-Entwurf (§71 Abs. 10) vorsieht, für unverzichtbar.

### **zu § 21 Dienstliche Stellung**

Wir begrüßen die Klarstellung in (1), dass die FuG unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet ist.

Die in (3) neu aufgenommene Regelung, dass bei über dreimonatiger Abwesenheit der FuG ihre Stellvertreterin im gleichen Umfang wie die FuG entlastet werden soll, unterstützen wir.

Nach § 46 (5) gestaltet die FuG eigenverantwortlich die Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen.

Die Übernahme einer solchen Regelung in den Entwurf von CDU/GRÜNE wäre zu begrüßen.

Mit freundlichen Grüßen

Sibylle Lust  
Stellvertretende Landesbezirksleiterin  
ver.di Hessen



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

An die Mitglieder des  
Sozial- und Integrationspolitischen  
Ausschusses des Hessischen Landtags  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

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

18. September 2015

**Schriftliche Stellungnahme im Rahmen der Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem  
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/2161 –  
und dem  
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509 –**

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken Ihnen für die Einladung zu der Anhörung am 01. Oktober 2015 sowie die Gelegenheit, zu den o.g. Gesetzentwürfen vorab schriftlich Stellung nehmen zu können.

Beide Gesetzentwürfe zielen auf eine effektivere Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst ab.

Die Hessischen Sparkassen stehen einer Weiterentwicklung des zum 31.12.2015 außer Kraft tretenden HGIG grundsätzlich offen gegenüber. Dabei sollten die bisherigen Erfahrungen mit dem geltenden Gesetz und der bislang erreichte Umsetzungsstand berücksichtigt werden. Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben stellen für die Sparkassen als Unternehmen einen maßgeblichen Teil der Mitarbeiter dar, deren Förderung bereits dem Gebot der wirtschaftlichen Vernunft entspricht.

Dennoch ist aus unserer Sicht auch die besondere Situation der Sparkassen als Unternehmen, die im Wettbewerb mit anderen Kreditinstituten stehen, zu berücksichtigen. Im Vergleich zu dem geltenden Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), dessen Ziele sich bislang mit den für den Unternehmenserfolg maßgeblichen kaufmännischen Kriterien harmonisieren las-

**Seite 2 von 3**

sen, sind die Neuregelungen in den beiden vorliegenden Gesetzentwürfen mit zusätzlichen Anforderungen verbunden, die aus Sicht der Sparkassen wie folgt zu bewerten sind:

**1. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Drucks. 19/2161)**

Der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucks. 19/2161) entwickelt das derzeit geltende HGIG weiter, indem Schwerpunkte insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gelegt werden.

Diese auch aus Sicht der Sparkassen grundsätzlich zu begrüßenden Zielsetzungen gehen jedoch mit einer Reihe von zusätzlichen Anforderungen einher, welche in ihrer Gesamtheit die Sparkassen bei der Organisation ihrer Strukturen und Prozesse im Vergleich zu ihren privatwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Wettbewerbern einseitig noch stärker als bislang nach dem geltenden HGIG belasten.

Zu nennen sind hier beispielhaft die zusätzlich in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 4) sowie die Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung (Abs. 2 Nr. 5), für die in Abs. 4 konkrete Maßnahmen, die bislang Handlungsschwerpunkte von Modellvorhaben gemäß § 5 Abs. 8 HGIG waren, vorgegeben werden und von denen sich nach der Entwurfsbegründung zwar nicht sämtliche, aber doch mehrere im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden müssen. Weiterhin zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Vorgaben für die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen (§ 12 Abs. 3 S. 2) und die Vorgaben für den Umgang mit Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit (§ 14 Abs. 3).

Speziell im Hinblick auf die Eignung einer Funktion für eine Stellenbesetzung in Teilzeit ist die Vorgabe in § 9 Abs. 2 des Gesetzentwurfs aus unserer Sicht zu starr, wonach nur „zwingende Belange“ eine Ausnahme von dem Grundsatz erlauben, dass auch Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen als Teilzeitstellen auszuschreiben sind. Das Ziel einer effektiven Führungsstruktur und damit einhergehend einer sachgerechten Aufstellung im Wettbewerb muss aus unserer Sicht für die Sparkassen gewährleistet sein.

Neben dem Aspekt der Sicherstellung einer möglichst effektiven Geschäftsorganisation, der Vermeidung zusätzlicher Kosten und zusätzlicher, die Umsetzung von Entscheidungen verlangsamen Prozessen, die die Sparkassen im Vergleich zu ihren Mitbewerbern einseitig treffen würden, bestehen auch Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit einiger vorgesehener Neuregelungen:

Zu dem in § 20 des Gesetzentwurfes vorgesehenen Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in der Gesetzesbegründung ausgeführt, dass davon auszugehen sei, dass die Rechtsposition der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits durch die abstrakte Möglichkeit der Klage die notwendige Stärkung erfährt. Wir halten aus Sicht der Sparkassen ein Widerspruchsrecht für der Frauenbeauftragten für ausreichend und sehen die Gefahr, dass die bisher in den Sparkassen praktizierte, auf Einvernehmen und Konsens abzielende

**Seite 3 von 3**

de Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten und der Geschäftsleitung durch ein solches Klagerecht eher Konflikte hervorrufen kann.

Hinsichtlich § 1 Abs. 2 des Gesetzentwurfes, wonach Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der dienstliche Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen sollen, befürchten wir eine überhöhte Formalisierung. Die Übersichtlichkeit von internen Vorschriften sowie von Schriftverkehr kann hierdurch beeinträchtigt werden und sollte aus unserer Sicht vorrangig sein, insbesondere wenn sich aus dem Inhalt ergibt, dass keine dem Gebot der Gleichstellung widersprechende Aussage beabsichtigt ist.

Sachlich gerechtfertigt ist demgegenüber die Verlängerung der in §§ 6 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 7, § 7 Abs. 7 sowie § 11 Abs. 4 des Gesetzentwurfs bestimmten Fristen von zwei auf drei Jahre. Damit kann das Ziel einer Verringerung des Verwaltungsaufwandes aus unserer Sicht erreicht werden.

**2. Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Drucks. 19/1509)**

Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509) baut den vorangegangenen Entwurf der Fraktion vom 16.04.2013 (Drucks. 18/7246) inhaltlich noch weiter aus.

Insgesamt geht dieser Gesetzentwurf hinsichtlich seiner Regelungsdichte und der Vorgaben an die Planungs- und Entscheidungsprozesse auch erheblich über die Anforderungen aus dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinaus. Die diesbezüglich geltend gemachten Bedenken (s.o.) gelten hier umso mehr.

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



Reusch

Landgericht Gießen · Ostanlage 15 · 35390 Gießen

Die Vorsitzende  
des Sozial- und Integrationspolitischen  
Ausschusses  
Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Aktenzeichen:

Dst.Nr. 0244  
Bearbeiter/in:  
Durchwahl: 0641/934-1237  
Fax: 0641/934-1220  
E-Mail: [verwaltung@lg-giessen.justiz.hessen.de](mailto:verwaltung@lg-giessen.justiz.hessen.de)  
Ihr Zeichen: I A 2.5  
Ihre Nachricht vom: 28.07.2015

Datum: 18.09.2015

**Stellungnahme zu dem  
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung  
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drks. 19/1509 – im weiteren  
Entwurf der Fraktion der SPD  
und dem  
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hes-  
sisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum  
Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessi-  
sches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG - ) – Drks. 19/2161 – im weiteren Entwurf  
der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Zu den o.g. Gesetzentwürfen nehme ich wie folgt Stellung:

**A. Zu den Zielsetzungen**

Beide Gesetzentwürfe verfolgen im Kern zunächst das gleiche Anliegen, nämlich die nachhaltige Verwirklichung des Rechtsgedankens der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung, wobei davon ausgegangen wird, dass insbesondere im Bereich der Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen eine, wenn auch durch das geltende HGIG verbesserte, gleichwohl aber immer noch defizitäre Lage besteht, deren Beseitigung durch die beabsichtigte Gesetzgebung primär angestrebt wird.

Der Entwurf der Fraktion der SPD erstrebt dieses Ziel gemäß § 1 Abs. 3 S.1 ausdrücklich durch „Verbesserungen für Frauen“ zu erreichen, um so den tatsächlichen Lebensverhältnissen von Männern und Frauen gerecht zu werden. Was unter diesem Begriff der Verbesserungen für Frauen zu verstehen ist, wird zunächst in § 1 Entwurf der Fraktion der SPD nicht näher definiert. Es liegt nahe, in der Ausformung der Summe der in dem

Entwurf enthaltenen Institute (z.B. Siebter Abschnitt, Frauenförderplan), Institutionen (z.B. Zehnter Abschnitt, Frauenbeauftragte) und Verfahren (z.B. Dreizehnter Abschnitt, Widerspruch der Frauenbeauftragten und Fünfzehnter Abschnitt, Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten) diese Verbesserungen zu vermuten. Ob es die Akzeptanz eines Gesetzentwurfes erhöht, die Gleichberechtigung der Geschlechter durch Verbesserungen für ein Geschlecht verwirklichen zu wollen, ist eine politische Frage politischer Opportunität und mag hier dahinstehen.

Der Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN formuliert in § 1 Abs. 1 die Zielsetzungen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Mittel zur Erreichung dieser Ziele soll die berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben zur Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sein.

Jenseits gesellschaftspolitischer Debatten und Grundeinstellungen ist für beide Gesetzentwürfe indes abzusehen, dass ihre Potentiale wie ihre Probleme in der praktischen Umsetzung durch die konkrete gesetzgeberische Ausformung der Wege und Methoden bestimmt werden, derer sich der Gesetzgeber zu seiner Zielsetzung bedient. Darauf soll der Fokus der Stellungnahme auch deswegen liegen, weil die Zielsetzungen der beiden Gesetzentwürfe keine fundamentalen Divergenzen aufweisen.

## **B. Zentrale Institute und Institutionen**

Für die Praxis werden voraussichtlich vor allem das Institut des Frauenförderplans, die Institution der Frauenbeauftragten und deren Rechtsstellung von Bedeutung sein.

### **I. Frauenförderplan**

Der Entwurf der Fraktion der SPD regelt den Frauenförderplan in seinem Siebten Abschnitt in sieben Paragraphen (§§ 27 – 33).

Der Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN regelt Frauenförder- und Gleichstellungspläne in seinem Zweiten Abschnitt in drei Paragraphen (§§ 5 – 7).

Die Planungsdichte und damit der Verwaltungs-, Abstimmungs- und Evaluationsaufwand ist schon allein aufgrund der Regelungen zur Geltungsdauer der Pläne (§ 29 Entwurf der Fraktion der SPD und § 5 Abs. 1 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) deutlich unterschiedlich bemessen. Während nach § 29 Abs. 1 S. 1 Entwurf der Fraktion der SPD regelmäßig eine Geltungsdauer von vier Jahren vorgesehen ist

und die bisher geltenden Frauenförderpläne längstens für sechs Monate nach dem Inkrafttreten des neuen HGIG weiter in Geltung bleiben und sodann unverzüglich durch einen Frauenförderplan nach den Bestimmungen des Gesetzentwurfs zu ersetzen sind, erstreckt § 5 Abs. 1 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Geltungsdauer der Frauenförder- und Gleichstellungspläne auf sechs Jahre. Unter Berücksichtigung der in den Frauenförderplänen etwa nach § 28 Abs. 3 Entwurf der Fraktion der SPD zu treffenden Festlegungen und Regelungsgegenstände erscheint die längerfristige Erstreckung der Geltungsdauer der Pläne vorzugswürdig. Darin liegt nicht nur der Vorzug einer deutlichen Reduzierung des Verwaltungsaufwands und des Personaleinsatzes. Vielmehr ist auch zu erwarten, dass die Evaluationen der Planumsetzungen zu valideren Ergebnissen führen, wenn die Zeiträume, für die dieses anspruchsvolle Instrument der Personalplanung zur Anwendung kommt, für eine längere Dauer bemessen sind. Kurzfristige und Sonderentwicklungen, die für langfristige und konzeptionelle Personalplanung weniger leitend sein sollten, fallen so einerseits weniger ins Gewicht. Andererseits ermöglichen die sich über einen großzügiger bemessenen Zeitraum erstreckenden Beobachtungen etwa der Wirksamkeit und Effektivität von Integrationsmaßnahmen längerfristig Beurlobter in die Erwerbsarbeit (vgl. § 28 Abs. 3 Nr. 9 ES) belastbarere Aussagen als deutlich knapper bemessene Geltungsdauern. Nicht zu übersehen ist schließlich, dass funktionierende Verwaltungsabläufe eine gewisse Stabilität der Rahmenbedingungen erfordern, die sie prägen. Es kann aber kaum ein Zweifel daran bestehen, dass die gesetzgeberisch von beiden Entwürfen beabsichtigten Förderpläne den Verwaltungsalltag insbesondere im Bereich der Personalplanung, -entwicklung und -förderung zukünftig stark beeinflussen werden. Verlässlichkeit und Beständigkeit der zu beachtenden Vorgaben ist daher nicht nur für das Führungs- und Leistungspersonal, sondern auch für die Beschäftigten generell von großer Bedeutung.

Zu begrüßen ist, dass § 5 Abs. 2 S. 5 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorsieht, besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz aufstellen zu lassen. Ähnliches gilt, um dies vorwegzunehmen, auch für die Einrichtung der Gesamtfrauenbeauftragten in der Justiz gemäß § 72 Entwurf der Fraktion der SPD. Das vermag den besonderen Anforderungen und Voraussetzungen dieser Tätigkeitsbereiche besser Rechnung zu tragen.

## **II. Frauenbeauftragte**

Die Stellung der Frauenbeauftragten findet im Entwurf der Fraktion der SPD ihre Regelung im Zehnten Abschnitt über acht Paragraphen (§§ 46 bis 53), die Unterrichtung der

Frauenbeauftragten ist geregelt in vier Paragraphen (§§ 54 bis 57) im Elften Abschnitt, die Mitwirkung der Frauenbeauftragten im Zwölften Abschnitt in sechs Paragraphen (§§ 58 bis 63), der Widerspruch der Frauenbeauftragten im Dreizehnten Abschnitt in fünf Paragraphen (§§ 64 bis 68) und das gerichtliche Antragsrecht der Frauenbeauftragten im Fünfzehnten Abschnitt in zwei Paragraphen (§§ 70f.).

Im Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN findet sich die Regelung zur Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Rechte und Pflichten im Vierten Abschnitt in sechs Paragraphen (§§ 15 bis 21).

Zentrale Neuerung im Recht der Frauenbeauftragten ist die in beiden Gesetzentwürfen vorgesehene Klagebefugnis der Frauenbeauftragten im Falle der Erfolglosigkeit ihres Widerspruchs im Verfahren der verwaltungsinternen Überprüfung einer angegriffenen Maßnahme der Dienststellenleitung, § 20 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, § 71 Entwurf der Fraktion der SPD. § 71 Entwurf der Fraktion der SPD geht hierbei in der Klagebefugnis der Frauenbeauftragten weiter als § 20 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Anders als nach § 20 Abs. 2 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN soll der Frauenbeauftragte auch dann eine Klagebefugnis zustehen, wenn sie zwar nicht in ihren eigenen Rechten als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte betroffen ist, aber materielle Verstöße der Dienststelle gegen das HGIG und andere die Gleichstellung betreffende Regelungen gerichtlich klären lassen will. Eine derartig weitgefaste Klagebefugnis, die einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf eine in jeder Hinsicht und eben nicht nur mit Blick auf die Organrechte der Frauenbeauftragte formell und materiell rechtmäßige Handlungsweise der Entscheidung des Organs, dem man als Funktionssubjekt in einer Verwaltungseinheit angehört, gibt, ist dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich fremd (vgl. etwa Hk-VerwR/VwGO/Sennekamp § 42, Rdnr. 65 m.w.N.) und kommt einer regelmäßig unzulässigen Popularklage zumindest nahe. Belastbare Gründe dafür, der Frauenbeauftragten eine Klagebefugnis auch dann einzuräumen, wenn sie selbst nicht in ihren organschaftlich-subjektiven Rechten durch die angegriffene Maßnahme verletzt ist, erscheinen zweifelhaft. Ob in dieser verwaltungsprozessrechtlichen Ausgangslage der Grund dafür zu sehen ist, dass – mit Blick auf die Rechtsmaterie eher überraschend – für die Ausübung des organschaftlichen Antragsrechts wie für das gerichtliche Beanstandungsrecht in §§ 70, 71 Entwurf der Fraktion der SPD die Arbeitsgerichtsbarkeit für zuständig erklärt wird, bleibt eine Vermutung. In der Sache liegt die verwaltungsgerichtliche Zuständigkeit (vgl. § 20 Abs. 1 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) näher, da es in der rechtlichen Auseinandersetzung regelmäßig entweder um den organschaftlichen Funktionsablauf zwischen der Dienststellenleitung und der Frauenbeauftragten als Funktionssubjekte einer Verwaltungseinheit geht,

oder – auch im Falle der Erweiterung der Klagebefugnis der Frauenbeauftragten – um die Rechtmäßigkeit von nach öffentlichem Recht zu beurteilenden Sachverhalten. Mit der Rechtsprechung des BVerwG dürfte es sich regelmäßig um einen gesetzlich besonders ausgeformten Organstreit (Beschluss vom 30. März 2006 - BVerwG 2 B 8.06 - juris Rn. 2) handeln, so das BVerwG, Urteil vom 08. April 2010 – 6 C 3/09 –, BVerwGE 136, 263-271, Rn. 12. In der Sache liegt die Kompetenz der Verwaltungsgerichte daher sicher näher.

Schon der Umfang der Regelungen in dem Entwurf der Fraktion der SPD indiziert nicht nur eine hohe Regelungsdichte, sondern eine besondere Ausformung der Kompetenzen dieses Amtes. Der Entwurf eröffnet dem Amt der Frauenbeauftragten eine Kompetenzfülle, die deutlich über die Angelegenheiten hinausgeht, die im engeren Sinne mit der Verwirklichung der Gleichberechtigung verknüpft sind.

Nach § 46 Abs. 1 S. 3 Entwurf der Fraktion der SPD kann sich die Frauenbeauftragte Einblick in alle Verwaltungsbereiche verschaffen, Sie hat nach § 46 Abs. 3 S. 2 Entwurf der Fraktion der SPD das Recht und die Pflicht, in regelmäßigen Abständen der Dienststellenleitung persönlich vorzutragen. Sie wird nach § 46 Abs. 4 S. 2 Entwurf der Fraktion der SPD unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und gestaltet nach § 46 Abs. 5 Entwurf der Fraktion der SPD ihre Öffentlichkeitsarbeit eigenverantwortlich und mithin gemäß § 46 Abs. 4 S. 1 Entwurf der Fraktion der SPD weisungsfrei. Im Falle des Streits um die für die die Ausübung des Amtes erforderliche Ausstattung kann sich die Frauenbeauftragte unmittelbar an das Arbeitsgericht wenden, eine einstweilige Verfügung gegen den Dienstherrn soll zulässig sein. Ihr steht nach § 54 Abs. 1 ein sachlich nicht beschränktes Unterrichtsrecht zu. Nach § 54 Abs. 3 Entwurf der Fraktion der SPD hat sie das Recht, sich an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen der Dienststelle zu personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten aktiv zu beteiligen. Insofern stehen ihr auch Mitwirkungsrechte nach § 58 Abs. 1 S. 2 Entwurf der Fraktion der SPD zu. Sie soll insoweit integraler Bestandteil des jeweiligen Entscheidungsprozesses sein. Auf Wunsch von Beschäftigten wirkt die Frauenbeauftragte auch an der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung vor deren Erstellung und Bekanntgabe an den Betroffenen mit (§ 58 Abs. 4 Entwurf der Fraktion der SPD).

Die Stellung der Frauenbeauftragten ist mit Blick auf diese nur exemplarisch angeführten Kompetenzen so stark ausgebaut, dass sie ausdrücklich über den Aufgabenbereich der Gleichstellung hinausgeht, nahezu sämtliche Bereiche der Dienststellenleitung umfasst und insgesamt eine Kompetenzfülle vermittelt, die die Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume des verantwortlichen Dienststellenleiters auch außerhalb des Aufgabenbereichs der Gleichstellung zeitaufwändigen bürokratischen Verfahren und Abläufen unter-

ordnet. Auch mit Blick auf die Rechtsprechung des BVerwG zu dem Gleichberechtigungsgesetz des Bundes (BGleIG) erscheint dieser Kompetenzumfang zweifelhaft (BVerwG, Urteil vom 08. April 2010 – 6 C 3/09 –, BVerwGE 136, 263-271). Das wird spätestens dort fragwürdig, wo der Frauenbeauftragten gleichsam die allgemeine Kompetenz zur Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Handlungen und Maßnahmen der Dienststellenleitung eingeräumt wird (§ 64 Abs. 1 S. 1 ES), indem der Frauenbeauftragten das Recht zukommen soll, gegenüber der Dienststelle Widerspruch einzulegen und geltend zu machen, eine getroffene Entscheidung der Dienststelle sei rechtswidrig. Das nähert die Frauenbeauftragte in ihren Kompetenzen der Rechtsaufsicht an und übersieht, dass die Frauenbeauftragte ihre Legitimation aus der Bestellung durch die Dienststellenleitung erfährt.

Gleich wie die Klagebefugnis der Frauenbeauftragte im Einzelnen ausgestaltet wird, ist abzusehen, dass mit ihrer Wahrnehmung die Zeiträume, die etwa für die Durchführung und den Abschluss von Besetzungsverfahren benötigt werden, anwachsen werden.

### III. Einzelaspekte

#### a. Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

Soweit in § 15 Abs. 3 Entwurf der Fraktion der SPD als unerwünscht auch ein Verhalten gegenüber einem Beschäftigten gilt, wenn sich die von dem Verhalten betroffene Person sexuell belästigt *fühlt*, und gemäß § 15 Abs. 4 S. 1 Entwurf der Fraktion der SPD jede Belästigung und jede sexuelle Belästigung eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, die verboten ist, und die Dienststellen gemäß § 15 Abs. 6 S. 1 Entwurf der Fraktion der SPD verpflichtet, Maßnahmen zu entwickeln, die einer sexuellen Belästigung vorbeugen, könnte zunächst eine Klarstellung geboten erscheinen, ob sich die Verpflichtung der Dienststellen zur Vorbeugung auch dann ergibt, wenn eine sexuelle Belästigung *objektiv* zwar nicht feststellbar ist, aber der oder die betroffene Beschäftigte sich *subjektiv* belästigt fühlte.

In der Verwaltungspraxis der Behörden dürfte es zu Schwierigkeiten führen, die Frage des Vorliegens einer Belästigung von der rein subjektiven Einschätzung der betroffenen Beschäftigten abhängig zu machen, da nur sehr bedingt sichere Kriterien für ein Verhalten werden entwickelt werden können, das ausschließt, dass sich bei einer betroffenen beschäftigten Person das *subjektive Empfinden* der sexuellen Belästigung einstellt.

### **b. Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote**

Soweit in § 22 Abs. 1 Entwurf der Fraktion der SPD bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen und damit unterrepräsentiert sind, Frauen der Vorrang eingeräumt werden soll, wenn nicht der Mann offensichtlich besser qualifiziert ist, dürfte das mit dem Prinzip der Bestenauslese nach Eignung Leistung und Befähigung nur schwerlich in Einklang zu bringen sein. Denn in Anwendung dieses Wortlauts wäre der Frau im Ergebnis auch dann der Vorzug bei der Stellenbesetzung zu geben, wenn der Bewerber „nur“ und nicht auch offensichtlich besser qualifiziert ist. Hinzu tritt, dass der Begriff der Offensichtlichkeit keinen materialen Gehalt aufweist, also nicht danach differenziert, ob die Qualifikationsunterschiede groß oder klein sein müssen, sondern lediglich auf den Grad der Erkennbarkeit der Qualifikationsunterschiede abstellt.

### **c. Zu berücksichtigende Qualifikationen**

In § 11 Abs. 1 S. 2 Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sollen bei der Qualifikationsbeurteilung Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, berücksichtigt werden, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Nach § 21 Abs. 5 Entwurf der Fraktion der SPD sind spezifische, durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen. Die Ermittlung entsprechender Sachverhalte soll unter freiwilliger Mitwirkung der Betroffenen und darf nur zu ihrem Vorteil erfolgen. Entsprechendes soll gelten für ehrenamtliche Sozialarbeit.

Diese Ausdehnung der einzubeziehenden qualifizierenden Faktoren begegnet durchgreifenden Bedenken. In der Praxis des Beurteilungswesens ergibt sich für die außerdienstlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber schon das Problem, dass die erbrachten Leistungen für den Beurteilenden kaum sicher erfasst oder erfassbar und selten einer Quantifizierung oder Bewertung zugänglich sind und bereits der Versuch ihrer Erfassung einen Eingriff des Dienstherrn in den persönlichen und privaten Bereich der Lebensgestaltung darstellt. Selbst wenn indes die der Bewertung vorangehende Sachverhaltsfeststellung erfolgreich durchgeführt werden könnte, spricht keine generelle Vermutung dafür, dass einen zwingenden kausalen Zusammenhang etwa zwischen herausragendem ehrenamtlichem Engagement und für den Dienstherrn entscheidenden Qualifikationen gibt. Vorstellbar ist ohne weiteres auch der Fall, dass derartiges Enga-

gement zu Lasten der dienstlichen oder beruflichen Leistung geht. In diesen Fällen würde zudem die Beschränkung, dass die Ermittlung entsprechender Sachverhalte nur zum Vorteil der jeweiligen Bewerber erfolgen darf, zu nicht unerheblichen Verzerrungen der jeweiligen Leistungsbeurteilung und ihrem Vergleich führen, was einer sachlichen Rechtfertigung entbehrt.

gez. Dr. Wolf

**Sprecherin der Frauenbeauftragten für Lehrkräfte und der Schulämter**

Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main  
Stuttgarter Straße 18 - 24, 60329 Frankfurt am Main  
Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss

Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Aktenzeichen	FB
Bearbeiter/in	Frau Berlin
Durchwahl	069 / 3 89 89 - 107
Fax	0611 / 327670610
E-Mail	renata.berlin@kultus.hessen.de
Ihr Zeichen	
Ihre Nachricht	
Datum	18.09.2015



**Stellungnahme**

**zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, Drucks. 19/2161 und dem**

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme in meiner Rolle als Sprecherin der Hessischen Frauenbeauftragten für Lehrkräfte und der Staatlichen Schulämter Stellung zu dem Entwurf des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und zu dem Entwurf der Fraktion der SPD.

Im Koalitionsvertrag der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN steht: „Wir werden das Hessische Gleichberechtigungsgesetz novellieren, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen durchzusetzen. Der öffentliche Dienst soll eine Vorbildfunktion für die Geschlechtergerechtigkeit einnehmen. Dabei wird die wichtige Rolle der Frauenbeauftragten gewährleistet.“

Im Vorsatz des vorliegenden Gesetzesentwurfes wird ausgeführt: „Das HGIG wird grundlegend überarbeitet und unter Berücksichtigung der Anregungen aus dem Anwenderkreis neu verfasst.“

Wichtige Anregungen aus dem Kreis der Anwenderinnen (§1 (2) des CDU/DIE GRÜNEN-Entwurfes möchte „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen“!) waren im Vorfeld:

Der Frauenförderplan als **die** Grundlage der Frauenförderung muss gestärkt werden. Es müssen bei nicht Erfüllung Konsequenzen erfolgen, da nur so gewährleistet werden kann, dass in den Dienststellen die Erfüllung ernsthaft als Ziel verfolgt wird.

Unsere Vorschläge an dieser Stelle gingen in zwei Richtungen: entweder Sanktionen bei Nichterfüllung der Vorgaben oder positive Bestärkung für die gute Erfüllung der Vorgaben.

Während in dem Gesetzesentwurf der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN keine greifbaren Konsequenzen vorgesehen sind – die Amtsleitung muss lediglich begründen, warum die Vorgaben nicht erfüllt wurden. Dies wird nicht zielführend greifen. Wir bedauern sehr, dass hier nicht entschlossener Verantwortung eingefordert wird – sehen wir in dem Entwurf der SPD-Fraktion eher einen Erfolg versprechenden Ansatz: Erfüllung oder Nichterfüllung der Vorgaben des FFPI werden als ein „unverzichtbares Kriterium“ der Leistungsbeurteilung für Beschäftigte in Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen genannt (SPD, §3(2)). Auch die im §69 genannte notwendige Zustimmung der Frauenbeauftragten bei Stellenbesetzung sehen wir als wirksam an. In diesem Zusammenhang sehen wir auch die Modalitäten für ein Klagerecht der Frauenbeauftragten im jetzt vorliegenden Rechtsschutzparagraf 20 (CDU/DIE GRÜNEN) nicht im Sinne eines wirkungsvollen Instruments für die Praxis umgesetzt.

Eine weitere Anregung war die Einrichtung einer unabhängigen Clearingstelle, an die sich Frauenbeauftragte wenden könnten, wenn in der eigenen Dienststelle nicht lösbare Konfliktfälle auftreten würden - ähnlich wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Von einer solchen zentralen unabhängigen Stelle versprechen wir uns Unterstützung für die Wirksamkeit des Gesetzes und die Arbeit der Frauenbeauftragten. Der Verzicht auf eine solche Stelle mit dem Hinweis auf Sparzwänge scheint uns zu kurz gegriffen zu sein, da unter Umständen höhere Kosten jetzt an anderer Stelle, z.B. bei Rechtsstreitigkeiten, entstehen können. (Der SPD Entwurf veranschlagt die Kosten für eine zentrale unabhängige Stelle mit nur 1,5 Millionen €.)

Der Gesetzentwurf stellt weiter fest: „...die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss weiter gestärkt werden, damit diese effektiv ihrem Auftrag zur Überwachung der Durchführung des HGIG nachkommen kann.“ Eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass die Frauenbeauftragte auf Augenhöhe mit der Leitungsebene in Dienststellen agieren können muss. Langjährige leidvolle Erfahrungen der Frauenbeauftragten zeigen, dass dies nur möglich ist, wenn ihr Status (somit auch die Besoldung) dem der Dienststellenleitung entspricht – für die Dauer ihrer Beauftragung. Hier ist aus unserer Sicht eine Nachbesserung notwendig.

Positiv bewerten wir die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gesetzes in den beiden Entwürfen auf privatrechtliche Unternehmen, an denen das Land, die Kommune oder kommunale Zweckverbände Beteiligungen haben (CDU/GRÜNE §2(3), SPD §5(2)), bzw. bei der Umwandlung eines landeseigenen in ein privatrechtliches Unternehmen (SPD §5(3)(4)).

Die im § 4 des Entwurfes der Fraktionen der CDU/DIE GRÜNEN geforderten Grundsätze für die Erreichung der Ziele des HGIG, wie in §4 (1) und 4(2) ausgeführt, sind an sich sehr zu befürworten – müssten allerdings wie bereits oben erwähnt mit konkreten Maßnahmen und Konsequenzen ausgestaltet sein. An dieser Stelle sei positiv die Möglichkeit für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung erwähnt, im Frauenförderplan eine „geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung“ (§ 6(4) 8.) vornehmen zu können. Die im §6(4)5. genannte Möglichkeit zur „Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen“ sehen wir als einen ersten Schritt in die Richtung einer Vereinbarkeit von Familie und Karriere an.

Da aber auch hier Freiwilligkeit gilt und keine Konsequenzen bei Nicht-Anwendung genannt werden, entspricht die eröffnete Möglichkeit nicht der europäischen Grundsatzhaltung und reicht aus unserer Sicht nicht aus. Deutlicher ist die Formulierung in dem SPD-Entwurf: „müssen konkrete Aussagen zu (...) Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung in Leitungs- und Führungsfunktionen“ gemacht werden (SPD, §28 (3) 7.). Allerdings werden auch hier keine Konsequenzen bei Nicht-Anwendung genannt.

Weiter begrüßen wir (im Entwurf der Fraktionen der CDU und DIE GRÜNEN) das Initiativrecht der Frauenbeauftragten (§17 (6)) und die angestrebte paritätische Besetzung der Gremien (§13). Wir sehen hier Fortschritte im Vergleich zum bisherigen Gesetz, allerdings sollte hier die Formulierung nicht „sollen“ sondern – wie in dem SPD-Entwurf – „müssen“ lauten! In den beiden Gesetzentwürfen fehlen allerdings wirksame Sanktionsmöglichkeiten!

Weiter schlagen wir bei folgenden Punkten des Entwurfes von CDU/DIE GRÜNEN Nachjustierungen vor:

**§15 (4)** sieht vor, dass die Bestellung der Stellvertretenden Frauenbeauftragten „im **Benehmen** mit der Frauenbeauftragten“ vorzunehmen ist. Es gibt aus unserem Bereich einige, wenige – allerdings sehr negative – Beispiele einer Bestellung der Stellvertreterin entgegen dem Votum der Frauenbeauftragten.

Wir schlagen deshalb stattdessen die Formulierung „... im **Einvernehmen**...“ vor. Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin müssen vertrauensvoll zusammenarbeiten können, deswegen ist hier aus unserer Sicht der größere Einfluss der Frauenbeauftragten auf die Auswahl der Stellvertreterin unverzichtbar.

**§21 (2) 3.** sieht für Dienststellen für mehr als 2000 Beschäftigte die Möglichkeit vor, „falls erforderlich, zudem Stellenanteile für weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen.“

In der Begründung zu diesem Paragraphen wird die Feststellung einer solchen Erfordernis als „Organisationsentscheidung der Dienststellenleitung“ überlassen. Unter dem Diktat des Sparens ist davon auszugehen, dass die Dienststellenleitung die Erfordernis verneinen muss. Hier ist eine klare gesetzliche Regelung für anzusetzende Obergrenzen und damit notwendige Ressourcen vorzunehmen! Gerade für die Staatlichen Schulämter in Hessen trifft das im besonderen Maße zu: Alle Schulämter haben deutlich mehr als 2000 Beschäftigte, das Schulamt Frankfurt z.B. mehr als 7000! Es liegt also auf der Hand, dass hier die Frauenbeauftragte ihrem Auftrag nicht gesetzeskonform gerecht werden kann.

**§ 14 (4)** sieht vor, dass ein personeller Ausgleich für Frauen, die dem Mutterschutzgesetz unterliegen, vorzunehmen ist.

Bislang bedeutet dies, dass nur ein Ausgleich für Frauen im Beschäftigungsverbot nach der Geburt (Mutterschutz nach der Geburt) vorgenommen wird. Hier sollte ergänzt werden: Personeller Ausgleich für Beschäftigungsverbote **vor** und nach der Geburt. (§3 (1) und (2) sowie §6 des Mutterschutzgesetzes, §1(1) und (2) sowie §3 der Mutterschutzverordnung).

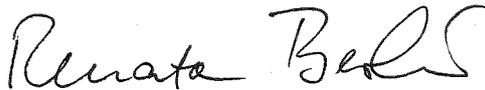
Zum Abschluss erlauben wir uns noch folgenden Hinweis:

Die im § 18 (4) anzuberaumende jährliche Versammlung der weiblichen Beschäftigten stellt sicherlich für einige Dienststellen eine nicht zu unterschätzende Herausforderung dar:

Für das Schulamt Frankfurt z.B. mit seinen mehr als 7000 Beschäftigten würde es bedeuten, einen Raum für circa 4000 Frauen anzumieten, z.B. eine Messehalle; für 4000 Lehrerinnen müsste Vertretungsunterricht organisiert und bezahlt werden; unter Umständen wäre bei einer solchen Größenordnung der Veranstaltung auch die Einbeziehung von externer Moderation unumgänglich. Bei entsprechender Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für eine solche jährliche Veranstaltung bieten wir für die weiblichen Beschäftigten gerne eine solche Informationsveranstaltung an!

Wir wünschen sehr, dass das neue Gesetz mit den entsprechenden Nachbesserungen seine Wirkung zum Wohle der Hessinnen und Hessen im öffentlichen Dienst und damit als Vorbild für ganz Hessen entfalten möge.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renata Berlin'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Renata Berlin

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

---

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

Elektronische Post

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Sozial- und integrationspolitischen Ausschusses  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Frankfurt am Main, 20.09.2015

**Schriftliche und mündliche Anhörung zu dem**

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches 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 –) – Drucksache 19/2161 –**

**Ihr Schreiben vom 28.07.2015**

**Ihre Einladung zur mündlichen Anhörung am 1. Oktober 2015**

Sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten des Hessischen Landtags!

Der **Landesbezirksfachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di – in Hessen** bedankt sich für die Einladung und die Gelegenheit, zu den beiden o. g. Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu dürfen.

Zu meinem Bedauern muss ich Ihnen mitteilen, dass es mir aufgrund urlaubsbedingter Abwesenheit und unerwartet umfangreicher dienstlichen Inanspruchnahme nicht möglich gewesen ist, eine inhaltliche und mit entsprechender Begründung versehene Stellungnahme zu den beiden Gesetzentwürfen zu erarbeiten. Entsprechendes gilt für die weiteren Mitglieder des Fachausschusses.

Im Hinblick darauf, dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch den Gesetzentwurf in ihren speziellen Belangen nur zum Teil betroffen sind, sehe ich daher keine andere Möglichkeit, als auf die von Ihnen ebenfalls erbetene Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Hessen zu verweisen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jens-Peter Hoth

Sprecher des Landesbezirksfachausschusses

## Deutscher Gewerkschaftsbund

||

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

## Stellungnahme zum

18. September 2015

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

und zum

Gesetzentwurf der Fraktion 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

**Renate Licht**

Frauen- und Gleichstellungspolitik

renate.licht@dgb.de

Telefon: 0361 5961360

Telefax: 0361 5961444

Mobil: 0170 2290313

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns ausdrücklich für die Möglichkeit, im Rahmen des Anhörungsverfahrens des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu o. g. Gesetzentwürfen im Vorfeld der mündlichen Anhörung am 01. Oktober 2015 unsere Positionen schriftlich zur Kenntnis geben zu können und nehmen zu den Entwürfen wie folgt Stellung:

Als das Hessische Gleichberechtigungsgesetz im Dezember 1993 verabschiedet wurde, war es eines der modernsten Gleichberechtigungsgesetze in Deutschland. In den vergangenen 22 Jahren hat sich allerdings auch in dieser Hinsicht einiges entwickelt und insofern bedauern wir es, dass der vorliegende Gesetzentwurf von CDU und Bündnis 90 / DIE GRÜNEN lediglich eine Fortschreibung des alten Gesetzes ist mit wenigen Veränderungen, die wir im Einzelnen überwiegend begrüßen. Leider wurde die Gelegenheit verpasst, für Hessen ein modernes, den aktuellen Erfordernissen angemessenes Gleichberechtigungsgesetz zu entwickeln.

In unserer Stellungnahme beziehen wir uns weitestgehend auf den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN.

### **Zu den einzelnen Regelungen:**

#### **Zu § 2 Geltungsbereich**

Wir begrüßen, dass der Geltungsbereich auf private Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen, an denen das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände beteiligt sind, erweitert werden soll. Allerdings lässt die Formulierung im Entwurf von CDU und BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN dadurch, dass lediglich darauf hinzuwirken ist, zahlreiche Umgehungsmöglichkeiten offen.

Wir halten dies für unzureichend. Der Geltungsbereich sollte ausgeweitet werden auf:

*-alle Juristische Personen des privaten Rechts, die ganz oder teilweise im Besitz des Landes Hessen, der Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände sind.*

*-Werden Einrichtungen des Landes in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt, sind die Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag festzuschreiben.*

*-auf Einrichtungen im Falle einer Veräußerung.*

Nach wie vor werden in Hessen Privatisierungen vorgenommen und es ist nicht einzusehen, warum die Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Hessen im Falle von Privatisierungen oder von privatrechtlichen Betätigungen durch das Land/ die Kommunen nicht gelten sollen.

Darüber hinaus sollte das Gesetz auch für die Förderung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen gelten. Die Verpflichtung der öffentlichen Hand, Gleichstellung aktiv zu fördern, erstreckt sich auch auf Bereiche, in denen der Staat sich Privater zur Erfüllung seiner Aufgaben bedient. Sie hat daher auch im Bereich der Auftragsvergabe die Auftragnehmer zur Einhaltung der Grundsätze des Gleichstellungsrechts zu verpflichten.

Damit der Geltungsbereich des Gesetzes auch die Auftragsvergabe und Leistungsgewährung umfasst, sollte § 2 durch die Aufnahme eines weiteren zusätzlichen Absatzes erweitert werden. Wir schlagen folgende Formulierung vor:

*Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, dass bei der Ausführung des Auftrages bzw. der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden.*

*Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist darauf hinzuweisen, dass die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden. Ebenso ist darauf hinzuweisen, dass der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen kann, welcher Anbieter bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat.*

### **Zu § 3 Begriffsbestimmung**

Wir begrüßen, dass im § 3 der Begriff der „Unterrepräsentanz“ von Frauen sehr klar definiert wurde und auch als „Familienaufgabe“ im Sinne des Gesetzes die Pflege von Angehörigen ausdrücklich benannt wird.

### **Zu § 4 Grundsätze**

Wir begrüßen, dass explizit „die Gewährleistung der Entgeltgleichheit“ als Grundsatz ins Gesetz aufgenommen wurde. Allerdings bedarf es bei aller gleichstellungspolitischen Anstrengungen auch der finanziellen Grundlagen. Deshalb fordern wir, ein Gender Budgeting ins Gesetz aufzunehmen.

### **Zu § 5 Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen und zu § 7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung und Berichte**

Es fehlen ernstzunehmende Sanktionen bei der Verletzung der Pflicht zur Aufstellung und Beachtung von Frauenförderplänen. Das ist unverständlich angesichts des Befundes, dass schon die bisherigen Frauenförderpläne nicht befriedigend erstellt und umgesetzt wurden.

### **Zu § 9 Ausschreibungen**

Wir begrüßen es, dass in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu besetzende Stellen auszuschreiben sind. Allerdings ist im Absatz 2 das Wort „grundsätzlich“ zu streichen, da es die Pflicht zur Ausschreibung auch in Teilzeit einschränkt.

### **Zu § 13 Gremien**

Im § 13 ist das Wort „sollen“ durch das Wort „müssen“ zu ersetzen. Darüber hinaus sehen wir den letzten Satz des § 13 als Aufforderung zur Umgehung des Gesetzes. Es bleibt unklar, was unter „aus erheblichen Gründen“ zu verstehen ist. Allein das aktenkundig machen dieses Verstoßes ändert nichts – Papier ist geduldig. Auch an dieser Stelle sind keinerlei Sanktionen vorgesehen.

### **Dritter Abschnitt – Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Hier handelt es sich nach unsere Auffassung um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die ein prinzipielles gesellschaftliches Umdenken als Ergebnis haben muss. Die Arbeitszeitkultur in Deutschland ist leider sehr oft darauf ausgerichtet, dass derjenige, der seinem Arbeitgeber möglichst rund um die Uhr zur Verfügung steht, besonders hoch angesehen wird. Arbeitnehmer, die möglichst viel Zeit im Büro oder am Arbeitsplatz verbringen, haben größere Chancen auf ein berufliches Fortkommen und wichtige Entscheidungen werden sehr oft in den späten Abendstunden getroffen. All dies widerspricht dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Festlegungen zur Nutzung von Mobiltelefonen außerhalb der Arbeitszeit oder klare zeitliche Begrenzungen von Dienstberatungen könnten ein erster Schritt hin zu einer eher skandinavisch geprägten Arbeitszeitmoral sein.

### **Zu § 15 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Es ist für uns nicht nachvollziehbar, warum eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keiner Personalvertretung angehören darf. Bis jetzt ist dies durchaus möglich und es ist für Kolleginnen, die in beiden Bereichen Verantwortung übernommen haben, nicht nachvollziehbar, warum dabei ein Interessenkonflikt entstehen soll. Unklar ist auch, ob Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die in eine Personalvertretung gewählt wurden, ihr Amt niederlegen müssen. Wir sehen dies als unbegründete Einschränkung des passiven Wahlrechtes für die Personalvertretung.

### **Zu § 18 Information und Austausch**

Die Regelung im Absatz 2 „Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde wenden“ macht insbesondere für kommunale Gleichstellungsbeauftragte wenig Sinn. Die oberste Dienstbehörde wäre der Kreisausschuss. Dieser entscheidet allerdings bereits über den Widerspruch.

In der Begründung zum Gesetz wird formuliert, dass sich die Dienststellenleitung grundsätzlich persönlich dem Vortrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellen muss. Diese Bestimmung gehört ebenfalls ins Gesetz.

Darüber hinaus sollten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein verbindliches Vortragsrecht vor der obersten Dienstbehörde haben.

Nach Absatz 3 können sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zukünftig mit Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung des Gesetzes direkt an das zuständige Ministerium wenden. Unklar ist, wer im Ministerium Ansprechpartner sein soll.

Insgesamt zeigen die Auslegungsschwierigkeiten dieser Bestimmungen, dass es sinnvoll und wünschenswert wäre, eine Stabsstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik im zuständigen Ministerium zu schaffen.

### **§ 20 Rechtsschutz**

Wir begrüßen die Möglichkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei erfolglosem Widerspruch nach § 19 das zuständige Verwaltungsgericht anrufen zu können. Allerdings erachten wir es als nicht zielführend, wenn die Anrufung keine aufschiebende Wirkung hat. Meist werden in genau diesen Situationen Fakten geschaffen, die später nicht mehr zurück zu holen sind.

### **§ 21 Dienstliche Stellung**

Insbesondere bei kleinen Dienststellen wird der Freistellungsanteil für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als zu gering eingeschätzt. Unklar ist ebenfalls, wer die Erforderlichkeit weiterer freizustellender Stellenanteile in Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten definiert.

Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges auf Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beschränkt ist, die für

ihre Tätigkeit zu 100 Prozent frei gestellt sind. Auch bei Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einer Teilfreistellung kann diese den beruflichen Werdegang sehr wohl beeinträchtigen. Insofern ist der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges auf alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Freistellungsanteilen auszuweiten.

Mit freundlichen Grüßen

  
Renate Licht

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
Sodenstraße 2 | 30161 Hannover

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Sodenstraße 2 | 30161 Hannover

Telefon 0511-336506-20  
Fax 0511-336506-40

kontakt@vernetzungsstelle.de  
www.vernetzungsstelle.de

Vereinsregister beim  
Amtsgericht Hannover: 7252  
Steuernummer: 25/207/35958

Bankverbindung:  
Sparkasse Hannover  
Kto. 577 774 | BLZ 250 501 80

IBAN: DE41 2505 0180 0000 5777 74  
BIC: SPKHDE2HXXX

Hannover, 17.09.2015

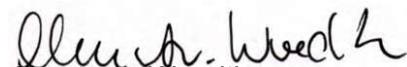
Sehr geehrte Frau Ravensburg,  
sehr geehrter Herr Dr. Spalt,  
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen für ein  
Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und  
Männern und für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen  
und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen in der öffentlichen  
Verwaltung bedanken wir uns.

Wir geben in der Anlage für Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. und für die  
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungs-  
beauftragte eine gemeinsame Stellungnahme ab.

Gerne erläutern wir unsere Ausführungen in der mündlichen Anhörung und  
stehen für Fragen und zur Diskussion zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Almut von Woedtke

Vorstandsvorsitzende  
Leiterin der Vernetzungsstelle  
für Gleichberechtigung,  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Heike Schmalhofer

Juristische Referentin  
der Vernetzungsstelle

Anlage

Vernetzungsstelle  
für Gleichberechtigung,  
Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte

Almut von Woedtke  
Heike Schmalhofer

Hannover, 18.09.2015

**Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen für ein****Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern der Fraktion der SPD – Drucksache 19/1509****und für ein****Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen in der öffentlichen Verwaltung der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/2161**

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zu den genannten Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen.

Die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes begrüßen wir sehr. Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in Deutschland noch nicht umgesetzt. Auch in Hessen besteht weiterhin Handlungsbedarf – das zeigt der fünfte Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG eindringlich. Die Tatsache, dass das bestehende Gesetz nicht entfristet, sondern neu gefasst werden soll, zeigt, dass Reformen gewünscht sind, die dazu führen, den Verfassungsauftrag zur Umsetzung von Gleichberechtigung wirksamer umzusetzen, als dies in der Vergangenheit geschehen konnte.

Stand mit dem HGIG seit 1993 im Vordergrund, Regelungen zu entwickeln, die geeignet sind, Frauen eine gleichberechtigte Stellung zu verschaffen, steht nach über 20 Jahren Erfahrung mit diesem Gesetz nicht mehr die Entwicklung solcher Regelungen im Vordergrund, die selbstverständlich ihre Gültigkeit behalten müssen bzw. auch noch auszubauen sind. Im Vordergrund steht heute die Frage der Überprüfung dieser Regelungen im Hinblick auf ihre Effektivität und Praktikabilität und auch die Anpassung an die heutige Lebenswirklichkeit. Es gilt, Regelungen festzulegen, mit denen der Verfassungsauftrag wirksam umgesetzt wird und durch die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes in der Umsetzung von Gleichberechtigung gefestigt wird.

Die Regelungen in Frauengleichstellungs- bzw. Gleichberechtigungsgesetzen nicht nur in Hessen, sondern bundesweit, werden sehr häufig nicht umgesetzt. Nicht selten sind sie den Personal- und Organisationsverantwortlichen nicht einmal in vollem Umfang bekannt. Hieraus ergibt sich das Erfordernis nach Anreiz- Kontroll- oder Sanktionsregelungen zur Umsetzung der Regelungen des Gesetzes.

Wir bewerten im Folgenden die vorliegenden Gesetzentwürfe an dem Ziel, den Verfassungsauftrag zur Umsetzung von Gleichberechtigung wirksamer zu gestalten. An einigen Stellen ergänzen wir durch weitergehende Lösungsvorschläge.

**Vernetzungsstelle**für Gleichberechtigung,  
Frauen- & GleichstellungsbeauftragteDie Vernetzungsstelle ist ein Projekt von  
Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.  
Sie wird gefördert mit Mitteln der Länder  
Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

Durch eine Novellierung

- sollten die Instrumente zur Umsetzung von Gleichberechtigung umfassender und wirksamer gestaltet werden
- sollte Gender Mainstreaming im gesamten Aufgabenbereich der öffentlichen Verwaltung verankert werden
- sollten die Gleichstellungsbeauftragten organisatorisch und rechtlich aufgewertet und gestärkt werden
- sollten Sanktionen festgelegt werden, die wirksam greifen, wenn Regelungen des Gesetzes nicht umgesetzt werden.

Im Einzelnen gehen wir auf folgende Punkte ein:

1. Ziel des Gesetzes - GM
2. Ziel des Gesetzes - Sprache
3. Geltungsbereich
4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung
5. Quote
6. Gleichstellungsplan
7. Gleichstellungsbeauftragte
8. Zentrale Stelle/Fachstelle
9. Auftragsvergabe
10. Gremien
11. Sanktionen

<b>1. Ziele des Gesetzes – Umfassende Umsetzung des Verfassungsauftrages/Gender Mainstreaming</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  - Drucks. 19/2161 (Entwurf CDU/Grüne)                  - § 1 und § 4</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD - Drucks. 19/1509 (Entwurf SPD)                  - §§ 2-3</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Die Gleichstellungsgesetze haben in der Vergangenheit den Gleichstellungsauftrag aus der Verfassung in erster Linie lediglich in Bezug auf die <b>Beschäftigten</b> des öffentlichen Dienstes in den Blick genommen. Der Verfassungsauftrag bezieht sich aber selbstverständlich nicht nur auf die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes selbst, sondern auf das gesamte staatliche Handeln. Ein Landesgleichstellungsgesetz sollte also darauf abstellen, in allen Bereichen staatlichen Handelns Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und Gleichstellung herzustellen: im eigenen Personalbereich aber <b>auch im Zielbereich der jeweiligen Aufgabe</b> der einzelnen Dienststellen. Bei allen Vorhaben, Programmen und Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass die Gleichberechtigung dadurch voran gebracht wird.</p> <p>Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. und die Vernetzungsstelle sprechen sich dafür aus, Gender Mainstreaming nicht nur für den internen Bereich anzuwenden, sondern den gesamten öffentlichen Dienst zu verpflichten in allen Aufgabenfeldern der öffentlichen Verwaltung Gender Mainstreaming als Leitprinzip zu verankern, um das gesamte staatliche Handeln gleichstellungsorientiert zu gestalten.</p> <p>Für die Kommunen ist dies in § 4b HGO und § 4a HKO verankert. Der Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/Grüne weist in der Begründung unter § 25 darauf hin. Diese Aufgabe ist auf den gesamten öffentlichen Dienst auszuweiten.</p> <p>Um die fachliche Ausrichtung am Verfassungsauftrag wirksam auszurichten sind entsprechende Fortbildungen z.B. auch für Führungskräfte wahrzunehmen und Berichtspflichten festzulegen. Auch für den Aufgabenbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist dann klarzustellen, dass diese auch die Dienststelle dabei unterstützen, ihre Fachaufgaben geschlechtergerecht wahrzunehmen. Das befördert die Zielerreichung des Verfassungsauftrages in den Behörden des öffentlichen Dienstes.</p> <p>Im Entwurf CDU/Grüne ist Gender Mainstreaming in § 4 (1) zwar als Leitprinzip verankert, aber lediglich für den internen Bereich der Verwaltung und bezieht sich damit lediglich auf Gleichstellungsaspekte im Personalkörper.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>In das HGIG wird in die Zielstellung aufgenommen, dass die Dienststellen verpflichtet sind, <b>im Rahmen ihrer gesamten Aufgabenwahrnehmung</b> von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen <b>aktiv die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voran zu bringen</b>, um eine gleiche Teilhabe an allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erreichen.</p>	

<b>2. Ziele des Gesetzes - Sprache</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  - Drucks. 19/2161                  - § 1 (2)</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD - Drucks. 19/1509</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Sprache schafft Wirklichkeit. Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist ein wichtiger Beitrag zu geschlechtergerechtem Handeln. Die Aufnahme dieses Punktes in den Gesetzentwurf CDU/Grüne ist zu begrüßen. Allerdings ist nicht nur in Schriftstücken, auch in der Darstellung z.B. durch Bilder Rollenstereotypen entgegen zu wirken und sind Männer und Frauen in gleicher Weise anzusprechen.                  Der Punkt „Sprache“ wird unter „Ziele des Gesetzes“ genannt, aber nicht in einer eigenen Vorschrift.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>Es wird empfohlen, im HGIG die Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache <b>und Darstellung</b> für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes in einer <b>eigenen Vorschrift</b> aufzunehmen.</p>	

<b>3. Geltungsbereich</b>	
<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucks. 19/2161) - § 2	<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509) - § 5
<b>Stellungnahme</b> <p>Der Gleichberechtigungsgrundsatz der Verfassung ist umfassend. Es ist also darauf zu achten, dass durch Auslagerung von Aufgaben aus der öffentlichen Verwaltung die Gleichstellungsbestrebungen des öffentlichen Dienstes nicht geschwächt werden. Darum ist der Geltungsbereich weit zu fassen.</p> <p>Außerdem lässt sich über Regelungen zur Auftragsvergabe und Leistungsgewährung der Geltungsbereich auf Organisationen und Unternehmen außerhalb des öffentlichen Dienstes punktuell ausweiten.</p>	
<b>Vorschlag</b> <p>Der Geltungsbereich des HGIG wird auf die Einrichtungen die <b>durch die Privatisierung von Aufgaben</b> entstehen und bei denen eine (mehrheitliche) <b>öffentliche Beteiligung</b> besteht, ausgeweitet.</p>	

<b>4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  (Drucks. 19/2161)                  - hier zu § 6</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)                  - § 17 (1)</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Personalentscheidungen werden mehr oder weniger zielgerichtet durch Fortbildung, durch Übertragung von Aufgaben und durch das Beurteilungswesen in die Wege geleitet. Personalentwicklung ist der Schlüssel zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen. Darum sollten alle Dienststellen verpflichtet sein, diese zu betreiben. Gleichstellungspläne dürfen auf keinen Fall parallel neben der Personalentwicklung der Dienststelle aufgestellt werden, ohne in diese integriert zu sein. Im Entwurf CDU/Grüne sind alle Vorschriften zur Personalentwicklung in den Regelungen zum Gleichstellungsplan integriert. Eigene Regelungen zur Personalentwicklung, die auch für Dienststellen gelten, die keinen Gleichstellungsplan erstellen müssen oder noch keinen erstellt haben, wären sinnvoll. Der SPD-Entwurf sieht diese Verpflichtung für alle Organisationseinheiten vor.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p><b>Jede</b> personalverwaltende Dienststelle hat geschlechtergerechte Personalentwicklung zu betreiben, um die Ziele des Gesetzes zu erreichen. Diese Maßnahmen sind in Gleichstellungspläne aufzunehmen.</p>	

<b>5. Quote</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  (Drucks. 19/2161)                  - § 6 (5) 1</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)                  - § 22</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Mit Blick auf den fünften Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Festlegung auf den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen ausdrücklich zu begrüßen. Wir begrüßen auch sehr für die Definition der „Bereiche“ die Festlegung nicht nur auf die Entgelt- und Vergütungsgruppe, sondern auch auf weitere Beschäftigtengruppen wie die in Vorgesetzten- und Leitungspositionen, wenn dies zielführend ist.</p> <p>Durch eine Frauenquote, die in Stellenbesetzungsverfahren und bei Personalentscheidungen wirksam wird, allein kann die Unterrepräsentanz von Frauen wohl nicht abgebaut werden. Längerfristige Personalentwicklungsmaßnahmen sind unabdingbar (siehe dort). Allerdings ist eine Zielquote, die – unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – Frauen bis zum Erreichen eines hälftigen Anteils im jeweiligen Bereich bevorzugt, ein wirksames Mittel, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.</p> <p>Die im Entwurf CDU/Grüne in § 6 Absatz 5 Satz 1 formulierte Verpflichtung, bei Stellenbesetzungen jeweils lediglich mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen für Frauen vorzusehen ist kein wirksames Mittel. Damit werden ja weiterhin fast 50 % der Stellen mit Männern besetzt. Die Verfassung verpflichtet in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 dazu, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin zu wirken. In Bereichen von Benachteiligung ist ein stärkerer Nachteilsausgleich vorzunehmen. Der Entwurf der Fraktionen CDU/Grüne sieht bei Beförderungen und Höhergruppierungen eine noch schwächere Frauenförderung vor, indem lediglich der Anteil der Frauen an der nächstniedrigen Besoldungs- oder Entgeltgruppe zu erreichen ist. Die Quote kann so in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen noch weit unter 50 % liegen (siehe Fünfter Bericht zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes).</p> <p>Hiermit ist das Ziel, bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, nicht zu erreichen. Um das Ziel wirksam zu erreichen ist das jeweils maximal Machbare umzusetzen.</p> <p>Die in den meisten Bundesländern bestehenden Quotenregelungen haben allerdings offenbar ihren Zweck nicht hinreichend erfüllt: Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes sind immer noch – Jahrzehnte nach Einführung der Quotenregelungen – deutlich unterrepräsentiert. Darum sind Quotierungsregelungen zu schärfen. Hier ist die Formulierung des Gesetzentwurf der SPD-Fraktion, der besagt, dass Frauen den Vorrang haben, wenn nicht ein Bewerber offensichtlich besser qualifiziert ist, zielführender.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>Wenn Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt sind alle geeigneten Instrumente einzusetzen, um diese abzubauen.</p> <p>Frauen sind bei Unterrepräsentanz unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung <b>bevorzugt zu berücksichtigen</b>.</p> <p>„<b>Etappenziele</b>“ werden durch Zielquoten, die im Gleichstellungsplan verbindlich festzulegen sind, gesetzt; sie orientieren sich an dem maximal Machbaren.</p>	

<b>6. Gleichstellungsplan</b>	
<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucks. 19/2161) - §§ 5-7	<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)  - §§ 27-33
<b>Stellungnahme</b>  Es ist sehr zu begrüßen, dass die Personalentwicklung über die Frauenförder- und Gleichstellungspläne verbindlich gesteuert werden soll. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und wirken strukturell. Es sollte klargestellt werden, dass die Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan in der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle aufgehen sollten. Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. und die Vernetzungsstelle schlagen vor, dass der Regelungsinhalt zur Personalentwicklung in einer eigenen Vorschrift im Gesetz verankert wird. Damit gelten sie auch für Dienststellen, die (noch) keinen Frauenförder- und Gleichstellungsplan erstellt haben und für Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten, die gemäß Gesetzentwurf CDU/Grüne von der Aufstellung eines eigenen Planes absehen können. Die Klagemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten, wenn ein den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechender Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wird, ist sinnvoll. Es bleibt abzuwarten, ob und wann dadurch alle verpflichteten Dienststellen einen Gleichstellungsplan erstellt haben. In die Verpflichtung zur Berichterstattung nach § 7 (9) im CDU-Gesetzentwurf sollte aufgenommen werden, dass auch über die Umsetzung des Gesetzes, über die Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen und nicht nur über die Maßnahmen des Planes zu berichten ist.	
<b>Vorschlag</b>  Jede Personal verwaltende Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Er hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen.  Der Regelungsinhalt zur Personalentwicklung sollte als eigene Vorschrift aufgenommen werden.  Die Landesregierung berichtet dem Landtag über die <b>Umsetzung der Regelungen dieses Gesetzes</b> , über die <b>Entwicklung des Frauenanteils</b> an den Beschäftigten im Geltungsbereich des Gesetzes, darüber, wie der Verpflichtung, Frauenförder- und <b>Gleichstellungspläne zu erstellen</b> , nachgekommen wurde und über <b>Maßnahmen</b> die getroffen wurden und deren <b>Auswirkungen</b> .	

<p><b>7. Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planstellen</li> <li>- Ausstattung</li> <li>- Rechte</li> <li>- Klagerecht</li> </ul>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  (Drucks. 19/2161)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- §§ 15-21</li> </ul>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- §§ 46-71</li> </ul>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Die Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten ist kein Selbstzweck. Sie ist als „Instrument“ vorgesehen, um die Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Herstellung von Gleichstellung umzusetzen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt nicht als Interessenvertretung einzelner Frauen, sondern als <b>Expertin</b> für die Umsetzung von Gleichberechtigung in <b>Inhalten und Strukturen</b> ihrer Dienststelle. Damit sie diese Aufgabe – wie vom Gesetz vorgesehen – umfassend erfüllen kann, muss bei der Auswahl eine bestimmte <b>Qualifikation</b> und persönliche Eignung vorliegen. Darüber hinaus hat die Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte so zu unterstützen und auszustatten, dass sie ihre Aufgabe erfüllen kann.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Herstellung von Gleichberechtigung in der eigenen Verwaltung <b>und die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung</b> nach außen hin durch die Verwaltung zu befördern. In Kommunen wird diese Aufgabe durch das Frauenbüro oder eine vergleichbare Maßnahme nach Kreis- oder Gemeindeordnung ausgeübt.</p> <p>Eine „Holschuld“ der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sie berechtigt, beteiligt zu werden, sollte in eine „<b>Bringschuld</b>“ der <b>Dienststellenleitung</b> geändert werden, die diese verpflichtet, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen.</p> <p>Ein Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist zu begrüßen. Allerdings sollte sich dieses nicht nur auf ihre eigenen Rechte stützen dürfen und auf die Erstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, wie im CDU/Grüne-Entwurf vorgesehen, sondern auch gelten, wenn durch Entscheidungen, Beschlüsse oder Unterlassung gegen <b>jegliche Regelung</b> des HGIG verstoßen wird. Die wirksame Umsetzung des Gesetzes würde dadurch unterstützt.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird eine <b>bewertete Planstelle</b> vorgesehen. Die erforderliche Fachkompetenz wird bei der Stellenbesetzung berücksichtigt, die angemessene Vergütung ergibt sich aus der Bewertung der Stelle.</p> <p><b>Sie ist</b> umfassend und rechtzeitig <b>zu beteiligen</b> und kann sich zustimmend oder mit abweichender Stellungnahme äußern.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer Aufgabe <b>an Weisungen nicht gebunden</b>. Sie kann die nächsthöhere Stelle (in Kommunen die Kommunalaufsicht) zur Beratung oder Anzeige aufrufen, wenn den Regelungen des Gesetzes zuwider gehandelt wird.</p> <p>Das <b>Klagerecht</b> der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird insoweit erweitert, dass auch Entscheidungen, Beschlüsse und Unterlassungen, die gegen das HGIG verstoßen, zu einer Klage berechtigen.</p>	

<b>8. Zentrale Stelle/Fachstelle</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  (Drucks. 19/2161)</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)</p> <p style="text-align: center;">- § 75</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bekleidet ein Amt, das nicht nur eine hohe fachliche und persönliche Kompetenz erfordert, sondern auch eines, das von der Aufgabenstellung, vom Status und von den (notwendigen) Rechten her belastend und konfliktträchtig sein kann. Eine qualifizierte und konstruktive Ausübung des Amtes ist allerdings für das Gelingen der Aufgabe unabdingbar.</p> <p>Die Begleitung der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowohl im Hinblick auf Fragen zum fachlichen Aufgabengebiet als auch zur Strategie und zur Zusammenarbeit mit der Verwaltung und weiteren Akteuren durch eine kompetente und erfahrene Stelle kann hier zum Gelingen der Zielstellung der Aufgabe wirksam beitragen. Die Erfahrungen der Vernetzungsstelle aus der Begleitung der Arbeit der niedersächsischen Gleichstellungsbeauftragten und denen aus Rheinland-Pfalz und auch weiteren Bundesländern bieten hier Beispiele. Eine solche Stelle kann auch die Verwaltungen in der Wahrnehmung der eigenen Gleichstellungsaufgabe unterstützen, bei Unklarheiten durch Information und Kommunikation klärend wirken und darüber hinaus damit beauftragt werden, die Wirksamkeit gesetzlicher Regelungen auszuwerten.</p> <p>Die Personalentwicklung wird im Entwurf CDU/Grüne fast ganz über die Frauenförder- und Gleichstellungspläne umgesetzt. Werden diese nicht erstellt wird die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Klagerecht Gebrauch machen müssen. Eine Unterstützung, nicht nur fachlich, auch strategisch und persönlich, scheint hier unabdingbar, um das angestrebte Ziel zu erreichen.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>Eine <b>unabhängige Stelle</b> zur Beratung und fachlichen Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und zur Wahrnehmung übergreifender Aufgaben wird durch das Land beauftragt. Diese wird <b>neben</b> der Stabsstelle Frauenpolitik im Ministerium <b>extern</b> tätig.</p>	

<b>9. Auftragsvergabe</b>	
<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucks. 19/2161) -	<b>Gesetzentwurf</b> der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509) -
<b>Stellungnahme</b>  Wünschenswert wäre eine Regelung zur Förderung der Gleichberechtigung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Hier ist eine Möglichkeit gegeben, den Verfassungsauftrag zur Herstellung von Gleichberechtigung durch den öffentlichen Dienst nach außen hin auszuweiten.	
<b>Vorschlag</b>  Bei der Vergabe von Aufträgen ab 25.000 Euro ist die <b>Verpflichtung zur Umsetzung von Gleichberechtigung</b> im Hinblick auf das Auftrag nehmende Unternehmen und im Hinblick auf die zu erfüllende Aufgabe Auswahlkriterium und Vertragsbestandteil.	

<b>10. Gremien</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>          der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN          (Drucks. 19/2161)          - § 13</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>          der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)          - § 44</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Gremien sind nicht nur ein Instrument zur Teilhabe an Meinungsbildung und an Entscheidungen, sie können auch ein Instrument der Personalentwicklung sein.          Im Entwurf der Fraktionen CDU/Grüne sind lediglich Gremien genannt, für die die Dienststellen ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben. Für diese Gremien <b>sollen</b> mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden.          Bei den Gremien ist zu differenzieren, ob es sich um Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle handelt, ob Mitglieder in ein Gremium der Dienststelle, die die Federführung für die Besetzung hat, entsandt werden - diese beiden können zwingend paritätisch gebildet werden - oder ob Mitglieder der Dienststelle in ein externes Gremium entsandt werden.</p>	
<p><b>Wünschenswert/Vorschlag</b></p> <p>Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle <b>sind</b> geschlechterparitätisch zu besetzen.          In Gremien, für die externe Stellen zuständig sind, in die ein Mitglied der Dienststelle entsandt wird, werden jeweils <b>in gleicher Zahl Frauen wie Männer vorgeschlagen</b>.</p>	

<b>11. Sanktionen</b>	
<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN                  (Drucks. 19/2161)</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p><b>Gesetzentwurf</b>                  der Fraktion der SPD (Drucks. 19/1509)</p> <p style="text-align: center;">- § 29 (7), § 69</p>
<p><b>Stellungnahme</b></p> <p>Die Umsetzung von gesetzlichen Regelungen im Gleichstellungsbereich ist kein „Selbstläufer“, sondern wird von Widerständen und teilweise von fehlendem Verständnis für die Erfüllung des Verfassungsauftrages begleitet. Die Erstellung von Gleichstellungsplänen, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, der Abbau von Unterrepräsentanz, auch die Wahrung der Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind leider trotz gesetzlicher Regelungen dazu keine Selbstverständlichkeit, sondern werden häufig umgangen. Es ist durch begleitende Maßnahmen sicher zu stellen, dass die Regelungen auch Wirksamkeit erlangen können. Hier sollte zum einem der nächsthöheren/der Aufsicht führenden Stelle eine Kontrollfunktion zukommen. Zum anderen sollten Regelungen im Gesetz getroffen werden, die eine Umsetzung fördern. Dem Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommt an dieser Stelle eine Bedeutung zu. Allerdings kann eine Klagemöglichkeit nicht die einzige Regelung zur Sanktion sein.</p>	
<p><b>Vorschlag</b></p> <p>Die Aufsichtsbehörde stellt mit ihren umfassenden Möglichkeiten sicher, dass das HGIG in den Dienststellen beachtet wird.</p> <p>Wenn Frauenförder- und Gleichstellungspläne nicht erstellt sind, oder wenn ihre Inhalte nicht umgesetzt werden, dürfen keine Beförderungen sowie Höhergruppierungen vorgenommen werden.</p>	



Per E-Mail (d.spalt@ltg.hessen.de)

Hessischer Rundfunk, 60222 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag  
Sozialpolitischer Ausschuss  
Geschäftsführung  
Herrn Dr. Detlef Spalt  
Postfach 32 40  
65022 Wiesbaden

**Hessischer Rundfunk**  
Anstalt des öffentlichen Rechts

Bertramstraße 8  
60320 Frankfurt am Main  
Telefon 069 155-1  
Fax 069 155-2900  
www.hr-online.de

Telefon (069) 155-22 38  
Fax (069) 155-34 86

**Juristische Direktion /  
Personalmanagement**

18.9.2015  
(270be15)

Anhörung / Stellungnahmen 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) - Drucksache 19/2161

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

unter Bezugnahme auf Ihr Schreiben vom 28.07.2015 bedanken wir uns für die Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme des Hessischen Rundfunks zu den oben genannten Gesetzentwürfen. Eine Teilnahme an der Anhörung ist uns zu unserem Bedauern aus terminlichen Gründen nicht möglich.

Mit freundliche Grüßen

Hessischer Rundfunk  
Anstalt des öffentlichen Rechts  
i.V.  i.V. 

Jürgen Betz Dr. Heiko Konrad

Anlage

Hessischer Rundfunk  
Anstalt des öffentlichen Rechts

18.09.2015

Stellungnahmen 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

### Stellungnahme zum SPD-Entwurf

Der Hessische Rundfunk (hr) hat mit dem derzeitigen HGIG durchaus positive Erfahrungen und durch die seit vielen Jahren beschlossenen Frauenförderpläne auch wesentliche Fortschritte beim Anteil der im hr tätigen Frauen gemacht. Betrug der Frauenanteil im Jahr 1994 noch 35,9 %, liegt er heute bei rd. 46 %. Der hr hat auch gute Erfahrungen mit der Erarbeitung des Frauenförderplans in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und des Verwaltungsrats des Hessischen Rundfunks, der über den Frauenförderplan jeweils beschließt, gesammelt. Aus Sicht des Hessischen Rundfunks besteht daher keine Notwendigkeit für eine grundlegende Änderung des HGIG, wie sie der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion erneut vorsieht. Im Übrigen verweisen wird in diesem Zusammenhang auf die Stellungnahme des hr (29.07.13) zum Entwurf der SPD aus dem Jahre 2013 (Drucksache 18/7246). Die Stellungnahme ist diesem Schreiben noch einmal beigelegt.

### Stellungnahme zum Entwurf der CDU und Bündnis 90/die Grünen

Dieser Entwurf enthält aus unserer Sicht insgesamt keine Änderungsvorschläge, die den Hessischen Rundfunk gravierend belasten würden und daher abgelehnt werden müssten. Zu folgenden Punkten haben wir Anmerkungen:

#### Zu § 6 Abs. 5 letzter Satz

Dass bei Stellenstreichungen oder -sperrungen, bei Ruhestandeintritten oder Gewährung von Altersteilzeit durch den Frauenförderplan zu gewährleisten sein soll,

## S. 2

dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt, erscheint aus der praktischen Betriebserfahrung Erfahrung heraus unrealistisch. Es wird deshalb darum gebeten, hier allenfalls eine Soll-Vorschrift vorzusehen, weil ein „Muss“ nach der Lebenserfahrung kaum umsetzbar wäre.

## § 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. Der Hessische Rundfunk steht den Entwicklungen zu „Homeoffice“ und „mobilem Arbeiten“ offen gegenüber und beschäftigt sich derzeit mit Regelungen, die diese Entwicklung aufnehmen und klar strukturieren sollen.

## § 17 und § 18

Neu ist das in § 17 Abs. 6 vorgesehene Initiativrecht der Frauenbeauftragten. Auf Grund der positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit sieht der Hessische Rundfunk darin kein Problem.

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 für den hr unkritisch. Wir gehen davon aus, dass die Frauenbeauftragte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Dienststelle gleichwohl informieren wird und zunächst versuchen wird, Auslegungsfragen hr-intern gemeinsam zu klären.

## S. 3

## § 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. Dem Hessischen Rundfunk 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. Das wäre nicht sinnvoll, da dann auf unbestimmte Zeit die beanstandete Maßnahme nicht umgesetzt werden könnte. Der Gesetzesentwurf sollte hier noch präzisiert werden, etwa dahin, dass die Verwaltungsgerichtsentscheidung nur feststellenden Charakter hat, aber die Maßnahmenumsetzung nicht hindert. Eventuell könnte nach zwei bis drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes überprüft werden, ob das mit der Regelung verfolgte Ziel erreicht worden ist.

Insgesamt hält der Hessische Rundfunk den Gesetzentwurf für umsetzbar.

Anlage

Hessischer Rundfunk  
Anstalt des öffentlichen Rechts

29.7.2013

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

### Vorbemerkung

Der Hessische Rundfunk (hr) hat mit dem derzeitigen HGLG durchaus positive Erfahrungen und durch die seit vielen Jahren beschlossenen Frauenförderpläne auch wesentliche Fortschritte bei der Anzahl der im hr tätigen Frauen gemacht. Betrug der Frauenanteil im Jahr 1994 noch 35,91 %, liegt er heute bei rd. 46 %. Der hr hat auch gute Erfahrungen mit der Erarbeitung des Frauenförderplans in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und des Verwaltungsrats des Hessischen Rundfunks, der über den Frauenförderplan jeweils beschließt, gesammelt. Aus Sicht des Hessischen Rundfunks besteht daher kein zwingender Anlass für eine derart grundlegende Änderung des HGLG, wie sie der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion vorsieht. Ganz generell erscheint der Gesetzentwurf aus Sicht des hr im Vergleich zum derzeit geltenden Recht weit überdimensioniert, da er mit 80 Paragraphen fast viermal so viele Regelungen enthält, wie das aktuelle HGLG. Der hr hält dies weder für erstrebenswert noch für zielführend. Überregulierung führt in der Regel zum Gegenteil dessen, was mit einem Gesetz beabsichtigt ist. Der hr rät deshalb dringend dazu, den Gesetzentwurf deutlich zu vereinfachen und zu verkürzen.

### Zu einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfs

#### Zu § 4

Im Gegensatz zum geltenden Recht weitet der Gesetzentwurf den Begriff der Beschäftigten auch auf arbeitnehmerähnliche Personen (§ 12 a) Tarifvertragsgesetz) aus. Der hr hält diese Ausweitung, vor allem mit Blick auf die große Zahl von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Programme des hr und damit in einem rundfunkrechtlich geschützten Raum tätig sind, für nicht erforderlich und auch nicht sachdienlich. Die Einbeziehung des Personenkreises der arbeitnehmerähnlichen Personen würde auch administrativ kaum zu bewerkstelligen sein, weil gerade diese Personenzahl sich häufig ändert. Der Gesetzentwurf und seine Begründung lassen leider völlig offen, wie sich die Autoren des Gesetzentwurfs diese Erweiterung in der Praxis vorstellen.

### Zu § 5

§ 5 Abs. 1 Nr. 12 bezieht – wie auch das derzeit geltende Recht – den Hessischen Rundfunk in den sachlichen Geltungsbereich des Gesetzes ein, erstreckt diesen Geltungsbereich nun aber ausdrücklich auch auf die „Programmverantwortlichen“. Hierzu weist der hr darauf hin, dass diese Erstreckung auf die Programmverantwortlichen nicht mit der Rechtsprechung des BVerfG zur Programmfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) der Rundfunkanstalten im Einklang steht. Denn Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistet den verfassungsrechtlichen Schutz der Freiheit des Rundfunks und erstreckt sich auch auf das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Der hr bittet deshalb darum, die Worte „einschließlich der Programmverantwortlichen“ in § 5 Abs. 1 Nr. 12 zu streichen.

### Zu § 10

Die hier vorgeschlagenen Regelungen erscheinen aus Sicht des hr sehr programmatisch und einer rechtlichen Überprüfung zum Teil nur schwer zugänglich. Sie bleiben zum Teil unklar und wenig konkret. Die verschiedenen Ansprüche der Beschäftigten, die in den Absätzen 3 bis 5 geregelt werden, erscheinen aus Sicht des hr etwas überdimensioniert und berücksichtigen nicht ausreichend, dass sowohl im öffentlichen Dienst als auch im hr kontinuierlicher Personalabbau betrieben wird. Dazu stehen neue zusätzliche administrative Verfahrenswege, die zusätzliche Personalkapazitäten erfordern, im Gegensatz.

### Zu § 15

Der hr unterstützt selbstverständlich alle Bestrebungen, die einer Belästigung, insbesondere einer sexuellen Belästigung entgegenwirken. Die in § 15 Abs. 6 des Gesetzentwurfs vorgesehenen Regelungen bleiben aber sehr unkonkret und können allenfalls als Programmsätze verstanden werden. Aus Sicht des hr enthält Abs. 6 auch einige formale Regelungen, die unter administrativen Gesichtspunkten dringend überprüft werden müssen. Es erscheint überzogen, dass die Beschäftigten „in regelmäßigen Abständen schriftlich gegen Empfangsbekanntnis“ auf das Verbot von Belästigungen hingewiesen werden müssen. Wenn in einem Betrieb nicht auf andere Weise um Verständnis und Unterstützung für das Verbot von Belästigungen am Arbeitsplatz geworben werden kann, wird dieses auch nicht durch schriftliche Dokumentationen, die noch dazu in Personalakten aufgenommen werden müssen, erreicht werden. Der hr plädiert deshalb dafür, Abs. 6 noch einmal grundlegend zu überprüfen.

## Zu § 16

Auch diese Regelung erscheint weit überdimensioniert. Selbstverständlich ist es zutreffend, dass bei – gravierenden – Diskriminierungen auch eine Entschädigung für die materiellen und immateriellen Nachteile zu gewähren ist. Ob der Gesetzentwurf mit der Regelung in § 16 Abs. 1 bis 10 allerdings wesentliche Verbesserungen gegenüber dem Status quo erreicht, erscheint fraglich. Die Regelungen bestehen überwiegend aus unbestimmten Rechtsbegriffen, die jeweils im Einzelfall ausgelegt werden müssen. Der hr befürchtet, dass über die Anwendung dieser Regelung eine Vielzahl von juristischen Auseinandersetzungen entstehen wird, die möglicherweise eher kontraproduktiv zum Ziel der Regelung sein werden. Auch hier plädiert der hr deshalb dafür, diese Regelung grundsätzlich zu überdenken. Dies gilt besonders für die Beweislastregelung in Abs. 9, deren Praxistauglichkeit zweifelhaft ist sowie auch für Abs. 8, wonach die mangelnde Erfüllung der gegenüber dem Opfer einer Diskriminierung bestehenden Schutzpflichten des Arbeitgebers selbständig zu entschädigen ist.

## Zu § 17

Auch die Regelungen im fünftem Abschnitt des Gesetzentwurfs gehen weit über das eigentliche Anliegen eines Gleichstellungsgesetzes hinaus.

Es erstaunt, dass nach § 17 Abs. 4 Anforderungsprofile für einen Arbeitsplatz weitergehende Anforderungen nicht enthalten dürfen, „selbst wenn sich solche Anforderungen als hilfreich oder nützlich erweisen“. Befremdlich ist ferner, dass nach § 18 Abs. 3 die Frauenbeauftragte nach freiem Ermessen darüber entscheiden kann, ob sie einem Ausschreibungsverzicht oder einer Beschränkung der Ausschreibung zustimmt oder nicht. Ein völlig ungebundenes Ermessen ohne sachliche Kriterien ist sehr ungewöhnlich und auch aus rechtsstaatlichen Gesichtspunkten problematisch.

Ebenso überrascht, dass bei einer Ausschreibung, auf die sich keine Frauen bewerben, von der Frauenbeauftragten eine neue Ausschreibung, möglicherweise mit verändertem Anforderungsprofil, verlangt werden kann. Da auch hier das Ermessen der Frauenbeauftragten in keiner Weise an sachlichen Kriterien orientiert ist, kann die Regelung dazu führen, dass dringend notwendige Wiederbesetzungen unangemessen verzögert werden, selbst dann, wenn erfahrungsgemäß nicht damit zu rechnen ist, dass sich Frauen für diesen Arbeitsplatz bewerben. Bei technischen Berufen ist dies – wie die Erfahrungen im hr zeigen – bedauerlicherweise sehr häufig der Fall.

Auch die in § 20 Abs. 1 enthaltene Vorschrift, wonach Auswahlgruppen und -kommissionen zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern besetzt sein müssen, sollte nicht verbindlich vorgeschrieben, sondern allenfalls als Soll-Regelung ausge-

staltet werden. Erst recht sollte Absatz 5 gestrichen werden, wonach ein Verstoß gegen das Paritätsgebot in den Auswahlgruppen und -kommissionen zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung führt.

Schließlich ist auch die zwingende Vorschrift in § 24 Abs. 1, wonach Ausbildungsplätze für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden müssen, überzogen und nicht realitätsgerecht. Im Extremfall würde dies bedeuten, dass freie Ausbildungsplätze nur deshalb nicht besetzt werden dürfen, weil sich weniger Frauen als Männer beworben haben. Dies dient weder insgesamt den Auszubildenden noch wird es realen Lebenssituationen gerecht.

### Zu §§ 27 bis 33 Frauenförderplan

Der siebte Abschnitt des Gesetzentwurfs, der sich mit dem Frauenförderplan befasst, erscheint ebenfalls im Vergleich zum derzeit geltenden Recht zu detailliert und wird zu erheblichem zusätzlichem administrativem Aufwand führen. Dafür sind schon allein die in § 28 Abs. 3 enthaltenen 11 verschiedenen Kriterien ursächlich.

Die Regelung in Abs. 6 dürfte in der Realität sehr schnell an ihre Grenzen stoßen. Denn können während der Geltungsdauer des Frauenförderplans keine Arbeitsplätze besetzt werden oder werden Arbeitsplätze abgebaut, ist es schlechterdings nicht möglich, über den Frauenförderplan „eindeutige Vorkehrungen dahin zu treffen, dass der Anteil von Frauen in den jeweiligen Bereichen nicht absinkt“. Wenn zufällig mehrere Frauen aus dem Betrieb ausscheiden, aber aus bestimmten Gründen keine Neubesetzungen vorgenommen werden können, lässt sich das Absinken des Frauenanteils de facto nicht verhindern.

Leider ist auch die Regelung über die Fortgeltungsdauer bestehender Frauenförderpläne wenig realistisch. Denn nach § 29 Abs. 1 gelten bestehende Frauenförderpläne längstens sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes fort und müssen dann unverzüglich durch Frauenförderpläne entsprechend den Regelungen des Gesetzentwurfs ersetzt werden. Angesichts der Komplexität des gesamten Gesetzentwurfs und der bereits eingangs angesprochenen Überdimensionierung des Regelwerks ist es schlechterdings nicht vorstellbar, innerhalb von sechs Monaten einen neuen Frauenförderplan unter Berücksichtigung sämtlicher Vorgaben des Gesetzentwurfs und der zu beachtenden Beteiligungen aufzustellen.

### Zu § 44

Nach Abs. 1 der Vorschrift muss die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren

Organen so erfolgen, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sind. Ausnahmen sollen nur aus triftigen Gründen zulässig sein, die in jedem Einzelfall aktenkundig zu machen sind.

Auch diese Regelung geht leider an der Lebenswirklichkeit vorbei, jedenfalls was die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen und Kommissionen angeht. Hier ohne jegliche Rücksicht auf sachliche Gegebenheiten einen Frauenanteil von mindestens 50 % vorzuschreiben, lässt sich nicht mit sachlichen Argumenten begründen. Wenn in der Begründung zu § 44 ausgeführt wird, bei der paritätischen Besetzung handelt es sich um eine „elementare Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer in ihrer Unterschiedlichkeit gleichermaßen auf das gesellschaftliche Leben einwirken können“, so passt dies nicht auf die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen und Kommissionen. Denn hier geht es in der Regel nicht um „gesellschaftliches Leben“, sondern um die Realisierung von arbeitsbezogenen Aufgaben. Zudem lässt die Vorschrift völlig offen, was zu geschehen hat, wenn eine paritätische Besetzung mangels einer ausreichenden Zahl mitwirkungsbereiter Frauen nicht möglich ist.

#### Zu §§ 46 ff. Frauenbeauftragte

Fraglich ist, weshalb bei Streitigkeiten über die Bestellung bzw. den Widerruf der Frauenbeauftragten nach §§ 48 und 70 f. die Arbeitsgerichte und nicht die Verwaltungsgerichte – wie in allen anderen Personalvertretungs- und gleichstellungsbezogenen Fragen – zuständig sein sollen.

Die Mitwirkungsrechte sind in § 58 Abs. 3 mit 10 verschiedenen Punkten sehr extensiv ausgelegt und machen die für die Personalbeschaffung zuständigen Abteilungen fast zum Dienstleister der Frauenbeauftragten. Es erscheint wenig sinnvoll, der Frauenbeauftragten eine Mitwirkung allein schon darüber einzuräumen, „wie eingehende Bewerbungen gesichtet und geordnet werden“, welche Dauer für Gespräche anzusetzen ist und welche Themen und Fragen Inhalt von Bewerbungsgesprächen sein sollen. Das derzeit geltende HGIG kommt mit sehr viel weniger Regularien zu recht und stellt das eigentliche Ziel, die Gewährleistung von Chancengleichheit für Frauen, ebenso sicher.

---

Insgesamt hält der Hessische Rundfunk den Gesetzentwurf aus den dargelegten Gründen für in weiten Teilen überarbeitungsbedürftig. Er erscheint in vielen Bereichen überdimensioniert und kann sogar dazu führen, dass das eigentliche Anliegen durch zu viele bürokratische Regularien und Muss-Vorschriften konterkariert wird.

Eine Vielzahl der Regelungen lässt sich mit realen Lebenssachverhalten kaum oder gar nicht vereinbaren.

**Prof. Dr. Sibylla Flügge**

**Frankfurt University of Applied Sciences**

Tel.: 1533-2822

fluegge@fb4.fra-uas.de

Frankfurt, den 18.09.2015

Hessischer Landtag  
Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss  
c/o Herrn Dr. Spalt  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Anhörung zum Entwurf der Fraktionen der CDU/ Bündnis 90/die Grünen und der SPD für eine Novelle des HGIG

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

anbei erhalten Sie meine Stellungnahme für die oben genannten Gesetzentwürfe mit der Bitte um Weitergabe.

An der mündlichen Anhörung im Ausschuss am 1. Oktober werde ich leider nicht teilnehmen können.

Freundliche Grüße,

(Sibylla Flügge)

**Prof. Dr. Sibylla Flügge**  
**Frankfurt University of Applied Sciences**  
fluegge@fb4.fra-uas.de

Frankfurt, den 17.09.2015

Schriftliche STELLUNGNAHME im Landtag zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) – LDrs. 19/2161 vom 06.07.2015

und dem

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – LDrs. 19/1509 vom 23.01.2015

Die Erfahrungen mit dem HGIG in der Praxis machen deutlich, dass nach zwei Jahrzehnten institutioneller Frauenförderung nach den Regeln des einstmals vorbildlich innovativen Gesetzes heute ein neuer Innovationsschub geboten ist, um die allseits geforderte deutliche Verbesserung der Chancen von Frauen im Berufsleben und damit u.a. eine Verringerung des gender-pay-gap zu erreichen.

Von daher ist zu begrüßen, dass der *Entwurf der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen* das bestehende HGIG im Sinne der Ansprüche, die an eine zeitgemäße Verwaltungssteuerung zu richten sind, weiter entwickelt (insbes. Hinsichtlich der Inhalte des Frauenförderplans) und dass das Gesetz um wichtige Elemente erweitert wird, die dazu beitragen können, der Umsetzung des Gesetzes mehr Nachdruck zu verleihen (insbes. die Möglichkeit der Klage).

Trotzdem bestehen hinsichtlich der Frage, ob das Gesetz in der Praxis in Zukunft deutlich effektiver umgesetzt wird noch erhebliche Zweifel.

Der *Entwurf der SPD* enthält zwar viele Bestimmungen, die auf eine größere Durchsetzungsfähigkeit der Frauenbeauftragten abzielen, es wirkt aber schon auf Grund seiner vielen Detailvorgaben wenig praktikabel.

Im Folgenden werden Vorschläge vorgebracht, wie der Entwurf der Drs. 19/2161 verbessert werden sollte. Entsprechende Regelungen sind in den meisten Fällen im Entwurf der SPD enthalten, wenn auch in anderer gesetzestechnischer Formulierung und Systematik.

## **A Zum Gesetzentwurf allgemein – fehlende Bestimmungen**

### **1) Zentrale unabhängige Stelle**

Eine nicht in die Weisungshierarchie einer Behörde eingebundene *unabhängige Stelle* – evt. als Teil einer Antidiskriminierungsstelle des Landes – könnte entscheidende Impulse geben für die Akzeptanz der Gleichstellungsziele und würde eine Qualitätsverbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen in vielen Dienststellen anstoßen.

Die *unabhängige Stelle* könnte die im Gesetzentwurf vorgesehenen Berichte entgegennehmen, wissenschaftlich auswerten und Handlungsempfehlungen entwickeln.

Konflikte, die nach dem Gesetzentwurf allein von der Frauenbeauftragten mit der Dienststellenleitung auszutragen sind, könnten durch eine Fachstelle auf einer sachlichen Ebene gelöst werden, zum Beispiel in einem Mediationsverfahren oder durch eingehende Beratung.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit für Frauenbeauftragte, sich mit Fragen direkt an das zuständige Ministerium zu wenden, kann diese Zwecke schon deshalb kaum erfüllen, weil die Dienststellen in der Regel nicht dazu bereit sein werden, eine Einmischung von Seiten des Ministeriums hinzunehmen.

Die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit, Rechte der Frauenbeauftragten im Wege der Klage klären zu lassen, stellt zwar eine wichtige Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten und damit ihrer Durchsetzungskraft dar, dieser Weg wird aber nur in seltenen Fällen realistisch sein.

Der innovative Schub, der von einer solchen *unabhängigen Stelle* ausgehen würde, bestünde darin, den Fokus vom strukturell vorgegebenen „Machtkampf“ zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragter zu verlagern auf ein gemeinsames, Bemühen um zeitgemäße, geschlechtergerechte Verwaltungsstrukturen.

## **2) Vergaberecht nutzen**

Impulse für mehr *Gleichstellung in der Privatwirtschaft* sind, wie allgemein bekannt, dringend erforderlich, um die „gläserne Decke“ und den „gender-pay-gap“ überwinden zu können. Die Vergaberichtlinie der EU (2014/24/EU) ermöglichen explizit Frauenförderung im Vergaberecht:

„Hinter Bedingungen für die Auftragsausführung könnte auch die Absicht stehen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, die verstärkte Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben oder den Umwelt- oder Tierschutz zu begünstigen und im Kern die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu erfüllen und mehr benachteiligte Personen als nach nationalem Recht gefordert einzustellen. (2014/24/EU Erwägungsgründe Abl. L 94/84, Rn. 98)“

§ 14 des Berliner Gleichstellungsgesetzes von 2012 (LGG) regelt dies in Verbindung mit der auf § 13 LGG beruhenden Frauenförderverordnung vorbildlich.

## **B) Zu den einzelnen Bestimmungen**

### **Zu § 2: Geltungsbereich (Berichtspflicht bei Beteiligungen):**

Positiv hervorzuheben ist die neu geschaffene Verpflichtung, in privatrechtlichen Unternehmen, an denen eine Beteiligung der öffentlichen Hand besteht, darauf hinzuwirken, dass Frauen beruflich gefördert werden.

Wichtig wäre, die Umsetzung dieser Verpflichtung mit einer Berichtspflicht zu versehen, zum einen, damit sie nicht unbemerkt missachtet werden kann, zum anderen, damit auch andere Betriebe aus positiven Erfahrungen lernen können.

Diese Berichtspflicht könnte ihre Wirkung vor allem dann voll entfalten, wenn die Stelle, die die Berichte entgegennimmt, diese qualifiziert auswertet und die Ergebnisse in den einzelnen Betrieb und in die Öffentlichkeit rückspiegelt. Das könnte die geforderte *unabhängige Stelle* erfüllen.

### **Zu § 4 Abs. 3: Grundsätze (Definition von Diskriminierung):**

Es bleibt unerfindlich, warum hier eine dem AGG (§ 3 Abs.2, § 5 AGG) und der Rechtsprechung entsprechende Definition von Diskriminierung vorgelegt wird, ein für Frauen zentrales Element aber nicht genannt wird: *die sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung* nach § 3 Abs. 3 und 4 AGG.

Es ist unangenehm, über sexuelle Übergriffe und diskriminierendes Mobbing zu sprechen – trotzdem ist es nötig, um die Problematik bewusst zu machen und Opfer wirkungsvoll zu schützen. Es reicht nicht aus, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Kontext der Aufgaben der Frauenbeauftragten zu erwähnen, diese müssen auch bei den grundsätzlichen Aufgaben der Dienststellen genannt werden.

Abs. 3 sollte daher um folgenden Satz ergänzt werden:

*Die Dienststellen tragen dafür Sorge, dass Belästigungen auf Grund des Geschlechts und sexuelle Belästigungen verhindert werden.*

### **Zu § 7 Abs. 8: Verfahren zum Frauenförderplan (Berichte):**

Der Entwurf sieht vor, dass bei Nichterfüllung des Frauenförderplans die Gründe hierfür dazulegen und in der Dienststelle bekannt zu machen sind.

Es ist zweifellos wichtig, die Gründe für Misserfolge zu ergründen, um daraus Konsequenzen für die Zukunft ziehen zu können – allerdings sind die Gründe erfahrungsgemäß oft sehr komplex. Ihre Analyse setzt in der Regel nicht nur profundes Fachwissen, sondern auch eine konstruktive Fehlerkultur voraus.

Wichtig wäre, dass die Dienststellen den für sie zuständigen Dienststellen nicht nur Berichte über den Umsetzungsstand der Frauenförderpläne abgeben, sondern auch die Gründe für Abweichungen benennen und die aus ihrer Sicht daraus folgenden Konsequenzen mitteilen (wie dies z.B. im Rahmen des *audit beruf und familie* und im *Professorinnenprogramm* selbstverständlich ist.)

Gäbe es eine entsprechende Berichtspflicht an eine „*unabhängige Stelle*“, so könnte diese aus dem Vergleich erfolgreicher und nicht erfolgreicher Maßnahmen wichtige Schlussfolgerungen ziehen, die allen Dienststellen zu Gute kommen würden.

### **Zu § 9: Ausschreibungen (öffentliche und zweite Ausschreibungen):**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten Stellen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden, sofern die Frauenbeauftragte nicht auf die *öffentliche Ausschreibung* verzichtet.

Insbesondere bei Stellen, die interne Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, werden oftmals „Männernetzwerke“ aktiv, die langfristig die Karrieren ihrer Kollegen planen und befördern. So sinkt der Frauenanteil mit jeder Gehaltsstufe.

Wird die öffentliche Ausschreibung verpflichtend, steigt der Anreiz, intern auch Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren. Wo genügend mögliche interne Bewerberinnen zur Auswahl stehen, wird die Frauenbeauftragte auf die öffentliche Ausschreibung verzichten. In Abs. 1 muss es daher heißen:

*... sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben...*

Ähnlich liegt die Begründung für die Notwendigkeit, eine *zweite Ausschreibung* dann verpflichtend zu machen, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, auf die erste Ausschreibung keine Frau beworben hat.

Bei Positionen, für die sehr viel weniger Frauen als Männer die Voraussetzungen erfüllen, ist es oftmals notwendig, Ausschreibungen breiter als üblich (z.B. auch in Frauennetzwerken) zu streuen und ggf. gezielt Frauen anzusprechen, um die Chance zu erhalten, die Stelle mit einer Frau besetzen zu können.

Ohne das Druckmittel einer zweiten Ausschreibung – auf die die Frauenbeauftragte verzichten wird, wenn die Möglichkeiten, Bewerberinnen zu finden, ausgeschöpft erscheinen – geschieht es regelmäßig, dass nur Männer von der Ausschreibung erfahren und interessierte Frauen keine Chance erhalten.

Die im HGIG in § 9 Abs. 4 ursprünglich enthaltene Fassung, die sich in der Praxis bewährt hatte, sollte in Abs. 1 als Satz 3 wieder aufgenommen 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 besetzenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.*

### **Zu § 11 Auswahlentscheidung (gleiche Qualifikation):**

In den Absätzen 1-3 wird aus guten Gründen im Einzelnen aufgeführt, welche Kriterien sich positiv auf die Leistungsbewertung auswirken sollen und welche Fakten nicht negativ ins Gewicht fallen dürfen. Dies ist notwendig, weil Art. 33 GG verpflichtend vorsieht, dass immer die für eine Stelle am besten geeignete Person ausgewählt werden muss.

Allerdings liegt in der Praxis das Problem darin, dass es in vielen Situationen nicht zwei gleich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gibt. Vielmehr sind die Qualifikationen – insbesondere bei fortgeschrittenem Alter – höchst individuell. Der ehemalige Verfassungsrichter Prof. Dr. Papier hat daher in einem für das Land NRW erstellten Gutachten herausgestellt, dass in diesen Fällen nur auf die *Gleichwertigkeit* abgehoben werden kann. Diese ist aber niemals exakt zu bemessen. Deshalb schlägt er für Gleichstellungsgesetze folgende Formulierung vor:

*„Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.“ (Dr. H.-J. Papier, Gutachten zur Frauenförderung vom 30.05.2014, S. 46)*

Abs. 3 sollte daher um folgenden Satz ergänzt werden:

*Bei der Bewertung unterschiedlicher Profile der Bewerberinnen und Bewerber ist eine gleiche Qualifikation festzustellen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat.*

**Zu § 13 Gremien (Wahlgremien - Berichtspflicht):**

In den in § 13 genannten Gremien werden in der Regel strategisch wichtige Entscheidungen für die gesamte Organisation bzw. das Gemeinwesen getroffen. Daher ist es besonders wichtig, dass die Quotierung der Gremien tatsächlich erfolgt. Die gewählte Formulierung lässt sich leicht und ohne jede Konsequenz unterlaufen, wie dies in der Vergangenheit regelmäßig der Fall war.

Um dem Anliegen mehr Nachdruck zu verleihen, sollten die Gründe für eine Abweichung nicht nur „aktenkundig“ gemacht, sondern an eine zuständige Stelle berichtet werden, die die Öffentlichkeit über die Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern informiert und dazu beitragen kann, dass Frauen ggf. für die Mitarbeit interessiert und geworben werden. Auch hierfür wäre der Einsatz einer „*unabhängigen Stelle*“ hilfreich.

Es ist nicht ersichtlich, warum bei der Aufzählung der Gremien in § 13 die *Wahlgremien* nicht genannt werden. Es gibt keine Veranlassung, Wahlgremien aus dem Grundsatz der Gleichstellungsbemühungen des Staates auszunehmen. Es gibt dagegen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken wie aus den Bestimmungen über Betriebs- und Personalratswahlen ersichtlich. Im Gegenteil erhalten Wahlgremien ihre Legitimation dadurch, dass sie die Wählerschaft repräsentieren. Dazu gehört, dass Frauen nicht durch ausschließende Strukturen oder Traditionen von einer angemessenen Repräsentanz ausgeschlossen werden. Auf Bundesebene wird zur Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG ein entsprechendes Wahlgesetz für die Parlamente gefordert, wie es z.B. in Frankreich schon Realität ist. (Infos unter [www.fraueninteressen.de](http://www.fraueninteressen.de))

§ 13 sollte daher um einen Abs. 2 ergänzt werden:

*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.*

**Zu § 15 Bestellung von Frauenbeauftragten (Befristung, Vergütung):**

Die in Abs. 2 Satz 5 vorgesehene Ausnahmeregelung, dass an Hochschulen Frauenbeauftragte in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen dürfen, sollte gestrichen werden. Sie hat sich in der Praxis nicht bewährt und wird seit Jahren in keiner Hochschule in Anspruch genommen.

In Abs. 3 wird neu geregelt, dass die Stelle der Frauenbeauftragten intern auszuschreiben ist – was im Prinzip richtig ist. Allerdings sollte die *Möglichkeit* vorgesehen werden, die Stelle der Frauenbeauftragten auch auf Grund *einer öffentlichen Ausschreibung* zu besetzen, wenn die Besetzung unter Beachtung von Abs. 2 intern nicht möglich sein sollte. Dies wird an Hochschulen häufig praktiziert, um die Stelle möglichst qualifiziert besetzen zu können. Es ist nicht ersichtlich, warum der Gesetzentwurf diese Möglichkeit nicht mehr vorsieht.

*... erfolgt aufgrund einer öffentlichen oder internen Ausschreibung in der Dienststelle ...*

In einem eigenen Absatz sollte geregelt werden, dass die Frauenbeauftragten im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit vergleichbaren beruflichen Anforderungen *keine Gehaltsdiskriminierung* erfahren.

Wenn eine Frauenbeauftragte, die die fachlichen Voraussetzungen für das Amt erfüllt, bisher auf einer gering entlohnten Stelle gearbeitet hat, für die sie überqualifiziert war, so ist es nicht hinnehmbar, wenn sie nun zwar ihrer Befähigung entsprechend beschäftigt wird, dafür aber nicht die Anerkennung einer höheren Entlohnung erhält. Auf diese Weise wird zugleich ihr Ansehen in der Hierarchie und damit ihre Durchsetzungsfähigkeit in Entscheidungsverfahren untergraben. Zudem wird sie gegenüber anderen Beschäftigten schlechter gestellt, was eine verbotene Diskriminierung darstellt.

In § 15 Abs. 3 a (oder in § 21) ist daher zu regeln:

*Es ist sicher zu stellen, dass sie eine Vergütung erhält, die den Anforderungen an ihr Amt entspricht.*

### **§ 17 Aufgaben der Frauenbeauftragten (Wahlämter):**

Abs. 1 Nr. 3 sollte um die Wörter „sowie für Wahlämter“ ergänzt werden:

*- Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen sowie für Wahlämter der Dienststelle, für die sie bestellt wurde*

Ob Frauenförderung gelingt, hängt ganz wesentlich von der Leitung der Dienststelle ab. Wird die Leitung – wie an Hochschulen – gewählt, ist die Mitwirkung der Frauenbeauftragten unter Umständen von zentraler Bedeutung für Art und Umfang der Frauenförderung in der Dienststelle.

### **Zu § 18 Information und Austausch – (Datenschutz):**

In Abs. 7 wird nun die – allgemein im öffentlichen Dienst geltende – Verpflichtung zum Datenschutz hervorgehoben. Allerdings wird damit eine Weitergabe vertraulicher Daten *an die vorgesetzte Dienststellenleitung* nicht ausgeschlossen. Dies ist aber erforderlich in Bezug auf persönliche Daten die in einem Beratungsgespräch unter Bezugnahme auf einen besonderen Vertrauensschutz mitgeteilt werden.

Damit Betroffene sich ohne Angst, dass ihre Informationen möglicherweise ohne ihre Kenntnis oder gegen ihren Willen – z.B. in einem Disziplinarverfahren – verwendet werden, in einem Beratungsgespräch vertrauensvoll öffnen können, ist die Regelung eines besonderen Vertrauensschutzes – ähnlich wie im § 65 SGB VIII – erforderlich.

Insbesondere Opfer sexueller Übergriffe scheuen sich oft, diese zu offenbaren, weil sie negative Konsequenzen für sich befürchten. Hier kann nur durch ein unbedingtes Verschwiegenheitsgebot das nötige Vertrauensverhältnis für eine erfolgreiche Beratungsarbeit geschaffen werden.

Abs. 7 sollte daher ergänzt werden um den Satz:

*Bezüglich persönlicher Informationen, von denen die Frauenbeauftragte in einem Beratungsgespräch nach Abs. 4 Kenntnis erlangt, unterliegt sie der Schweigepflicht auch gegenüber der Dienststellenleitung.*

**§ 21 Dienstliche Stellung (Fachreferentin, Nachzeichnung):**

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten ist – wie ursprünglich vorgesehen – *grundsätzlich* davon auszugehen, dass eine personelle Verstärkung *erforderlich* ist.

In Dienststellen, in denen die Verbesserung struktureller Maßnahmen von Bedeutung ist, kann es aber kontraproduktiv sein, die Zahl der Frauenbeauftragten zu erhöhen, um die Bewältigung der Aufgaben zu ermöglichen. Vielmehr sollte das Gesetz vorsehen, dass im Benehmen mit der Frauenbeauftragten Fachreferentinnen (z.B. für die Einführung familiengerechter Strukturen oder eines Genderbudgetings) eingestellt werden.

Abs. 2 Nr. 3 Satz 2 sollte daher heißen:

*In Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten sind im Benehmen mit den Frauenbeauftragten zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, eine Stellvertreterin oder eine Fachreferentin zur Verfügung zu stellen.*

In Abs. 4 ist geregelt, dass Frauenbeauftragte bezogen auf ihre ursprüngliche Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung keinen Nachteil erleiden dürfen – allerdings soll dies nur für Frauenbeauftragte gelten, die in Vollzeit beschäftigt sind. Warum der *Nachteilsausgleich für Teilzeitbeschäftigte* nicht gelten soll, ist unerfindlich – und widerspricht offensichtlich dem Verbot mittelbarer Diskriminierung, wie es im AGG und im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist. Darin liegt zugleich ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 GG.

*In Abs. 4 Satz 2 muss daher der 2. Halbsatz gestrichen werden.*

**Eisert, Martina (HLT)**

---

**Von:** Spalt, Dr. Detlef (HLT)  
**Gesendet:** Montag, 21. September 2015 09:30  
**An:** Eisert, Martina (HLT)  
**Betreff:** WG: Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses / Gesetzentwürfe HGIG

Dr. Detlef Spalt

Bereich Ausschussgeschäftsführung  
Plenardokumentation

Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden  
Tel.: 0611 - 350 342  
Fax: 0611 - 350 345  
eMail: [D.Spalt@ltg.hessen.de](mailto:D.Spalt@ltg.hessen.de)  
URL: [www.hessischer-landtag.de](http://www.hessischer-landtag.de)

---

Von: [Sandra.Temmen@polizei.hessen.de](mailto:Sandra.Temmen@polizei.hessen.de) [<mailto:Sandra.Temmen@polizei.hessen.de>]  
Gesendet: Montag, 21. September 2015 09:23  
An: Spalt, Dr. Detlef (HLT)  
Cc: [Stemmen@gdp.de](mailto:Stemmen@gdp.de)  
Betreff: Schriftliche und mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses / Gesetzentwürfe HGIG

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,  
eine Abfrage bei den Frauenbeauftragten der hessischen Polizei verlief im Wesentlichen negativ, so dass ich keine gesonderte Stellungnahme für diesen betroffenen Personenkreis fertigen werde.

Wir, die Gewerkschaft der Polizei, schließen uns der Stellungnahme des DGB Hessen-Thüringen umfänglich an. Ergänzungen hierzu werde ich Ihnen ggfls. noch zukommen lassen, bzw. mündlich vortragen.

Diese Information bitte nicht veröffentlichen.

Herzliche Grüße  
Sandra Temmen

Mit kollegialen Grüßen  
Sandra Temmen  
(Vorsitzende)

**GdP Frauengruppe HESSEN**



**Hessisches  
Bereitschaftspolizeipräsidium  
PERSONALRAT**  
Wiesbadener Straße 99  
55252 Mainz-Kastel

Telefon: 06134 / 602 6021  
Telefax: 06134 / 602 6029  
mobil: 01525 / 612 9088

[Sandra.Temmen@polizei.hessen.de](mailto:Sandra.Temmen@polizei.hessen.de)  
[stemmen@gdp.de](mailto:stemmen@gdp.de)