

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](#) –

- | | | |
|-----|---|--------|
| 38. | Dr. Roman Poseck, Präsident des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main | S. 187 |
| 39. | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Hessen | S. 204 |
| 40. | Hessischer Landkreistag | S. 209 |
| 41. | Architekten- und Stadtplanerkammer | S. 213 |
| 41. | Frauenbeauftragte im Klinikum Frankfurt-Höchst GmbH,
Gianina Zimmermann | S. 215 |
| 43. | Standortübergreifender Gesamtbetriebsrat des Universitätsklinikums
Gießen und Marburg GmbH, Vorsitzende Bettina Böttcher | S. 225 |
| 44. | Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter | S. 227 |

Dr. Roman Poseck

Präsident des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main

Stellungnahme

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

und

zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen von 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

I. Allgemeine Vorbemerkungen

Die beiden Gesetzentwürfe sollen an die Stelle des aktuellen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes treten, das aus Befristungsgründen zum 31.12.2015 außer Kraft tritt. Während der SPD-Entwurf ein völlig neues Regelwerk begründen will, baut der Entwurf der Koalitionsfraktionen auf den derzeitigen Regelungen zur Gleichberechtigung auf.

Beide Entwürfe gehen davon aus, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung des Landes Hessen noch nicht in vollem Umfang erreicht ist und insbesondere im Rahmen von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Die Entwürfe unterscheiden sich in der Bewertung der aktuellen Lage und der bisherigen Wirkungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Während der Entwurf der Koalitionsfraktionen davon ausgeht, dass das HGIG in der derzeitigen Fassung „bereits einiges bewirkt“ und sich „als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen erwiesen“ habe, beruht der Entwurf der SPD auf der Annahme, dass der bisherige rechtlichen – insbesondere das HGIG – keine hinreichende Effizienz entfaltet habe.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion entspricht fast vollständig einem bereits in der vergangenen Legislaturperiode eingebrachten Entwurf (damals Drucks. 18/7246), zu dem ich schon im Jahre 2013 Stellung genommen habe. Die nachfolgenden Bewertungen beziehen daher die damalige Stellungnahme ein und aktualisieren diese.

Meine Stellungnahme betrachtet den Regelungsgehalt der Gesetzentwürfe in erster Linie aus der Perspektive der ordentlichen Gerichtsbarkeit in Hessen, die zu den personalintensivsten Bereichen des Landes zählt. Bei dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main sowie den 9 Landgerichten und 46 Amtsgerichten im Bezirk sind ca. 1.200 Richterinnen und Richter, ca. 2.800 Beamtinnen und Beamte sowie ca. 2.650 Beschäftigte tätig. Insoweit ist die ordentliche Gerichtsbarkeit in besonderer Weise von einer Neuregelung des Gleichstellungsrechts tangiert. Beide Entwürfe beziehen die Gerichte des Landes in ihren Geltungsbereich ein.

Das Grundanliegen der Gesetzentwürfe, nämlich die vollständige Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, verdient Zustimmung. Das Grundgesetz gibt die Gleichberechtigung zwingend vor. Dabei hat der Staat nach Artikel 3 Abs. 2 S. 2 GG die Pflicht, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Über diesen verfassungsrechtlichen Handlungsauftrag hinaus ist die vollständige Gleichberechtigung im Erwerbsleben auch ein Gebot gesellschaftlicher Verantwortung und Vernunft. Eine moderne und leistungsfähige Gesellschaft ist auf die gleichberechtigte Teilhabe aller am Erwerbsleben bei gleichen Entwicklungschancen unabhängig vom Geschlecht oder anderen Merkmalen angewiesen.

Zahlen aus dem Erwerbsleben belegen, dass es im Bereich der faktischen oder materiellen Gleichheit von Frauen und Männern nach wie vor Defizite gibt. Frauen sind insbesondere in Führungspositionen vielfach - und das gilt für die Justiz in Hessen leider genauso wie für andere Bereiche oder andere Bundesländer - nach wie vor unterrepräsentiert. Diese Ausgangsbedingungen lassen es folgerichtig erscheinen, dass der Gesetzgeber zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorgaben Regelungen schafft, welche die Gleichberechtigung durchsetzen und insbesondere der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Positionen entgegenwirken sollen. Bei der Frage, mit welchen konkreten Maßnahmen und Mitteln diese Ziele umgesetzt werden und mit welcher Intensität und Regelungsdichte Vorgaben gemacht werden, dürfte dem Gesetzgeber aber ein nicht unerheblicher Gestaltungsspielraum zukommen. Insoweit ist es an wichtigen Stellen eher eine politische, denn eine rechtliche Fragestellung, ob das Ziel der Gleichberechtigung mit einer Weiterentwicklung der bisherigen rechtlichen Rahmenbedingungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes oder mit einem grundlegend neuen Gesetz zukünftig verfolgt werden sollte.

Eine Bewertung der Gesetzentwürfe muss sowohl eine Betrachtung der Ausgangsbedingungen und Entwicklungen der letzten Jahre als auch eine Bewertung der konkreten und praktischen Auswirkungen eines Inkrafttretens einschließen. Diese Punkte sollen daher im Nachfolgenden für die ordentliche Gerichtsbarkeit näher vertieft werden:

II. Ausgangsbedingungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit

Die uneingeschränkte Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein wichtiges Anliegen der aktuellen und zurückliegenden Personalentwicklung. Sie schließt

die Gestaltung der insoweit notwendigen Rahmenbedingungen ein. Dies zeigt sich sowohl in der Entwicklung des Frauenanteils in bestimmten Positionen in den letzten Jahren als auch in zahlreichen Begleitinstrumenten zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie, bspw. einer sehr breit gefächerten Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Telearbeit. Die hessische Justiz ist in den letzten Jahren weiblicher geworden. Das gleichberechtigte Miteinander von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Positionen und Funktionen ist heute selbstverständlich. Gleichwohl gibt es in Führungspositionen weiterhin die schon beschriebene Unterrepräsentanz von Frauen; hier besteht ohne Zweifel ein Nachhol- und Handlungsbedarf. Im Einzelnen:

1. Richterinnen und Richter

Der Frauenanteil in der Richterschaft der ordentlichen Gerichtsbarkeit liegt heute bei ungefähr 50%. Er ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen. 2007 hatten die Richterinnen einen Anteil von 40%, 2011 lag der Anteil schon bei über 45% mit weiter steigender Tendenz. Zum 1.06.2015 waren von den Richterinnen und Richtern der ordentlichen Gerichtsbarkeit 50,41% männlich und 49,59% weiblich. Der Grund für diese Entwicklung liegt darin, dass in den letzten Jahren deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt wurden, um der Unterrepräsentanz im Rahmen der Bestenauslese entgegenzuwirken. Der Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen lag vom 1.01.2014 bis zum 1.06.2015 bei gut 60%. Während der Anteil der männlichen Richter bei den Neueinstellungen Anfang der 90er Jahre noch deutlich über 50% lag (z.B. 1993: 57%), liegt der Frauenanteil seit der Jahrtausendwende kontinuierlich über 50% mit einem Spitzenwert von fast 70% im Jahr 2007. Diese Zahlen sprechen dafür, dass die weiblichen Bewerberinnen für den Richterdienst auch faktisch mindestens gleich gute Chancen auf Einstellung wie ihre männlichen Kollegen haben.

Im Bereich der Beförderungssämter hat sich in den letzten Jahren eine deutlich positive Entwicklung zugunsten eines gestiegenen Frauenanteils gezeigt, die allerdings den über Jahrzehnte aufgebauten Nachholbedarf nicht vollständig kompensieren konnte. Der Frauenanteil hat sich im Bereich der Besoldungsstufe R 2 von 24% im Jahr 2007 über 29% im Jahr 2009 auf mehr als 31% im Jahr 2011 gesteigert. Beim Oberlandesgericht Frankfurt am Main, das im Richterdienst grundsätzlich nur über Beförderungsstellen verfügt, liegt der Frauenanteil derzeit (Stichtag: 01.06.2015) sogar schon bei ca. 49%, nachdem er 2013 bei 41% und 2009 sowie 2001 noch bei ca. 34% gelegen hatte. Auch die Vorsitzendenstellen beim Oberlandesgericht (R 3) werden inzwischen immerhin zu 30% von Frauen besetzt. Seit diesem Jahr verfügt das Oberlandesgericht mit dem 7. Zivilsenat erstmals über einen Senat, der ausschließlich weiblich, nämlich mit 4 Richterinnen besetzt ist.

Während 2007 keine einzige R 4-Stelle mit einer Frau besetzt war, liegt der Frauenanteil in dieser Besoldungsstufe derzeit bei über 21%. Ursache ist, dass seit 2007 beim Oberlandesgericht Frankfurt am Main eine Vizepräsidentin und bei dem Landgericht in Hanau und bei dem Amtsgericht in Wiesbaden Präsidentinnen ernannt wurden.

Deutlich zugenommen hat auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richter. Dabei ist auch die Beförderung als Teilzeitkraft zumindest in der Besoldungsstufe R2 zur Selbstverständlichkeit geworden. So arbeiten beim Oberlandesgericht ca. 30% der Richterinnen derzeit in Teilzeit; 2009 lag der Anteil noch bei nur 22%.

Für viele Bewerberinnen und Bewerber für den Richterberuf ist die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sehr weitgehende Teilzeitmöglichkeiten einschließt, ein wichtiges Argument bei ihrer Berufswahl. Dies zeigt sich nicht zuletzt darin, dass viele Bewerberinnen und Bewerber aus diesen Gründen einen Wechsel von deutlich besser dotierten Anwaltspositionen in die hessische Justiz anstreben.

Die beschriebenen Entwicklungen weisen eindeutig in die richtige Richtung. Es ist absehbar, dass der Frauenanteil in allen richterlichen Beförderungssämtern durch den hohen Anteil der Frauen bei den Einstellungen und dem bereits gestiegenen Anteil bei einzelnen Beförderungsstellen (vor allem R 2) weiter deutlich wachsen und sich dem männlichen Anteil angleichen oder diesen überholen wird. Diese Entwicklung ist auch unabhängig davon zu erwarten, welche rechtlichen Rahmenbedingungen das Gleichstellungsrecht bietet.

Die noch unbefriedigenden Quoten in einzelnen Beförderungssämtern – vor allem in den Spitzenämtern ab R 3 - werfen gleichwohl die Frage nach den Ursachen auf. Auch wenn hier der Raum von Spekulationen geöffnet wird, dürfte ein Bündel von Ursachen maßgeblich sein, zu denen unter anderem gehören:

- Die Justiz war in den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts noch eine Männerdomäne. Dies wirkt sich bis heute bei den Quoten in bestimmten Beförderungssämtern aus.
- Richterinnen bewerben sich seltener auf Beförderungssämter. Hierzu können wiederum mannigfaltige Ursachen beitragen, wie der Verlust von Berufsjahren durch Elternzeit, eine eingeschränktere örtliche Flexibilität aufgrund familiärer Verpflichtungen, geringeres Interesse an Karriere, Vorbehalte gegen Teilzeitkräfte in bestimmten Leitungsfunktionen, Männerdominanz auf der Ebene der Entscheider.

Die positive Tendenz bei der Personalentwicklung im richterlichen Dienst der ordentlichen Gerichtsbarkeit in der Zeit der Geltung des derzeitigen Hessischen Gleichstellungsgesetzes vermag die dem SPD-Gesetzentwurf zugrunde gelegte These, dass die Gleichberechtigung nicht gelungen sei und es dem geltenden Recht an Effizienz mangle, aus meiner Sicht aber nicht zu stützen. Während es in der Justiz in den letzten Jahren seitens der Bediensteten und ihrer Vertreterinnen und Vertreter immer wieder Kritik an einer unzureichenden Reichweite des Personalvertretungsrechts laut geworden ist, sind entsprechende Stimmen hinsichtlich des Hessischen Gleichstellungsgesetzes jedenfalls nicht artikuliert worden. Im Gegenteil: das geltende Gleichberechtigungsrecht wird nach meinem Dafürhalten allgemein als ausgewogen, handhabbar und wirksam angesehen. In den Einstellungs- und Beförderungsverfahren der letzten Jahre ist auch –soweit ersichtlich – keine Benachteiligung wegen des Geschlechts geltend gemacht worden. Wie bereits eingangs ausgeführt, ist das Zusammenwirken von Männern und Frauen, beispielsweise auch in Kammern, Senaten und Gerichtsleitungen, völlig selbstverständlich und störungsfrei. Dabei stehen in der Regel nicht geschlechterbezogene Überlegungen, sondern das Ziel einer sachorientierten und effizienten Aufgabenerfüllung im Mittelpunkt.

2. Beamtinnen und Beamte

Für die Beamtinnen und Beamten lässt sich für die letzten Jahre eine ähnliche Entwicklung wie im Richterdienst feststellen. Die Anwärterstellen im Rechtspflegerdienst werden zu ei-

nem überwiegenden Anteil von Frauen besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil im gehobenen Dienst der ordentlichen Gerichtsbarkeit inzwischen bei fast 2/3. Besonders groß ist dabei die Dominanz der Frauen im Rechtspflegerbereich; derzeit (Stand 1.06.2015) liegt der Frauenanteil bei 70%. Fast 33% der Rechtspflegerinnen arbeiten in Teilzeit, wobei die Quote leicht rückläufig ist (2013: ca. 40%), was auf die immer stärker in Anspruch genommene Möglichkeit zur Telearbeit zurückzuführen sein dürfte.

Genauso wie im Richterdienst lässt sich bei den Führungspositionen auch im Beamtenbereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit noch eine Unterrepräsentanz von Frauen konstatieren. Die Stellen des höheren Dienstes, die zahlenmäßig eher unbedeutend sind (zurzeit 14), sind zu einem hohen Prozentsatz noch mit Männern besetzt, derzeit 68%; der Frauenanteil liegt also nur bei 32%. Allerdings zeigt sich auch hier eine positive Tendenz; so lag der Frauenanteil vor 5 Jahren nur bei 15% und vor zwei Jahren noch bei 22%. Auch hier dürfte sich die positive Entwicklung aber fortsetzen, weil der Anteil der Frauen in der Spitzenposition des gehobenen Dienstes (A 13) in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Von 57 Stellen sind derzeit 25 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 44% entspricht. Vor 5 Jahren lag der Anteil nur bei 24%. Auch in der Besoldungsstufe A 12 konnte der Anteil der Frauen in den letzten 5 Jahren gesteigert werden; von 42% auf 45%.

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei ca. 48%, wobei die Einbeziehung der Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes in den mittleren Dienst zu einer Absenkung der Frauenquote geführt hat, die 2013 noch bei ca. 60% gelegen hatte. In den Spitzenpositionen des mittleren Dienstes (A9 und A9Z) zeigt sich wiederum eine Unterrepräsentanz der Frauen, wenngleich diese auch hier in den letzten Jahren aufholen konnten. Derzeit liegt der Anteil bei 44%; vor 5 Jahren lag er bei 41%.

3. Gesamtbewertung

Die absoluten Zahlen der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der ordentlichen Gerichtsbarkeit sind weiterhin unbefriedigend. Die Tendenz der letzten Jahre ist dagegen durchweg positiv. Mit den Mitteln des Hessischen Gleichstellungsgesetzes und des Personalentwicklungskonzeptes der hessischen Justiz, das ebenfalls auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gerichtet ist, konnte der Frauenanteil in allen maßgeblichen Führungssämtern erheblich gesteigert werden. Eine Bewertung der Effizienz des geltenden Gleichstellungsrechts sollte die Betrachtung dieser Entwicklung wesentlich stärker gewichten als eine ausschließliche Einbeziehung absoluter Zahlen. Die auch vollständige Gleichberechtigung in allen Führungspositionen kann nur eine Entwicklung sein, die sukzessive eintritt. Schließlich können Frauen auch nur dort nachrücken, wo Führungspositionen überhaupt frei werden. Im Übrigen bleibt das Prinzip der Bestenauslese maßgeblich bei allen Stellenbesetzungen und Beförderungsverfahren. Schließlich kommt es auch darauf an, inwieweit Frauen überhaupt bereit und interessiert sind, bestimmte Aufgaben zu übernehmen.

In jedem Fall hat es bei den Personalverantwortlichen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in den letzten Jahren durch die Maßnahmen des geltenden Gleichstellungsgesetzes, unter anderem auch die dort vorgesehenen Frauenförderpläne, eine Schärfung des Bewusstseins für

den beschriebenen Nachholbedarf und die Notwendigkeit einer besonderen Förderung weiblicher Bediensteter gegeben. Der hohe Frauenanteil bei den Einstellungen und das Nachrücken der Frauen in immer mehr Führungspositionen werden auch ohne massive gesetzgeberische Eingriffe für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit dazu führen, dass Defizite des Frauenanteils auch in Führungs- und Spitzenpositionen weiterhin sukzessive abgebaut werden und wahrscheinlich in einem Zeitrahmen von 5 bis 10 Jahren endgültig der Vergangenheit angehören. Die positive Entwicklung bei allen Bedienstetengruppen kann jedenfalls die dem SPD-Gesetzentwurf zugrunde gelegte These der fehlenden Effizienz des geltenden rechtlichen Rahmens nicht erhärten.

III. Bewertende Gesamtbetrachtung der beiden Gesetzentwürfe

Die beiden Gesetzentwürfe unterscheiden sich stark. Dies beginnt bereits bei der Bewertung des status quo. Während der Entwurf der Koalitionsfraktionen von „deutlich messbaren Erfolgen für die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst“ in der Zeit der Geltung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes spricht, basiert der SPD-Entwurf auf der Annahme „mangelnder Effizienz“ des bisherigen HGIG. Aufgrund der unter II. im Einzelnen dargestellten Entwicklungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit stimme ich der Grundannahme des Entwurfs der Koalitionsfraktionen zu. Die Entwicklung ist unter der Geltung des HGIG eine positive gewesen. Dies spricht für eine Weiterentwicklung des bisherigen Rechts und nicht für einen Paradigmenwechsel.

Große Unterschiede finden sich auch im Regelungsumfang. Der Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen umfasst 5 Abschnitte mit 26 Bestimmungen, was in etwa dem Umfang des bisherigen HGIG mit 23 Bestimmungen entspricht. Die bisherige Gesetzessystematik soll auch beibehalten werden. Der SPD-Entwurf besteht indes aus 18 Abschnitten und 78 Paragrafen, die zumeist eine Vielzahl von Absätzen aufweisen. Die Systematik des bisherigen HGIG lässt sich nicht mehr erkennen. Allein der Umfang des SPD-Entwurfs birgt die Gefahr fehlender Praktikabilität. Außerdem werden die Verwaltungsaufwände bei der Anwendung eines vollständig neuen Gesetzes gravierend sein. Im Übrigen ist der SPD-Entwurf durch das Ziel gekennzeichnet, Regelungen aus anderen Gesetzen in das Hessische Gleichberechtigungsgesetz einzubeziehen. Hierdurch wird aber die Lesbarkeit erschwert; im Übrigen entstehen schwierige Abgrenzungsfragen zu anderen Regelwerken. Das Ziel der Verwaltungsvereinfachung spricht eindeutig für den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen.

Der SPD-Entwurf beruht aus meiner Sicht auf einem Grundmisstrauen gegenüber Personalverantwortlichen in Hessen. Erbürdet diesen durch Sanktions- und Beweislastregeln erhebliche Risiken auf. Der Entwurf der Koalitionsfraktionen versucht das Thema der Gleichberechtigung dagegen zu einem positiven Programm der Personalverantwortung zu machen.

In einzelnen Bereichen gehen beide Entwürfe auch über die spezifische berufliche Förderung von Frauen hinaus, so zum Beispiel dadurch, dass die Zielsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf beide Geschlechter gleichermaßen bezogen wird. Dies gilt auch für die Familienaufgaben, die sowohl in der Betreuung von Kindern als auch von pflegebedürftigen Angehörigen liegen können (vgl. § 1 Abs. 6 und § 14 Gesetz-E der Koalitionsfraktionen). Dieser weitergehende Ansatz ist in jedem Fall zu befürworten, da die vollständige Gleichberechtigung nicht nur eine rechtliche, sondern auch eine gesellschaftliche Frage ist.

Beiden Entwürfen ist zudem gemeinsam, dass die Rolle der Frauenbeauftragten durch weitergehende Freistellungsregeln und intensivere Mitwirkungsrechte gestärkt werden soll. Unterschiede bestehen aber in dem Umfang von Widerspruchs- und Klagerechten. Nach dem SPD-Entwurf sollen etwaige Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden (vgl. § 71 Gesetz-E), wohingegen der andere Entwurf die Anrufung der Verwaltungsgerichte in bestimmten Konstellationen (§ 20 Gesetz-E) vorsieht. Auch an dieser Stelle erscheint der Entwurf der Regierungsfractionen vorzugswürdig. Die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte ist sachnäher. Die Begrenzung der Klagebefugnis auf bestimmte Konstellationen erscheint im Übrigen angemessen; sie vermeidet unabsehbare Rechtsstreitigkeiten mit langen Unsicherheiten bei inhaltlichen Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragter. Die sehr weitgehenden gerichtlichen Beanstandungsrechte in § 71 des SPD-Entwurfs können dagegen lähmende und kostspielige Rechtsstreitigkeiten heraufbeschwören.

Wegen der divergierenden Ausgangsannahmen, der unterschiedlichen Systematik und des stark abweichenden Umfangs sollen die Gesetzentwürfe im Folgenden jeweils isoliert einer näheren Betrachtung unterzogen werden:

IV. Bewertung des SPD-Entwurfes im Einzelnen

Der Gesetzentwurf erhöht die Regelungsdichte im Gleichberechtigungsrecht ganz erheblich. Die Anforderungen an die Personalverwaltung und die einzelnen Verantwortlichen werden deutlich erhöht, so zum Beispiel bei der Personalplanung (§ 17 GesetzE), der Ausschreibung (§ 18 GesetzE), der Auswahlentscheidung (§ 22 GesetzE), der Fortbildung (§ 25 f. GesetzE), der Aufstellung der Frauenförderpläne (§§ 27 ff. GesetzE) oder dem Nachweis, dass es keine Diskriminierung gegeben hat (vgl. u.a. §§ 12, 16 GesetzE). Die Rechte der Frauenbeauftragten sollen deutlich erweitert werden (vgl. §§ 46 ff. GesetzE). Bisherige Soll-Bestimmungen werden durch bindende Vorgaben ersetzt.

Im Einzelnen begründet der Gesetzentwurf nach meiner Auffassung die nachfolgenden Kritikpunkte:

1. Keine Notwendigkeit für eine grundlegende Neuregelung

Der Nachweis für das Bedürfnis nach einem Paradigmenwechsel im Gleichberechtigungsrecht ist aus meiner Sicht aus den bereits dargestellten Gründen jedenfalls für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit nicht zu erbringen. Schon die Zielbeschreibung des Gesetzes (§ 2 Abs. 1 GesetzE) unterstellt meines Erachtens in dieser Absolutheit zu Unrecht und nicht mehr aktuell, dass Frauen in ihren „beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind“. Genauso zeichnet die Gesetzesbegründung ein Zerrbild der Gegenwart, indem dort von der „Hartnäckigkeit der fortdauernden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben“ (S. 41) gesprochen wird.

Die Rechtfertigungshürden für ein neues Gesetz, das den bisherigen rechtlichen Rahmen ganz erheblich erweitert, müssen hoch sein. Aus der Praxis der ordentlichen Gerichtsbarkeit sind jedenfalls keine Hinweise bekannt, nach denen das bisherige Recht als unzureichend erachtet wird. Eine grundlegende Neuausrichtung würde zu einem erheblichen Mehraufwand führen, weil sich die Rechtsanwender komplett neu orientieren müssen. Das vorliegende sehr umfangreiche und komplizierte Regelwerk würde mindestens einen ganz erheblichen Schulungsaufwand bedingen.

Als Risiko sehe ich im Übrigen, dass der Gesetzentwurf in die beschriebene positive Entwicklung nach dem geltenden Recht eingreift, bei der Defizite des Frauenanteils nach und nach beseitigt werden. An diese Stelle könnte eine (längst überwundene) ideologisch geprägte Diskussion treten, die zu Unfrieden bei den Bediensteten führt, Rechtsstreitigkeiten provoziert und für das berechnete Anliegen der Gleichberechtigung kontraproduktiv ist.

2. Unberechtigtes Misstrauen gegenüber Personalverantwortlichen und Bediensteten

Der Gesetzentwurf ist eine Kritik an der Tätigkeit von Personalverantwortlichen in der Justiz und darüber hinaus. Anders kann die behauptete „Hartnäckigkeit der fortdauernden Benachteiligung“ wohl kaum verstanden werden. Eine solche Kritik ist nach meinem Dafürhalten jedenfalls für die jüngere Vergangenheit ganz überwiegend unberechtigt, was auch die beschriebene positive Entwicklung der letzten Jahre unter Beweis stellt. Nahezu alle Personalverantwortlichen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit begreifen Gleichberechtigung als Selbstverständlichkeit. Sie haben es in den letzten Jahren sehr gut verstanden, Bestenauslese und Frauenförderung in Einklang zu bringen. Der Gesetzentwurf bringt diesen Verantwortlichen kein Grundvertrauen entgegen. Im Gegenteil: es werden zusätzliche bürokratische Hürden, Prozessrisiken und sogar (persönliche) Sanktionsrisiken aufgebaut. Der Verantwortungsträger wird von vornherein in die Defensive durch Entschädigungs- und Sanktionsregelungen gebracht, die grundsätzlich verschuldensunabhängig sind und einer Umkehr der üblichen Beweislast unterliegen sollen (vgl. § 16 Abs. 3 und 9 GesetzE). Im Falle einer festgestellten Diskriminierung sollen nach § 16 Abs. 7 GesetzE Sanktionen gegenüber der Person ergriffen werden, der für die Diskriminierung verantwortlich ist. Bei Belästigungen soll zur Gewährleistung einer Abschreckung Maßnahmen zur unverzüglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der diskriminierenden Person in die Wege geleitet werden. Ich will nicht bestreiten, dass es Extremfälle geben kann, in denen auch so weitgehende dienstrechtliche Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen sind. Insoweit hat es sich aber bewährt und als ausreichend erwiesen, dass auf Fehlverhalten von Bediensteten mit Mitteln des Disziplinar- und Arbeitsrechts unter Beachtung aller Gesichtspunkte des Falles reagiert wird. Der Gesetzentwurf beabsichtigt offensichtlich über das geltende Sanktionsrecht hinauszugehen und dokumentiert damit aus meiner Sicht, dass er von einem Grundmisstrauen gegenüber den Verantwortungsträgern und Bediensteten im Lande Hessen geprägt ist.

3. Überzogene Erwartungen an das Recht

Soweit Defizite in der faktischen Gleichberechtigung von Männern und Frauen festzustellen sind, beruhen diese aus meiner Sicht nicht allein auf der öffentlichen Verwaltung, sondern sie sind auch Ergebnis eines gesellschaftlichen Nachholbedarfs außerhalb des unmittelbaren Verantwortungsbereiches des Landes und des Berufslebens. Der Gesetzentwurf erweckt über seine Zielformulierungen und Einzelregelungen den Eindruck, als wolle er über Bestimmungen für die öffentliche Verwaltung eine Veränderung der Gesellschaft insgesamt erreichen. Das ist ein Ansatz, den man sicherlich haben kann. Ich erachte ihn aber als problematisch. Insoweit befürchte ich eine Überforderung der öffentlichen Verwaltung und der Justiz, die sich in den nächsten Jahren aufgrund des Stellenabbaus und der Neugestaltung der Abläufe (hier: Einführung elektronischer Rechtsverkehr) ohnehin großen Verände-

rungsprozessen gegenübersteht. Die faktische Gleichberechtigung hängt auch wesentlich davon ab, wie Familien und Partnerschaften ihr Leben in eigener Verantwortung organisieren. Im Übrigen entspricht es meinem Grundverständnis, dass das Recht nur begrenzte Möglichkeiten hat, Gesellschaft zu verändern. Prozesse, die auf Veränderungen im gesellschaftlichen Konsens gerichtet sind, sind mir jedenfalls sympathischer und ich halte sie auch für Erfolg versprechender.

4. Unklare Abgrenzung zu anderen Gesetzen

Der außergewöhnliche Umfang des Gesetzentwurfs erklärt sich auch damit, dass er einige Bereiche aufgreift, die bereits Gegenstand anderer Regelwerke sind. Die dadurch entstehenden Überschneidungen machen die Anwendung des Gesetzes schwieriger, weil Abgrenzungsprobleme entstehen. Die Effizienz der Personalverwaltung hängt auch davon ab, dass für den Rechtsanwender möglichst klar ist, wo er welche Bestimmungen findet. Insoweit ist es problematisch, dass der Gesetzentwurf Regelungen enthält, die eigentlich Gegenstand des Hessischen Beamtengesetzes (z.B. § 35 GesetzE), des Hessischen Disziplinargesetzes (z.B. § 16 GesetzE), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (z.B. §§ 10, 16 GesetzE) oder des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (z.B. § 32 GesetzE). Zweifelhaft erscheint auch, dass das Gesetz an mehreren Stellen Sonderregelungen für schwerbehinderte Frauen trifft (vgl. z.B. § 12 Abs. 2 GesetzE). Zum einen dürfte die Privilegierung schwerbehinderter Frauen in der Gruppe der Schwerbehinderten problematisch sein. Zum anderen sollten etwaige Regelungen eher im Schwerbehindertenrecht getroffen werden.

5. Überflüssige Regelungen

Weiterhin erklärt sich der außergewöhnliche Umfang des Gesetzentwurfs damit, dass er zahlreiche Regelungen schafft, die überflüssig sind, weil sie Selbstverständliches oder aktuelles Recht aufgreifen. So ist das Verbot sexueller Belästigung auch ohne Neuregelung (vgl. §15 GesetzE) nach der derzeitigen Rechtslage selbstverständlich. Das Ziel, die Gleichberechtigung voranzutreiben, wird dadurch nicht schneller oder besser erreicht, dass man die gleichen Regelungen in mehrere Regelwerke fasst. Der Schutzzumfang wird dadurch nicht erhöht, sondern die Rechtsanwendung erschwert, was der eigentlich verfolgten Zielsetzung entgegenlaufen dürfte. Weiterhin erscheinen bspw. detaillierte Regelungen für eine Pflicht zur Personalplanung (vgl. § 17 GesetzE) nicht notwendig. Zum Teil sollen auch allgemeine Grundsätze der Rechtsprechung der Verwaltungs- und Arbeitsgerichte in Gesetzesform gefasst werden, ohne dass dafür eine Notwendigkeit und ein Bezug zum Thema der Gleichberechtigung ersichtlich sind. Dies gilt beispielsweise für die sehr ausführliche Darstellung der Qualifikationsfeststellung (vgl. § 21 GesetzE), der Bewerbungsgespräche (vgl. § 19 GesetzE) und des Ausschreibungsverfahrens (vgl. § 18 GesetzE). Zudem habe ich Zweifel, dass das Gleichberechtigungsrecht der richtige Ort ist, um allgemeine Fragen der Qualifikationsfeststellung, der Zeugniserstellung und der Auswahlentscheidung zu regeln.

6. Mehr Bürokratie – fehlende Praktikabilität

Die Akzeptanz von Regelwerken hängt im Wesentlichen davon ab, dass sie für Anwenderinnen und Anwender lesbar und handhabbar sind. Aus meiner Sicht wird der vorgelegte Ent-

wurf diesen Anforderungen nicht gerecht. Allein der Umfang des Gesetzes wird zu großen Anwendungsschwierigkeiten führen. Der Gesetzentwurf besteht aus 78 Vorschriften, die im Regelfall eine Vielzahl von Absätzen aufweisen. Im Einzelnen setzt sich der Entwurf aus 328 Absätzen zusammen; d.h. jede Vorschrift hat im Schnitt mehr als 4 Absätze. Das derzeit geltende Hessische Gleichstellungsgesetz besteht lediglich aus 23 Paragraphen und 79 Absätzen. Beim Durchlesen des Entwurfs fällt zudem auf, dass die Absätze wiederum in der Regel aus mehreren Sätzen bestehen. Gegenüber der alten Gesetzeslage dürfte sich der Umfang des rechtlichen Rahmens damit vervierfachen.

Über den Umfang des Gesetzes hinaus werden einzelne Regelungen zu einem erheblichen Mehr an Verwaltungsaufwand führen, ohne dass dieser im Verhältnis zum Nutzen für das Grundanliegen der Gleichberechtigung vertretbar erscheint. Dies gilt beispielsweise für die vorgesehenen regelmäßigen Belehrungspflichten zur Vorbeugung von Belästigungen (§ 15 Abs. 6 GesetzE). Auch ohne diese Regelung und die vorgesehenen Belehrungen besteht kein Zweifel daran, dass Belästigungen nach dem geltenden Recht unzulässig sind. Weiterhin führen die hohen Anforderungen an die Personalplanung und ihre Fixierung gemäß § 17 GesetzE zu einem Mehr an Aufwand, auch wenn die Personalplanung schon heute ein selbstverständlicher Teil der Gerichtsverwaltung ist. Nach §§ 27 ff. GesetzE sollen die formellen Voraussetzungen für Frauenförderpläne deutlich ausgeweitet werden, so dass auch hier ein erheblicher Mehraufwand zu besorgen ist (vgl. z.B. § 29 Abs. 2, 6, 7 GesetzE). Auch bei der Rückkehr aus Beurlaubung werden der Dienststelle in erheblichem Umfang zusätzlich Aufgaben aufgebürdet (vgl. insbesondere § 40 Abs. 2 und 3 GesetzE).

Der Geist des Gesetzentwurfs setzt den Entscheidungsträger unter einen ständigen Rechtfertigungsdruck. Schon zur Vermeidung evtl. Sanktionen und der insoweit umgekehrten Beweislast ist er zur umfassenden Dokumentation angehalten, um ggf. den Vorwurf der Benachteiligung entkräften zu können.

Insgesamt stellt der Gesetzentwurf eine Überregulierung aller möglichen Sachverhalte des Erwerbslebens dar, die ganz überwiegend auf geschlechtsbezogene Merkmale reduziert oder konzentriert werden. Es besteht insoweit auch die Gefahr, dass andere sachbezogene Gesichtspunkte hintangestellt werden müssen. Beispiel für eine Überregulierung in diesem Sinne ist aus meiner Sicht § 44 GesetzE, nach dem bereits jede Arbeits- und Projektgruppe paritätisch besetzt sein muss. Andernfalls bestehen Rechtfertigungs- und Dokumentationspflichten. Derzeit arbeiten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in mehreren hundert solcher Arbeitsgruppen Frauen und Männer sachorientiert und effektiv zusammen. Es ist überzogen und wenig praktikabel, schon bei diesen in der Regel nur vorübergehend eingesetzten Gremien das Merkmal der Parität und nicht das der Sachkompetenz in den Mittelpunkt der Besetzung zu stellen.

Zu dem Anstieg des Aufwandes auf Seiten der Dienststelle trägt auch bei, dass der Gesetzentwurf die Prozessrisiken an verschiedenen Stellen deutlich erhöht, indem ggf. auch kleinere Fehler im Vorfeld bereits zur Rechtswidrigkeit der gesamten Maßnahme, beispielsweise einer Personalentscheidung, führen sollen (vgl. z.B. § 20 Abs. 5 GesetzE zur Besetzung der Auswahlkommission oder § 61 GesetzE bei Fehlern in der Unterrichtung der Frauenbe-

auftragten). Es wird größte Anstrengungen auf Seiten der Dienststelle bedeuten, im Vorfeld jeden möglichen Fehler im Vorfeld auszuschließen.

Das Land Hessen ist seit längerem bemüht, Bürokratie abzubauen und Vorschriften zu reduzieren oder stringenter zu fassen. In der ordentlichen Gerichtsbarkeit in Hessen versuchen wir Verwaltungsabläufe effizienter und einfacher zu gestalten. Wir tragen dabei auch dem Umstand Rechnung, dass wir nach den Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers in einem Zeitraum von vier Jahren ca. 300 Stellen abbauen mussten. Die Optimierung von Abläufen in der Verwaltung ist zwingend, damit der Schaden für das Kerngeschäft der Justiz im Interesse der Bürgerinnen und Bürger durch den Abbau von Stellen so gering wie möglich gehalten werden kann. Der Erfolg hängt dabei auch davon ab, dass die Justiz nicht mit neuen bürokratischen Aufwänden belastet wird. Der Gesetzentwurf erweist sich insoweit als kontraproduktiv. Die Anwendung des Gesetzes würde in den Gerichten aufgrund der neuen Anforderungen und der beschriebenen Risiken zusätzlichen Personalaufwand erforderlich machen, bei dem gegenwärtig kaum damit gerechnet werden kann, dass diesem mit den erforderlichen zusätzlichen Stellen begegnet wird.

In der ordentlichen Justiz befassen sich sehr engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der alltäglichen Personalverwaltung. Diese verfügen über gute rechtliche Kenntnisse in den einschlägigen Gebieten einschließlich des Gleichstellungsrechts. Der hier vorgelegte Entwurf birgt aber vor allem aufgrund seines Umfangs und seiner unklaren Abgrenzung zu anderen Regelwerken die Gefahr, dass diese Bediensteten überfordert werden. Dabei will ich auch darauf hinweisen, dass es uns nicht möglich ist, alle maßgeblichen Stellen bei mehr als 50 Gerichten im Lande mit Volljuristinnen oder Volljuristen zu besetzen. Unsere Praktiker brauchen ein Gesetz, das sich nicht nur Verwaltungsrichterrinnen und – richtern oder Hochschullehrerinnen und – lehrern erschließt.

7. Unzureichender Ausgleich der Interessen aller Bediensteten

Die Durchsetzung voller Gleichberechtigung muss bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen zentrale Bedeutung haben. Maßnahmen, bei denen die Interessen Einzelner aber einseitig den Interessen Anderer vorangestellt werden, sind problematisch; nicht zuletzt deshalb, weil die Akzeptanz des berechtigten Anliegens der Gleichberechtigung zu leiden droht. Der Gesetzentwurf lässt an einigen Stellen den notwendigen Ausgleich unterschiedlicher Interessen vermissen. Ein Beispiel ist § 11 Abs. 4 GesetzE. In Verbindung mit Absatz 5 soll auch der Beschäftigte, der Elternzeit in Anspruch genommen hat, einen Anspruch auf den alten oder mindestens einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleich günstigen Bedingungen haben. Die Gewährleistung dieses Anspruchs kann sich nicht zuletzt aufgrund der von den Verwaltungsgerichten geforderten durchgängigen Dienstpostenbewertung bei längeren Elternzeiten als schwierig erweisen. Jeder höher bewertete Dienstposten könnte nur im Wege der Vertretung temporär besetzt werden, da ansonsten eine Rückkehr der beurlaubten Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf einen Arbeitsplatz oder Dienstposten der gleichen Wertigkeit nicht sicher gewährleistet werden könnte. Neben dem schutzwürdigen Interesse der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten dürfen aber die Interessen der zur Vertretung aufgerufenen Beschäftigten in Bezug auf Motivation und

Sinnhaftigkeit der Einarbeitung für einen begrenzten Zeitraum nicht außer Acht bleiben. Zur Dimension des hier in Rede stehenden Problems ist darauf hinzuweisen, dass sich in der ordentlichen Gerichtsbarkeit derzeit 134 Tarifbeschäftigte und 92 Beamtinnen und Beamten in entsprechenden Beurlaubungen befinden. Ihre Stellen könnten nur eingeschränkt wieder besetzt werden, was erhebliche Störungen der Verwaltungsabläufe befürchten lässt.

8. Eingriffe in das Ressortprinzip

Der Gesetzentwurf sieht in § 55 Abs. 2 die Verbindlichkeit von Auskünften für alle Dienststellen des Landes vor, welche das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Frauenbeauftragten erteilt hat. Diese Bindung in der Rechtsanwendung aller Dienststellung durch die Auffassung eines einzelnen Ressorts ist – soweit ersichtlich – im hessischen Landesrecht bislang einzigartig. Sie kollidiert aus meiner Sicht mit dem Ressortprinzip nach Artikel 102 S. 2 HV, aus dem folgt, dass jedes Ressort grundsätzlich selbständig und unter eigener Verantwortung handelt. Jedes Ressort hat daher grundsätzlich auch die Auslegung eines Gesetzes in eigener Verantwortung nach den gängigen Auslegungsregeln vorzunehmen. In Zweifelsfällen kann es zu gerichtlichen Klärungen kommen.

9. Unklare Bestimmungen

Der Gesetzentwurf enthält eine Vielzahl von Regelungen, die auf den ersten Blick mindestens schwer verständlich sind. Die Anwendung des Gesetzes wird dadurch erschwert. Als Beispiel kann zunächst die Beschreibung einer mittelbaren Diskriminierung gemäß § 12 GesetzE, die vorliegen soll, wenn „ein dem Anschein nach neutrales Kriterium Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen kann.“

Weiterhin weist der Gesetzentwurf eine Vielzahl auslegungsbedürftiger Rechtsbegriffe und schwer nachvollziehbare Verweise auf andere Regelungen auf. So spricht § 2 Abs. 4 GesetzE davon, dass „zu diesem Zweck Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes wie aller weiteren Bestimmungen, so sie es zulassen, gezielt gefördert werden.“ § 17 Abs. 3 GesetzE nennt beispielsweise ein „gewisses Maß an künftiger Verwendungsbreite“. § 17 Abs. 5 GesetzE verlangt die Beachtung eines vor 7 Jahren außer Kraft getretenen Gesetzes, indem die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis August 2006 geltenden Fassung Beachtung finden sollen. § 28 Abs. 4 GesetzE spricht von einem „Orientierungspunkt der Maßnahmen“. § 9 GesetzE nennt als Bereiche, die auf eine Unterrepräsentanz untersucht werden, Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, darunter die Stellen der Vorsitzenden Richterinnen und Richter. Hier dürfte ein Fehler vorliegen: In der ordentlichen Gerichtsbarkeit nehmen diese Richterinnen und Richter bislang gar keine Leistungsaufgaben wahr. Sollte die Leitungsfunktion dagegen entgegen dem Wortlaut insoweit unerheblich sein, müssten auch die Richterinnen und Richter am Oberlandesgericht mit aufgenommen werden. Unklar ist auch die in § 10 GesetzE allen Beschäftigten auferlegte Ergebnisspflicht hinsichtlich der Gleichstellung. Weiterhin dürften Unsicherheiten hinsichtlich des Begriffs einer „drohenden Behinderung“ (§ 12 Abs. 2 GesetzE) gegeben sein. Schließlich ist es unlogisch, dass das Verschulden hinsichtlich der Höhe der Entschädigung zunächst außer Betracht bleiben soll (§ 16 Abs. 3 S. 1 GesetzE), um dann im Folgesatz doch erhöhend herangezogen zu werden.

Da der Gesetzentwurf sehr weitgehende Sanktionsmöglichkeiten eröffnet (vgl. § 16 GesetzE), sollten unklare und unbestimmte Rechtsbegriffe vermieden werden, um die Unsicherheiten für die Betroffenen nicht noch zu vergrößern. Der Strafcharakter einzelner Regelungen (vgl. insbesondere § 16 GesetzE) spricht dafür, die Regelungen an dem strafrechtlichen Bestimmtheitsgebot auszurichten.

Die Reichweite von § 44 GesetzE, der eine paritätische Besetzung von Gremien vorsieht, ist überdies unklar. Abgesehen davon, dass die Vorgabe zu einer Überforderung von Frauen oder Männern aufgrund einer jeweiligen Unterrepräsentanz in bestimmten Positionen führen kann, erscheint die Anwendung auf Gremien, die gewählt werden (z.B. Gerichtspräsidien) kaum möglich. Jedenfalls würden insoweit die Wahlrechte der Richterinnen und Richter eingeschränkt.

Unklar ist auch, welche Rechte der Frauenbeauftragten in Richterrat und Präsidialrat (vgl. § 56 GesetzE) zukommen sollen. Nach dem Gesetzentwurf hat sie die gleiche Stellung wie die Dienststellenleitung. Konkret für den Präsidialrat müsste ihr damit ein Co-Vorsitz mit Stimmrecht entsprechend der Rechtsstellung des Präsidenten des Oberlandesgerichts zukommen. Ich habe Zweifel, dass dies gewollt und sachgerecht ist.

10. Systemwidrige Regelungen

Bedenken bestehen auch insoweit, als der Gesetzentwurf Streitigkeiten den Arbeitsgerichten zuweisen will (vgl. § 71 GesetzE). Insoweit dürfte es sich um öffentlich-rechtliche Streitigkeiten handeln, die in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte fallen. Dabei dürfte auch eine inhaltliche Nähe zur Befassung der Verwaltungsgerichte, z.B. mit Konkurrentenstreitverfahren, bestehen. Das Bundesrecht - § 54 Beamtenstatusgesetz - weist den Verwaltungsgerichten beamtenrechtliche Streitigkeiten zwingend zu.

11. Zusatzkosten

Nach dem Gesetzentwurf soll eine zentrale unabhängige Stelle eingerichtet werden, durch die (offensichtlich jährliche) Zusatzkosten in Höhe von 1,5 Millionen Euro entstehen sollen. Die Frage der Verteilung der Mittel des Landes Hessen obliegt in erster Linie dem Haushaltsgesetzgeber. Allerdings sollte bei allen Entscheidungen Berücksichtigung finden, dass das Land Hessen zurzeit Sparmaßnahmen durchführt, die auch in der Justiz zu Belastungen führen. Es wäre problematisch und den Bediensteten kaum vermittelbar, wenn die Sparmaßnahmen dazu genutzt würden, neue Zusatzausgaben zu finanzieren.

Zusatzkosten sind im Übrigen auch zu erwarten, soweit Moderationsverfahren durchgeführt werden (vgl. § 63 GesetzE), wobei unklar ist, ob diese Mittel durch die unabhängige Stelle getragen werden.

Schließlich wäre auch für die Schaffung eines eigenen Budgets der Frauenbeauftragten finanziell Sorge zu tragen (vgl. § 53 GesetzE).

12. Zusätzlicher personeller Aufwand

Der Gesetzentwurf wird aus den bereits geschilderten Gründen zu einem erheblichen personellen Mehraufwand führen. Dieser entsteht zunächst in den Dienststellen, die mit Personalverwaltung und Organisation befasst sind. Hier erscheinen erhebliche personelle Verstärkungen erforderlich, um allen Anforderungen des Gesetzes gerecht zu werden.

Zusätzlicher personeller Aufwand wird darüber hinaus dadurch entstehen, dass den Frauenbeauftragten gegenüber der bisherigen Rechtslage erheblich weitergehende Freistellungen und Unterstützungen durch weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuerkannt werden sollen (vgl. u.a. §§ 51-53 GesetzE).

Schließlich löst die vorgesehene neue zentrale unabhängige Stelle einen zusätzlichen personellen Aufwand aus.

Hinsichtlich des insgesamt entstehenden personellen Zusatzaufwandes ist darauf hinzuweisen, dass dieser im Widerspruch zum derzeitigen Abbau von Stellen in der Justiz und darüber hinaus steht.

V. Bewertung des Entwurfs von CDU und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN im Einzelnen

Wie bereits ausgeführt, nimmt der Entwurf von einer Überarbeitung des bisherigen HGIG vor. Umfang und Systematik des Gesetzes bleiben damit erhalten. Besonderes Augenmerk wird auf die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gerichtet, weil hier die Unterrepräsentanz von Frauen besonders gravierend sei. Finanzielle Mehraufwände sollen durch das Gesetz nicht entstehen.

Aus der Sicht der Justiz ist der Ansatz des Gesetzentwurfs zu begrüßen. Zum einen erkennt er die gute Entwicklung der vergangenen Jahre an. Zum anderen setzt er dort Schwerpunkte, wo Defizite noch immer bestehen. Frauenförderung im Hinblick auf Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wird damit zu einem positiven Programm des Landesgesetzgebers. Insgesamt schafft der Gesetzentwurf die Grundlage für eine erfolgreiche Gleichberechtigung mit Augenmaß.

Die Übersichtlichkeit des Gesetzes, der auf relevante Punkte beschränkte Regelungsgehalt und die Beibehaltung der bisherigen Struktur des HGIG lassen im Übrigen eine unkomplizierte praktische Anwendung erwarten. Größere personelle Zusatzaufwände sind nicht zu befürchten, was auch mit Blick auf die vielen Aufgaben im Kerngeschäft der Justiz positiv zu bewerten ist. Im Einzelnen bieten die folgenden Regelungen Anlass zu Anmerkungen:

1. Einbeziehung von Frauen und Männern sowie Familienaufgaben

Die Zielrichtung des Gesetzes soll gegenüber der aktuellen Fassung des HGIG insoweit erweitert werden, als auch männlich Beschäftigte einbezogen werden, so bspw. im Rahmen von § 1 GesetzE bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder durch die neuen Begrifflichkeiten „Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ (§ 5 GesetzE) oder „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ (§ 15 GesetzE). Diese Erweiterungen sind im Hinblick auf die angestrebte Gleichberechtigung zu begrüßen. Zum ei-

nen gibt es Bereiche in der öffentlichen Verwaltung, in der Frauen bereits deutlich überrepräsentiert sind. Zum anderen setzt eine echte Gleichberechtigung nicht nur ein gesetzliches Regelwerk für die öffentliche Verwaltung, sondern auch gesellschaftliche Veränderungen voraus, die durch das Recht behutsam unterstützt werden können. Dies gilt in besonderer Weise für die Verteilung der familiären Aufgaben zwischen Frau und Mann. Diese sind zum Teil immer noch so geregelt, dass Frauen mit Familienarbeit erheblich belastet sind und auch infolgedessen ein geringeres Interesse an Führungsfunktionen im Beruf entwickeln. Hier sollte ein gesellschaftlicher Veränderungsprozess einsetzen, zum Beispiel durch die verstärkte Inanspruchnahme von Teilzeitangeboten durch Männer, die dann in höherem Maße als bisher Familienaufgaben übernehmen können. Insoweit ist der Regelungsgehalt von § 1 GesetzE hinsichtlich der Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu begrüßen.

Ergänzt wird dieser Ansatz durch die Berücksichtigung der Familienaufgaben (vgl. § 3 Abs. 6 GesetzE), die positiv und weit verstanden werden. Zu Recht wird dabei auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen besonders herausgehoben, die in einer älter werdenden Gesellschaft von großer Bedeutung ist.

2. Fokus auf Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen

Der Gesetzentwurf setzt einen besonderen Schwerpunkt bei den Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen. Er greift insoweit die auch für die Justiz zutreffende Erkenntnis (siehe II.) auf, dass die Unterrepräsentanz von Frauen vor allem diesen Bereich betrifft. Entsprechende Regelungen finden sich bspw. in § 4, 12, 14 GesetzE. Die Schwerpunktsetzung verspricht damit eine zielgerichtete Behebung noch vorhandener Defizite.

3. Frauenförder- und Gleichstellungspläne

Zentrales Element der Durchsetzung der Gleichberechtigung sind die Frauenförder- und Gleichstellungspläne, die im Wesentlichen in §§ 5-7 GesetzE geregelt werden sollen. Die Grundsätze zur Aufstellung sind gegenüber der bisherigen Rechtslage kaum verändert, was die Praktikabilität erleichtert (vgl. u.a. § 7 GesetzE). Inhaltlich werden indes ein paar neue Akzente gesetzt. So wird die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Frauen und Männer explizit verankert (§ 6 GesetzE), was wiederum gesellschaftliche Veränderungen unterstützt. Die notwendigen Datenerhebungen werden wesentlich präziser als bislang aufgeführt (vgl. § 6 Abs. 3 GesetzE). Hier könnte ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstehen, der aber durch die längere Laufzeit der Pläne – nunmehr 3 Jahre (§ 6 Abs. 3 GesetzE) – wiederum relativiert wird.

4. Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Schon nach der bisherigen Rechtslage haben die Frauenbeauftragten eine starke Stellung, um die Inhalte des Gleichberechtigungsgesetzes zur Geltung zu bringen. Jeder Verantwortlich ist gut beraten, die Frauenbeauftragten frühzeitig und umfassend in alle relevanten Entscheidungsprozesse einzubinden. Die insoweit bestehende herausgehobene Rechtsstellung wird in § 17 Abs. 1 S. 2 GesetzE auch ausdrücklich hervorgehoben. Durch die Neuregelung soll die Stellung der Frauenbeauftragten noch einmal deutlich gestärkt werden. Dies soll zunächst dadurch geschehen, dass Freistellungsregelungen erweitert werden und damit sichergestellt wird, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben auch ausfüllen kann. In § 21 GesetzE wird die Notwendigkeit der Freistellung ausdrücklich geregelt, wobei gegenüber der alten Regelung bereits bei Dienststellen ab 150 Beschäf-

tigten eine anteilige Freistellung vorzunehmen ist. Diese klare Regelung kann zwar zu Personalreduzierungen im Kerngeschäft führen, sie ist aber im Verhältnis zum SPD-Entwurf noch moderat und im Interesse der Gleichberechtigung zu begrüßen, weil sie der besonderen Aufgabenstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch in mittelgroßen Dienststellen, die durch das neue Gesetz zunehmen wird, Rechnung trägt.

Eine deutliche Stärkung sollen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten daneben durch ausdrückliche Rechtsschutzmöglichkeiten erfahren. Eine entsprechende Regelung fehlt im bisherigen Recht, so dass unklar ist, inwieweit Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen. § 20 GesetzE stellt sicher, dass die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewahrt werden; andernfalls steht der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten zur Verfügung. Damit wird ein präziser Rahmen für die Rechtsdurchsetzung geschaffen, wobei die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte aufgrund der Sachnähe zu begrüßen ist. Entscheidungsträger werden aufgrund dieser neuen Rechtsschutzmöglichkeit die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schon zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten noch ernster als bisher nehmen, was dem Ziel der Gleichberechtigung zu Gute kommen wird.

Schließlich berücksichtigt die Definition der Aufgabenstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die schon beschriebene Erweiterung der Zielrichtung des Gesetzes, die Frauen und Männer insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeinsam in den Blick nimmt, was schon die Umbenennung in „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ ausdrückt (vgl. §§ 15, 17 GesetzE).

5. Gremienbesetzung

§ 13 GesetzE schreibt das Ziel der möglichst paritätischen Besetzung von Gremien fort (bisher § 12). Es verbleibt dabei zunächst bei einer „Soll-Bestimmung“, die aber gegenüber der bisherigen Rechtslage dadurch verschärft werden soll, dass Ausnahmen nur „aus erheblichen Gründen“ zulässig sind, die „aktenkundig zu machen“ sind (§ 13 S. 2 GesetzE). Gremien haben eine wichtige Funktion, so dass die ausreichende Repräsentanz von Frauen ein Gebot der Gleichberechtigung ist. Unklar bleibt allerdings, welche Gremien von der Regelung erfasst sind. Wahlgremien in der Justiz, zum Beispiel die Präsidien der Gerichte, dürften wohl nicht unter die Regelung fallen, weil ansonsten das Wahlrecht der Richterinnen und Richter eingeschränkt würde (vgl. bereits IV.6 zum SPD-Entwurf). Außerdem sollte neben der gleichmäßigen Berücksichtigung der Geschlechter auch der Kompetenz der Beteiligten besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden (evtl. ebenfalls IV.6), was in Einzelfällen auch gegen eine paritätische Besetzung sprechen kann. Es erscheint daher zumindest fraglich, dass die Anforderungen an Ausnahmen gegenüber der bisherigen Rechtslage erhöht werden sollen und dabei auch bürokratische Anforderungen aufgestellt werden. Die Gesetzesbegründung beschreibt allerdings ausdrücklich mögliche Ausnahmefälle. Diese Darstellung erscheint sachgerecht. Eine Anwendung der Vorschrift unter Berücksichtigung dieser ergänzenden Erläuterungen dürfte sie insgesamt noch praktikabel machen.

6. Kritik an Einzelregelungen

Die am Ende von § 1 Abs. 1 GesetzE geregelte besondere Berücksichtigung der Belange von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen begegnet Bedenken. Wie schon zum SPD-Entwurf ausgeführt (siehe IV.4), erscheint es fragwürdig, weibliche Menschen mit Behinderung gegenüber männlichen zu privilegieren. Nach § 24 GesetzE sollen Rechte der Menschen mit Behinderung durch das Gesetz gerade nicht berührt werden. Im Übrigen ist unbestimmt, was unter einer drohenden Behinderung zu verstehen ist.

Nach § 11 GesetzE sollen Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, bei der Qualifikationsbeurteilung im Rahmen einer Auswahlentscheidung Berücksichtigung finden. Neu ist dabei gegenüber der aktuellen Regelung allein die Aufnahme des Ehrenamtes, das zweifellos für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft von überragender Bedeutung ist, was sich auch in diesen Wochen eindrucksvoll zeigt. In der praktischen Anwendung sehe ich gleichwohl Risiken, zumal keine Beschränkung auf eine positive Verwertung vorgenommen werden soll. Die Verwertbarkeit von Erkenntnissen aus diesem Bereich erscheint wenig praktikabel, da diese nur schwer objektivierbar sind. Eine seitens der Betroffenen freiwillige Schilderung der Familienleistung (Betreuung, Erziehung, Pflege) oder ehrenamtlicher Tätigkeit zieht eine Prüfung hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber oder des Bewerbers nach sich, die hinsichtlich der Bewertung der erbrachten Leistungen schnell an ihre Grenzen stößt.

VI. Zusammenfassung

In der Gesamtschau überzeugt der Gesetzentwurf von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; die Bedenken gegen den SPD-Gesetzentwurf sind dagegen aus praktischer Sicht gravierend. Zur vollständigen Gleichberechtigung von Frauen und Männer im Erwerbsleben ist eine grundlegende Neufassung des hessischen Gleichstellungsrechts mit Blick auf die positive Entwicklung in den letzten Jahren weder notwendig noch sinnvoll. Der Entwurf der Koalitionsfraktionen baut dagegen auf dieser guten Entwicklung auf und stellt eine sinnvolle Weiterentwicklung des bisherigen Rechts dar, das an wichtigen Stellen ergänzt wird. Bei dem SPD-Gesetzentwurf sehe ich die Gefahr, dass das vorgeschlagene Gesetz mit seiner einseitigen Ausrichtung und seinem Grundmisstrauen gegenüber Bediensteten und Verantwortungsträgern dem Anliegen einer vollständigen Gleichberechtigung mehr schadet als nutzt. Das derzeit selbstverständliche Miteinander von Frauen und Männern in der Justiz droht in Zweifel gezogen und durch (längst überwundene) ideologische Grabenkämpfe und Geschlechterbeurteilungen überlagert zu werden. Rechtsstreitigkeiten und Unfrieden könnten die Folge sein. An vielen Stellen ist der überaus umfangreiche Gesetzentwurf außerdem nicht praktikabel. Es mangelt ihm nahezu durchgängig an der bei der Abfassung von Gesetzen wünschenswerten Klarheit und Stringenz. Die Regelungen sind zum Teil unverständlich und praxisfern. In jedem Fall würde durch das Gesetz in den Gerichten und den anderen Dienststellen ein erheblicher personeller Mehraufwand aufgrund zusätzlicher bürokratischer Erfordernisse entstehen, der ohne zusätzliche Stellen nur auf Kosten des Kerngeschäfts bewältigt werden kann.

GEW Hessen • Postfach 170316 • 60077 Frankfurt // Zimmerweg 12 • 60325 Frankfurt

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

Frankfurt, 21. September 2015
mw/cm
Telefon: 069/971293-14
Fax: 069/971293-93
E-Mail: cmuehlbeck@gew-hessen.de

Stellungnahme der GEW Hessen 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 (HGIG), Drucksache 19/2161 vom 06.07.2015

und zum

Gesetzentwurf der SPD-Fraktion für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG), Drucksache 19/1509 vom 23.01.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit, eine schriftliche Stellungnahme zu den beiden Gesetzesentwürfen abgeben zu können, bedanken wir uns.

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

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen

Der Entwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen stellt keinen grundsätzlich neuen Vorschlag für ein neues Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) dar. Es handelt sich vielmehr um eine Fortschreibung des bestehenden HGIG mit Ergänzungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Schwerpunkte des Entwurfes sind:

- die gezielte Förderung von Frauen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Beschäftigte mit familiären Aufgaben (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Als fortschrittlich kann einerseits angesehen werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter gefordert wird. Zur Verdeutlichung der Thematik wird im Entwurf durchgängig von „Frauenförder- und Gleichstellungsplänen“ sowie von „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ gesprochen.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass je nach Stand der Benachteiligung in der Gleichstellung das Geschlecht angesprochen und gefördert werden soll, das in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert ist. Damit richtet sich das Gesetzesziel nicht mehr überwiegend an Frauen, sondern an beide Geschlechter gleichermaßen. Die Dienststelle soll auch aktiv werden, wenn Männer unterrepräsentiert sind.

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch gezielte Förderung zu beheben, wird dadurch unterlaufen. In der symmetrischen Ansprache von Frauen und Männern wird die strukturelle Dimension der Diskriminierung ignoriert. Die damit verbundene Männerförderung ist verfassungswidrig und verstößt gegen EU-Recht.

So werden beispielsweise in **§ 1 Zielvorgaben** für die berufliche Förderung von Frauen und Männern auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen verbindliche Zielvorgaben festgeschrieben.

Es ist in **§ 2 Geltungsbereich** zu begrüßen, dass der Geltungsbereich des Gesetzes ausgeweitet wurde. Wir halten es jedoch für dringend notwendig, dass der Geltungsbereich außerdem ausgeweitet wird auf:

- alle juristischen Personen des privaten Rechts, die ganz oder teilweise im Besitz öffentlicher Verwaltungen sind,
- für öffentliche Einrichtungen im Falle einer Veräußerung und
- Einrichtungen des Landes, die in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt werden.

In **§ 5 Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen** bzw. **§ 7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen** fehlen nach wie vor Sanktionsmaßnahmen bei Nichterfüllung der Zielvorgaben.

Die Ergänzungen in **§ 6 Abs.4, Ziffer 8 Inhalt des Frauen- und Gleichstellungsförderplanes** hinsichtlich der Forderung einer geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung begrüßen wir grundsätzlich. Es muss jedoch in den Gesetzentwurf aufgenommen werden, dass der Gedanke des Gender Mainstreaming in alle haushaltspolitischen Entscheidungen integriert wird (Gender Budgeting). Das bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt werden müssen und systematisch in die Haushaltsführung bzw. Politik einbezogen werden, wie z.B. im Schulbereich die Berücksichtigung in Schulbudgets. Außerdem sollen laut § 6

Abs.7 die Zielvorgaben der Frauenförder- und Gleichstellungspläne statt wie bisher nach zwei Jahren erst nach drei Jahren überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst werden.

§ 9 Ausschreibungen sieht vor, dass Personalstellen grundsätzlich ausgeschrieben werden sollen und darauf hinzuweisen ist, dass auch alle Leitungsaufgaben in Teilzeit wahrgenommen werden können. (Ausweitung auf alle Hierarchieebenen). Die Verpflichtung zu dienststellenübergreifenden Ausschreibungen zur Erhöhung des Frauenanteils soll erfolgen, wenn dies durch eine interne Ausschreibung nicht möglich ist. Wir begrüßen diese Ergänzung, jedoch lässt die Formulierung „grundsätzlich“ Ausnahmen zu. Damit kann das Gesetz unterlaufen werden. Wir fordern daher eine ersatzlose Streichung des Wortes „grundsätzlich“.

§ 12 Abs.3 Personalentwicklung wurde ergänzt durch die Fortbildungsverpflichtung der Dienststelle für Frauen, wenn sie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten unterrepräsentiert sind. Dies halten wir für richtig und wichtig.

§ 15 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden weiterhin erst ab 50 Beschäftigten je Dienststelle eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Dass die Aufgaben einer Frauenbeauftragten nur vor einer Frau wahrgenommen werden dürfen, ist entfallen.

In **§ 17 Aufgaben- und Rechkatalog** wird das Beteiligungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Belästigung und der Besetzung von Gremien aufgenommen, was wir begrüßen.

§ 18 Abs. 6 Information und Austausch enthält das Recht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin auf regelmäßige Fortbildungen, die der Ausübung des Amtes dienen.

§ 20 Rechtsschutz ist neu in Entwurf. Hier wird der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht eingeräumt. Abs. 2 enthält die beiden möglichen Klagegründe, wobei die Klage keine aufschiebende Wirkung hat. Damit kommt der Klage nicht das nötige Gewicht zu.

Die Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in **§ 21 Dienstliche Stellung** erst ab 150-300 Beschäftigten mit 25 Prozent vorgesehen. Eine Regelung für 50-149 Beschäftigte fehlt. Hier ist eine Ergänzung erforderlich.

Fazit:

Der Gesetzentwurf ist im Wesentlichen eine Fortschreibung des derzeit noch gültigen HGIG von 1993. Die vorgenommenen Ergänzungen führen nicht zu einer Stärkung der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Den gesellschaftlichen Veränderungen wird dieser Gesetzentwurf nicht gerecht. Wir bedauern, dass der vorliegende Gesetzentwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen lediglich eine Fortschreibung des alten Gesetzts mit wenigen Veränderungen darstellt. Leider wurde die Gelegenheit verpasst, für Hessen ein modernes, den aktuellen Erfordernissen angemessenes Gleichberechtigungsgesetz zu entwickeln.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion

Die GEW Hessen begrüßt, dass die SPD-Fraktion einen Gesetzentwurf zur Weiterführung und Weiterentwicklung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vorgelegt hat.

- Die Ausweitung der Diskriminierungsverbote und die Entschädigung für Betroffene in den §§ 11-13 des Gesetzentwurfes begrüßen wir.
- Die §§ 27-33 über den Aufbau, Inhalt, Geltungsdauer etc. der Frauenförderpläne, in denen diese konkretisiert werden sowie ihre Umsetzung und Veröffentlichungspflicht halten wir für gut und notwendig. Bei einer Geltungsdauer der Frauenförderpläne von vier Jahren sowie die vorgesehene der Evaluation nach zwei Jahren halten wir für richtig, um ggf. Nachsteuerungsmaßnahmen einzuleiten.
- Die Personengruppe Frauen begrüßt die in § 22 vorgenommene Zusammenfassung von Ziel- und Entscheidungsquote zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in Beförderungsstellen.
- Die Betrachtung von Frauenförderung muss in der Lebenslaufperspektive erfolgen und in diesem Sinn müssen die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf präzisiert und verbessert werden. Dazu liefert der Gesetzentwurf erfreulicherweise eine Fülle von Beispielen in den §§ 34-43.
- Wir begrüßen es, dass im § 26 die Fortbildung von Frauen sowohl hinsichtlich der Weiterqualifikation als auch nach einer Familienpause aufgenommen wird. Damit wird der Forderung einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung getragen. Der Gesetzesentwurf enthält Beispiele für Arbeitszeitmodelle und -bedingungen für verschiedene Lebensphasen und -modelle.
- Die §§ 46f definieren die Aufgaben der Frauenbeauftragten und deren Bestellung genauer. Die Bestellungspflicht ab einer Mindestzahl von 25 Beschäftigten verstärkt die Durchsetzungskraft des Gesetzes. Die Sanktion bei Nichtbestellung bzw. Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten sichert die Umsetzung des Gesetzes. Die Pflicht zur Berufung einer Stellvertreterin, das Recht auf eigenverantwortliche Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten, ihre Entlastung von anderen Tätigkeiten und der Anspruch auf eine Vergütung ihres beruflichen Fortkommen entsprechend geben den Frauenbeauftragten bessere Voraussetzungen zur Durchführung ihres Amtes.

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

Fazit:

Der SPD Gesetzentwurf enthält bessere Voraussetzungen als das derzeit gültige Gesetz und wird den gesellschaftlichen Veränderungen der vergangenen 22 Jahre gerecht. Die Frauenfördermaßnahmen können wirkungsvoller umgesetzt werden. Die Stellung der Frauenbeauftragten wird gestärkt und ihre Arbeitsbedingungen werden verbessert.

Bedauerlicherweise beziehen sich beide Gesetzentwürfe ausschließlich auf den Schutz vor Diskriminierung auf Grund des (zugewiesenen/wahrgenommenen/zugeschriebenen) Geschlechtes. Wünschenswert wäre ein Gleichstellungsgesetz, das sich an den Regelungen des AGG orientiert und lesbische, schwule sowie bi- und transsexuelle Beschäftigte einschließt. Grundsätzlich muss die Perspektive bei der Gleichstellungspolitik erweitert werden.

Frankfurt, 19. September 2015

Maike Wiedwald
Stellv. Landesevortragende

gez. Lioba Boll, Christine Dietz und Hanne Hirn
Personengruppe Frauen der GEW Hessen



Hessischer
Landtag

Hessischer Landtag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

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

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden

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

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

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

Datum: 22.09.2015
Az. : Ru/re/052.08

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

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

Ihr Schreiben vom 28.07.2015, Az.: I A 2.5

Sehr geehrte Frau Ravensburg,

gerne nehmen wir als kommunaler Spitzenverband der 21 hessischen Landkreise die im o.g. Schreiben eingeräumte Gelegenheit im Folgenden dankend wahr.

Vorab müssen wir jedoch leider wiederholt kritisieren, dass ein derart umfangreicher und unter starker Mitwirkung des Fachministeriums erarbeiteter Gesetzentwurf als Fraktionengesetzentwurf unmittelbar in das Landtagsverfahren eingebracht worden ist. Durch den Verzicht auf ein ministerielles Anhörungsverfahren wird den kommunalen Spitzenverbänden die frühzeitige formalisierte Beteiligung, die ihnen das Beteiligungsgesetz zubilligt, genommen. Die Beteiligung im Rahmen von zwei Fachgesprächen der frauenpolitischen Sprecherinnen der Regierungsfractionen ersetzt dieses Verfahren nicht.

Das Präsidium unseres Verbandes hat in seiner letzten Sitzung am 17. September 2015 die beiden Gesetzentwürfe beraten. Das Präsidium ist hierbei nach eingehender Beratung zu einem einstimmigen Beschluss gekommen, dessen Inhalt wir im Folgenden darlegen.

Wir legen dieser Stellungnahme hierbei den Gesetzentwurf der Regierungsfractionen zugrunde, da dieser viele Punkte - wenn auch zum Teil inhaltlich abgewandelt - ent-

hält, die sich auch in dem SPD-Entwurf wiederfinden. Der SPD-Gesetzesentwurf geht jedoch in vielen Bereichen über den Gesetzesentwurf CDU / BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinaus und wird von unserem Präsidium als zu weitgehend angesehen.

1. Als Ausweitung des Gesetzes auch auf Beteiligungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der kommunalen Zweckverbände an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen (§ 2 Abs. 3 des Gesetzesentwurfes von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, im Folgenden Gesetzesentwurf genannt)

Nach § 2 Abs. 3 Gesetzesentwurf sollen (u. a.) die kommunalen Vertreter in den genannten juristischen Personen daraufhin wirken, dass dort bei der Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes angewendet werden. Dies sehen wir als unschädlich an, da es sich um eine bloße Absichtserklärung handelt. Inwieweit hier bundesrechtliche oder andere Vorschriften entgegenstehen, bedarf deshalb keiner weiteren Erörterung.

2. Gesetzliche Verankerung von Modellvorhaben im Rahmen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne sowie längere Geltungsdauer (§ 6 Gesetzesentwurf)

Bereits nach geltender Rechtslage sind Modellvorhaben zulässig und werden vor Ort in den Landkreisen auch durchgeführt. Die vorgesehene Aufzählung von Modellvorhaben im Gesetzestext wird als förderlich angesehen, da dies eine qualitative Weiterentwicklung des Status quo darstellt.

Darüber hinaus wird auch die Ausweitung der Geltungsdauer der Frauenförderpläne auf drei Jahre ausdrücklich begrüßt.

3. Verankerung von Familienaufgaben (§ 11 Gesetzesentwurf)

Der Gesetzesentwurf definiert sogenannte Familienaufgaben, deren Wahrnehmung den beruflichen Aufstieg nicht nur nicht behindern darf, sondern diesen positiv unterstützen soll. Dies hält das Präsidium des Hessischen Landkreistages für unterstützenswert.

4. Paritätische Besetzung von Gremien (§ 13 Gesetzesentwurf)

Nach § 13 sollen alle Dienststellen 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. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Diese Regelung ist nach unserer Einschätzung missverständlich. So ist nicht klar ersichtlich, ob diese Regelung für interne oder externe Gremien oder gar für beide Kategorien gilt. Sowohl nach der Einschätzung aus der Praxis als auch der Bewertung seitens der politischen Verantwortungsträger unseres Verbandes sollten ins-

besondere Auswahlgremien etwa im Personalbereich hiervon ausgenommen werden. Die Mitwirkung in einem solchen Gremium ist zumeist an eine bestimmte Funktion wie etwa Personalratsvorsitz, Schwerbehindertenvertretung etc. gebunden und entzieht sich deshalb einer Steuerung dahingehend, dieses Gremium paritätisch zu besetzen. Wir halten deshalb eine Darstellung im Wortlaut oder zumindest hilfsweise in der Begründung dahingehend für notwendig, dass interne Gremien von der Anwendung dieser Vorschrift auszunehmen sind. Hier bitten wir dringend um eine Änderung.

Darüber hinaus droht die vorgesehene Änderung in § 13 des Gesetzentwurfes mit den kommunalrechtlichen Normen und hier insbesondere § 125 HGO zu kollidieren. § 125 HGO regelt die Vertretung der Kommune in Eigengesellschaften und Gesellschaften, an denen die Kommune beteiligt ist. Hiernach vertritt der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin den Gemeindevorstand kraft Amtes (die Vorschrift gilt für Landkreise entsprechend). Diese Vorschrift, die an das Wahlamt anknüpft, soll ausweislich der Formulierung des Gesetzentwurfes der Landesregierung für ein Gesetz zur Erleichterung der Bürgerbeteiligung und auf Gemeindeebene und zur Änderung kommunalrechtlicher Vorschriften (Landtagsdrucksache 19/2200) wie folgt ergänzt werden:

In § 125 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „entsenden“ ein Semikolon und die Wörter „bei den Aufsichtsgremien soll der Gemeindevorstand darauf hinwirken, dass die Gemeinde möglichst paritätisch durch Frauen und Männer vertreten wird“ eingefügt.

Diese Vorschrift deckt sich inhaltlich nicht voll umfänglich mit § 13 des vorliegend zu kommentierenden Gesetzentwurfes, insbesondere was die Anforderungen an Abweichungen („nur aus erheblichen Gründen“) und die Dokumentationspflicht angeht. Wir regen dringend eine Anpassung an das für die hessischen Kommunen speziellere Kommunalverfassungsrecht und demzufolge an § 125 HGO an.

5. Ausübung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeit (§ 14 Gesetzentwurf)

Die Ausübung auch von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Teilzeit wird ausdrücklich begrüßt, insbesondere da sie den (Wieder-)Einstieg von Personen und vor allem Müttern, die etwa wegen der Betreuung von Kindern zeitweise nicht in der Verwaltung aktiv waren, erleichtert. Dadurch wird sowohl den Belangen der Mitarbeiterinnen als auch den Personalentwicklungsbedürfnissen der Kommunen Rechnung getragen.

6. Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (§§ 17 ff. Gesetzentwurf)

Das in § 17 im Gesetzentwurf vorgesehene Initiativrecht der Frauenbeauftragten halten wir für akzeptabel, da dies bereits gegenwärtig dem Standard in den Landkreisen entspricht und im Gesetzentwurf lediglich formalisiert wird.

Bedenken bestehen hingegen hinsichtlich des in § 18 Abs. 3 des Gesetzentwurfes vorgesehenen unmittelbaren Zugangs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an das Fachministerium. Dieser Zugang setzt ausdrücklich nicht voraus, dass zuvor die Behördenleitung (der bzw. die Vorgesetzte) eingeschaltet oder angerufen werden muss. Dies sehen wir als Umgehung des Dienstrechtes an und haben insoweit Vorbehalte. Hier wäre es sinnvoll, einen entsprechenden Zugang zum Fachministerium lediglich dann zu eröffnen, wenn zuvor eine Klärung mit der Dienststellenleitung versucht worden ist.

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehene fachliche Beratung durch das Ministerium sehen wir als sinnvoll an. Der Zugang zu einer Clearingstelle beim Ministerium sollte jedoch auch erst nach Erschöpfung des Dienstweges ermöglicht werden.

Das in den §§ 19 und 20 des Gesetzentwurfes enthaltene Klagerecht der Frauenbeauftragten birgt die Gefahr einer „Blockade“ in sich und könnte im Konfliktfalle dazu führen, das Miteinander mit der Dienststellenleitung zu gefährden. Nach aktueller Rechtslage verhandelt der Kreisausschuss eventuelle Widersprüche der Frauenbeauftragten, was sich in der Praxis bewährt hat. Dies sollte einem möglichen Klagerecht vorgeschaltet bleiben. Darüber hinaus regen wir eine Klarstellung in § 20 Abs. 2 Gesetzentwurf dahingehend an, dass lediglich formale Rechte der Frauenbeauftragten beklagt werden dürfen. Dies soll klar machen, dass nicht jede Entscheidung in einem konkreten Einzelfall zusätzlich noch beklagt werden kann. Hiervon zu trennen ist selbstverständlich das beispielsweise der unterlegenen Bewerberin zustehende Klagerecht aus der vorgetragenen Verletzung eigener Rechte.

7. Laufbahnnachzeichnung für Frauenbeauftragte (§ 21 Abs. 4 Gesetzentwurf)

Die Laufbahnnachzeichnung zugunsten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird als sinnvoll angesehen.

Wir hoffen, dass insbesondere unsere Klarstellungs- und Änderungswünsche im weiteren Gesetzgebungsverfahren Berücksichtigung finden. Die geringfügige Verspätung der Stellungnahme bitten wir nachzusehen, sie ließ sich jedoch aufgrund von zahlreichen Terminen und Verfahren nicht vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Jan Hilligardt
Geschäftsführender Direktor

Hauptgeschäftsführer

Architekten- und
Stadtplanerkammer HessenPer Mail vorab: m.stoll@ltg.hessen.de

Hessischer Landtag
An die Vorsitzende des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Claudia Ravensburg MdL
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen K.d.ö.R.

Bierstadter Straße 2 Telefon 0611 - 17 38 - 0 info@akh.de
65189 Wiesbaden Telefax 0611 - 17 38 - 40 www.akh.de

23. September 2015 – Dr.K | KI

(R:\AKH\Ministerien\HessSozial\Ravensburg, Claudia_STN HGIG_23.09.2015.doc)

**Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU und Bündnis 90/Die Grünen, Drucks.
19/2161
Hessisches Gleichberechtigungsgesetz HGIG**

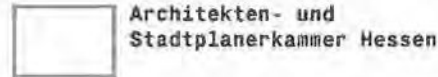
Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Frau Ravensburg,

wir möchten uns hiermit für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum HGIG bedanken.

Die hessische Architekten- und Stadtplanerkammer tritt grundsätzlich für Chancengleichheit ein. Galt einst das Bauwesen als „männlicher Beruf“, gehört dies der Vergangenheit an. Architektinnen und Architekten prägen gemeinsam das Bild des Berufsstands und die Architekten- und Stadtplanerkammer wirkt in ihrem Einflussbereich daraufhin, dass es nicht nur beim Abbau von Diskriminierung verbleibt, sondern darüber hinaus Frauen und Männer gleichermaßen in der öffentlichen Wahrnehmung die Baukultur gestalten.

Soweit es den eigenen Bereich der Kammerselbstverwaltung betrifft, vertritt der Unterzeichner das Minderheitengeschlecht, da der Frauenanteil in der Kammerverwaltung 83 Prozent beträgt. Die Geschäftsführungsebene ist gleichermaßen hälftig mit Frauen und Männern besetzt, bzw. wird besetzt sein. Im Vorstand beträgt der Frauenanteil 42 Prozent.

In Anbetracht dieser Tatsachen halten wir die personalwirtschaftliche Praxis unseres Verwaltungshandelns in der Architekten- und Stadtplanerkammer bereits für vorbildlich im Sinne der Gesetzesanliegen. Dennoch möchten wir unter dem Gesichtspunkt der Selbstverwaltungsautonomie Bedenken anmelden. Nicht verkannt wird, dass mit § Abs. 2 HGIG-E der Selbstverwaltungsfreiheit grundsätzlich Rechnung getragen werden soll. Allerdings gelingt dies nur bedingt. Der Verweis auf die die Grundsätze enthaltene Norm des § 4 HGIG-E ist zu weitreichend. Er umfasst durch die in § 4 Abs. 2 HGIG-E enthaltene Weiterverweiskette auf konkrete Maßnahmen der §§ 5 bis 7 HGIG-E und §§ 8 bis 14 HGIG-E ganz konkrete Anwendungsbefehle zu Fördermaßnahmen im Bereich der Personalpolitik (Förder- und Gleichstellungspläne sowie arbeitsrechtliche Einzelmaßnahmen wie der Art der Ausschreibung, der Auswahlentscheidungen etc.). Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass § 4 Abs. 2 HGIG-E über die



Grundsätze der Entgeltgleichheit und der Beseitigung der Unterrepräsentanz hinaus in Satz 1 die Verpflichtung zur Anwendung der bezeichneten Fördermaßnahmen im Bereich der Personalpolitik enthält. Mag der Gesetzgeber durch § 2 Abs. 2 HGIG-E die Anwendung dieser Vorschriften dem Wortlaut nach so gestalten, dass landesmittelbare Selbstverwaltungskörperschaften eigenverantwortlich handeln sollen: Damit ist aber den Anforderungen der Satzungsautonomie nicht Rechnung getragen. Denn die eigenverantwortliche Anwendung der personalpolitischen Vorstellungen heißt ja gerade nicht, dass der Selbstverwaltungsautonomie genießende Satzungsgeber bzw. Verfasser einer Geschäftsstellenordnung nicht zu ganz anderen personalwirtschaftlichen Vorstellungen kommen könnte. Er wird indessen auf die Durchführung der hier durch Landesgesetz vorgeschriebenen Maßnahmen verpflichtet, hat lediglich die Durchführung in eigener Verantwortung zu gestalten. Das ist im Ergebnis eine Beschneidung der Selbstverwaltungsfreiheit.

Wir halten insofern die Formulierung von § 2 Abs. 2 für überdenkenswert und möchten folgende Änderung anregen:

„...., sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 unter Berücksichtigung **der spezifischen Freiheiten und Erfordernisse der Selbstverwaltungsautonomie** anwenden.

Letztgenannte Erfordernisse sind insbesondere in den Bereichen zu berücksichtigen, bei denen die Zusammensetzung von Kammergremien auf einer demokratischen Wahl beruht. Das reicht freilich über den personalwirtschaftlichen Bereich im engeren Sinne hinaus.

Dennoch sei zur Erläuterung ausgeführt, dass es dem Wesen der Selbstverwaltungsautonomie entspricht, dass es ausschließlich Sache der Mitglieder und der dort tätigen Berufsverbände ist, die Kammerorgane zu wählen. Dies geschieht im Zweifel unter politischen, oder fachlichen Gesichtspunkten, wobei in der Praxis inzwischen faktisch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis durchaus bei den Wahlvorschlägen mitbedacht wird. Nur kann der Geschlechterproporz aus Gründen der aktiven und passiven Wahlfreiheit keine normative Vorgabe sein. Sollten die Kammermitglieder und vor allem die Mitglieder der Vertreterversammlung dies in einer Wahl unwahrscheinlicher Weise so wollen, dann müsste im Extremfall auch ein rein männlich besetzter Vorstand genauso akzeptiert werden wie ein rein weiblich besetzter. Darüber hinaus entspricht es auch nicht den Gepflogenheiten der Kammerarbeit, den für Arbeitsgremien wie Arbeitsgruppen vorschlagsberechtigten Berufsverbänden Vorgaben hinsichtlich der Wahrnehmung ihres Vorschlagsrechtes zu machen. Im übrigen muss sich der Vorstand in diesem Bereich vorbehalten, nach fachlichen Gesichtspunkten Personalvorschläge machen zu können.

Deswegen regen wir insgesamt ergänzend zu obigem Vorschlag an, den Verweis von § 2 Abs. 2 derart zu präzisieren, dass auf die Grundsätze nach § 4 **Abs. 1 und 3** HGIG verwiesen wird, denn nur in diesen beiden Absätzen sind Grundsätze im eigentlichen Sinn formuliert.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zur Verfügung. An der Anhörung wird der Unterzeichner als Vertreter der Kammer teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Martin Kraushaar

Gianina Zimmermann, Frauenbeauftragte im Klinikum Frankfurt Höchst, Gotenstr. 6-8, 65929 Frankfurt

Frau Abg. Claudia Ravensburg
Vorsitzende des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses im
Hessischen Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Frankfurt, 24. September 2015

Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses 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
- Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zu Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 19/1509

Stellungnahme

Sehr geehrte Frau Ravensburger,

Sie haben mich gebeten, zu den Gesetzesentwürfen Stellung zu nehmen. Zunächst bedanke ich mich für die übersandten Unterlagen. Beide Entwürfe stellen eine deutliche Verbesserung der jetzigen Gesetzeslage dar und haben viele Schnittmengen. Zu folgenden Fragestellungen werde ich Stellung nehmen:

1. Ziele des Gesetzes

2. Durchsetzung der Gleichberechtigung

2.1. Geltungsbereich

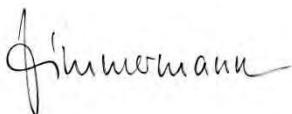
2.2. Frauenförderpläne

2.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

3. Fazit

Falls Sie weitere Fragen oder auch Rückfragen hierzu haben, setzen Sie sich gern mit mir in Verbindung.

Mit freundlichen Grüßen



Gianina Zimmermann

I. Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

1. Ziele des Gesetzes

Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern u. a. durch:

- die Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter,
- die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohten Frauen,
- die Beseitigung der Frauenunterrepräsentanz im öffentlichen Dienst,
- mehr Frauen in Führungspositionen,
- die Gleichstellung von Frauen und Männern im Schriftverkehr

Chancengleichheit beginnt mit der Sprache. Die klare Benennung beider Geschlechter im schriftlichen Verkehr verdeutlicht, dass es sich hier um zwei Geschlechter handelt und impliziert einen unterschiedlichen Bedarf bzw. Handlungsansatz.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen beider Geschlechter nimmt insbesondere Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verdeutlicht, dass Erziehungs-, Pflege- und Familienpflichten nicht ausschließlich Frauen zugeschrieben werden sollen. Ebenfalls sollen Rahmenbedingungen wie Teilzeit und familienfreundliche Maßnahmen – in der Praxis ebenfalls meist den Frauen zugeordnet – auch für Männer gelten. Die Teilbarkeit der Stellen (auch für Männer) ist zwar bereits durch Tarif- und Gesetzesbestimmungen gegeben, wird jedoch mit dem Entwurf bekräftigt. Mittel- und langfristige kann tatsächlich Teilzeit nicht mehr ausschließlich dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden – ein wichtiger Auftrag an Dienststellen und Frauenbeauftragten.

Die Selbstverständlichkeit von Teilzeit für beide Geschlechter zieht in den nächsten (mittel- und langfristigen) Schritten eine natürliche Teilbarkeit der Führung nach sich. Deshalb kann das Ziel, mehr Leitungspositionen mit

Frauen zu besetzen, leichter erreichbar werden.

Ein besonderes Augenmerk auf Frauen mit Behinderung in der Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auf Frauen, die von Behinderung bedroht sind, ist ein sinnvoller, präventiver Zusatz.

Ergänzend wäre eine Verknüpfung des gesetzlichen Auftrages mit dem Gleichstellungsauftrag aus der Städtischen Gemeindeordnung (HGO) da die Chancengleichheit der Geschlechter eine Querschnittaufgabe im gesamtgesellschaftlichen Kontext darstellt.

2. Durchsetzung der Gleichberechtigung

Zu begrüßen ist die Konkretisierung der Begriffsbestimmungen bezüglich der Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben. Eine weitere, im Frauenförderplan aussagekräftige Konkretisierung, mit Bezug auf dem Stellenkontingent (z. B. Teilzeit bis 50%, vollzeitnahe Teilzeit, Vollzeit) wäre eine gute Ergänzung.

Die im § 3 erwähnten Familienaufgaben (Kinder- und Pflegeaufgaben) verdeutlicht - in Verbindung mit der Formulierung aus dem § 1 (Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer) – die Rolle der Familie als gesellschaftliche Aufgabe.

Besonders begrüßenswert:

- Die Erreichung der Ziele des Gesetzes obliegt nicht mehr in alleiniger Verantwortung der Dienststellenleitung, sondern betraut ausdrücklich alle Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen mit dieser Aufgabe. Die Konkretisierung des Prinzips des Gender Mainstreamings als Durchleitprinzip und die ausdrückliche Verpflichtung zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit sind dabei wichtige Bausteine.
- Ausnahmen für eine paritätische Besetzung der Gremien müssen zwingend begründet und aktenkundig gemacht werden (§ 13). Denkbar und *sinnvoll wäre eine Rotation im Vorsitz (m/w) zu Hälfte der Bestellzeit.*
- Der Anspruch auf flexible Arbeitszeit und Telearbeit sowie personeller und organisatorischer Ausgleich wird durch den § 14 verstärkt.

2.1. Geltungsbereich

Die **Formulierung** im § 2 (3) ist eine gute Absicht, jedoch keine Vorgabe. Für Erreichung der Ziele aus dem § 1 z. B. ist die Formulierung:

„Soweit das Land, die Gemeinden,..., mittelbar halten oder erwerben, muss das HGIG angewendet werden.“ unabdingbar.

Begründung:

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass Ausgründungen und Rechtsformänderungen (z. B. GmbH, GbR) zugenommen haben und es ist davon auszugehen, dass sie weiter zunehmen werden. Das HGIG kommt nicht mehr direkt zur Anwendung. Die Zahl der Frauen, für den der Gesetzgeber eigentlich eine Verbesserung vornehmen will, nimmt demzufolge stetig ab.

Vor allem in den Betrieben mit einer deutlichen Frauenüberrepräsentanz (Frauenberufe wie z. B. Krankenhäuser, aber auch Verwaltungsbereiche) ist der Anteil der Frauen in obersten Führungspositionen eher gering und spiegelt oft nicht den gesamtprozentualen Anteil der weiblichen Beschäftigte wider.

Eine Selbstverpflichtung zur Erreichung der Ziele (vor allem: mehr Frauen in Führungspositionen, Teilbarkeit der Stellen und der Leitungspositionen) hat sich in Wirtschaftsunternehmen als unzureichend erwiesen (z. B. die Bilanzen zur „freiwilligen Vereinbarung“ zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden belegen, dass Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf niedrigem Niveau stagnieren).

2.2. Frauenförderpläne

Besonders begrüßenswert:

Hilfreich sind sowohl die genauere Differenzierung der Beschäftigtenstruktur als auch die Erhebung der Zahl der Führungskräfte. Das verdeutlicht den Ist-Zustand und ist eine gute Grundlage für zu entwickelnde Personalentwicklungsmaßnahme.

Die Ergänzung der Frauen-/Gleichstellungspläne mit Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und

Männer ist wertvoll. Hilfreich wäre die Ergänzung mit „*Anpassung und konsequenter Einsatz von diskriminierungsfreien Beurteilungssystemen*“.

Die Verlängerung der Berichtspflicht in 3 Jahres-Rhythmus ist sinnvoll, da viele (Personalentwicklungs-)Maßnahmen mittel- und langfristig ihre Wirkung entfalten. Dies setzt voraus, dass der Katalog der Maßnahmen nach § 6 (4) vielfältige Maßnahmen vorsieht.

Vorschlag: Die geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung (§ 6 Abs. 4) sollte ein fester Bestandteil des Frauenförderplans werden.

2.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Auch wenn bisher einige Frauenbeauftragte eine Doppelfunktion (Personalrätin und Frauenbeauftragte) erfolgreich begleitet haben, so wird jetzt Rollenklarheit geschaffen. Sie kann nicht mehr der Personalvertretung angehören.

Das Initiativrecht der Frauenbeauftragten in Beteiligungsangelegenheiten ist zu begrüßen. Sinnvoll wäre, die „angemessene Zeit“ der Entscheidungsfrist zu konkretisieren, z. B. auf zwei Wochen festzusetzen.

Konfliktbehaftet kann jedoch die Formulierung im § 17 Abs. 1 Satz 2 sein: „...welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen“. Begründung: Kaum eine personelle, organisatorische oder soziale Maßnahme hat keine Auswirkung auf die Situation der Frauen und Männer oder auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Prüfung, ob und im welchen Ausmaß diese Bereiche beeinflusst werden, ist Aufgabe der Frauenbeauftragten. Die vorliegende Formulierung wirft vielmehr die Frage auf, wer entscheidet (Führungskraft, Dienststellenleitung), ob eine geplante Maßnahme Auswirkungen auf die o. g. Bereiche haben und somit Beteiligungspflichtig werden. Eine Klarstellung oder gar der Verzicht auf diese Formulierung vermeidet einen möglichen Konflikt. Weitere Begründung erfolgt mündlich.

Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten müssen künftig schriftliche Begründungen im Falle einer Ablehnung folgen – das ist eine hilfreiche Ergänzung.

Das Organklagerecht bestätigt die Organstellung der Frauenbeauftragten.

Eine ordnungsgemäße Beteiligung ist effizienter, effektiver und letztendlich angenehmer als der Klageweg. M. E. stehen Beteiligung und Dialog und nicht die gerichtliche Auseinandersetzung im Fokus. Eine aufschiebende Wirkung wäre in Anbetracht der Wartezeit noch mehr Anreiz vertrauensvoll und rechtzeitig das Beteiligungsverfahren zu starten.

Fehlende Transparenz über Gesetzesverletzungen, aber auch fehlende und/oder unzureichende Maßnahmen im Sinne der Ziele aus § 1 können und werden vermutlich dazu führen, dass die Erreichung der Ziele gehemmt wird.

Die Ausführungen des § 18 (Information und Austausch) sind sinnvolle Ergänzungen und werten die Frauenbeauftragten auf. Deutlich wird auch, dass Frauenbeauftragte in vielfacher Hinsicht hohe Kompetenzen mitbringen.

Die Pflicht der Bestellung einer Frauenbeauftragten ab 150 Beschäftigten mit 25% einer Stelle ist ebenfalls eine sinnvolle Ergänzung. In wieweit der fachliche Austausch dabei realisierbar ist, bleibt abzuwarten.

Die Ausführung im § 21 Abs. 2, 3 „in Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten, falls erforderlich, Stellenanteile für eine weitere Frauenbeauftragte oder eine Stellvertreterin zu Verfügung zu stellen“ ist ungenügend und kontraproduktiv. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass trotz Priorisierung der Aufgaben nicht vollumfänglich sichergestellt ist, dass die Beteiligung nach § 17 (neu) ordnungsgemäß durchgeführt wird. Deshalb wäre es sinnvoll, „falls erforderlich“ mit „mindestens 50%“ zu ersetzen.

3. Fazit

Die bisherige Rechtslage wird erkennbar verbessert.

Der vorliegende Gesetzesentwurf setzt Anreize für eine stärkere Übernahme von Familienaufgaben (Kinder und Pflege) durch Männer und Väter. Die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ist nicht nur am weiblichen Geschlecht verknüpft.

Die Effekte der Verbesserung von Rahmenbedingungen - insbesondere flexible Arbeitszeiten/-formen und Führung in Teilzeit auch für Männer werden erst mittel- und langfristig sichtbar. Je höher der Grad der „Normalisierung“ der Teilzeitarbeit für Männer desto leichter wird das Verständnis für Führung in Teilzeit. Davon profitieren nicht nur Frauen, sondern beide Geschlechter - ohne einen sehr hohen reglementierenden Ansatz. Dieser Kreislauf steht im Übrigen im Anklang zur Entwicklung des Bundeseltern- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Es bleibt abzuwarten, welche Effekte und in welchem Zeitraum erzielt werden können.

Um noch besser die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern proaktiv zu fördern, sollte das Kriterium „Frauenförderung“ an der öffentlichen Auftragsvergabe und Leistungsgewährung gekoppelt werden.

II. Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD

1. Ziele des Gesetzes

Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern u. a. durch:

- Beseitigung bestehender Diskriminierungen wegen des Geschlechts, Behinderungen und Familienstandes,
- Rechtsanspruch auf familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer,
- die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohten Frauen,
- die Beseitigung der Frauenunterrepräsentanz durch gezielte Förderung,
- Förderung von Frauen in der Lebenslaufperspektive,
- Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien,
- die Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltungsvorschriften und im Schriftverkehr.

Die Erkenntnis über den IST-Zustand, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben wird festgehalten.

Der Verweis auf das Grundgesetz (GG), auf die Landesverfassung und auf europäische Vorschriften hebt hervor, dass Gleichberechtigung von Frauen und Männer ein Grundrecht ist.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen blickt auf die Lebenslaufperspektive, wobei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil davon definiert werden.

Der Zugang von Frauen zu Berufsausbildung und zum öffentlichen Dienst wird ausführlich mit Maßnahmenbeispielen veranschaulicht.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt konkret Bezug auf Rückkehr aus einer Beurlaubung, Teilzeit und die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sowie auf das Verbot der Benachteiligung von Beurlaubungen. Das Gebot der Information über Nachteile ist notwendig und wird hier angezeigt.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männer wird als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen einschließlich der Aufstellung und Durchführung von Haushaltsplänen implementiert.

Eine umfassende geschlechtergerechte Personalplanung für jede Organisationseinheit inkl. Maßnahmenplanung ist dabei eine wichtige Grundlage.

2.1. Geltungsbereich

Die vorgesehene Erweiterung des Geltungsbereiches und der Bezug zu Arbeitsplätzen (vorher: Bezug zum Stellenplan) sichern die heutigen Standards. Im Hinblick auf das Grundrecht und aus dem Hintergrund, dass der Personenkreis nicht abnehmen darf, ist die vorliegende Erweiterung des Geltungsbereiches zu begrüßen.

2.2. Frauenförderpläne

Eine umfangreiche und ausdifferenzierte retro-prospektive Darstellung der Strukturanalyse und Entwicklung von vielfältigen Maßnahmen ist hilfreich.

Der Nachteil einer jährlichen Berichtsweise liegt in der Bindung von Kapazitäten - gerade weil umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen erst mittelfristig ihre Wirkung entfalten. Sie kann dennoch für kleine Bereiche sinnvoll sein.

2.3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Mitwirkungsrechte aus § 58 sind umfangreich und werden explizit unabhängig von den Tatbeständen des HPVG definiert.

Die vorgesehene Ausstattung der Frauenbeauftragten ist in jeglicher Hinsicht (personell, sachlich, organisatorisch) eine solide Arbeitsgrundlage. In der Gesamtbetrachtung aller Ergänzungen (die Einführung von Sanktionen und der Klagerechte, die Einführung der zentralen unabhängigen Stelle) wird die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten maximal gestärkt.

3. Fazit

Der umfassende Gesetzesentwurf verbessert nachdrücklich die Stellung und die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten. In der Anwendbarkeit werden alle Begriffe und Maßnahmen explizit geregelt.

In der Erkenntnis, dass Frauen und Männer keine wirkliche Gleichberechtigung haben, liegt der Fokus des vorliegenden Gesetzesentwurfes in der Beseitigung der Ungleichverhältnisse und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen.

In der Ausgestaltung und in Anbetracht der komplexen Ausführungen ist es m. E. zunächst notwendig, dass Frauenbeauftragte, die neu im Amt bestellt werden, bereits vor Beginn der Tätigkeit eine Qualifizierung durchlaufen.

Die aktuelle gesetzliche Lage führte nicht zu einem optimalen Ergebnis. Eine strikte Reglementierung könnte durchaus schnellere kurzfristige Erfolge erzielen, setzt jedoch nicht zwangsläufig auf gegenseitigem Verständnis der Geschlechter. Es werden viele Sensibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft benötigt damit Fakten und Vorhaben (z. B.: positive Diskriminierungen) mit einer offenen Haltung getragen werden können.

Deshalb wird es umso mehr die Aufgabe der Frauen und der Frauenbeauftragten (auch wenn die Verantwortung über die Durchführung bei der Dienststelle verbleibt) sein, weiter und intensiver zu sensibilisieren und zu informieren.



UNIVERSITÄTSKLINIKUM
GIESSEN UND MARBURG

Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH
Betriebsrat • Otto-Loewi-Straße • 35043 Marburg

Hessischer Landtag
Vorsitz des Sozial- und Integrations-
politischen Ausschuss
Bearbeiter: Herr Dr. Spalt
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Standort Marburg

Betriebsrat
Otto-Loewi-Straße
35043 Marburg

Telefon: 06421/58-66328
Telefax: 06421/58-66564

betriebsrat.mr@uk-gm.de
Internet: www.ukgm.de

Datum: 24.09.2015

Bearbeiter: Christina
Feldmeier

Ihr Schreiben vom 28.07.2015 – AZ: I A 2.5 – Schriftliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses

Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen im Betrieb Schaffung von Anwendungsvoraussetzungen auch in privatisierten ehemals öffentlichen Einrichtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem der hessische Gesetzgeber zunächst mit dem HGIG vom 30.12.1993 ein – nach damaligem Stand der Erkenntnis – modernes und ein auch praktisch handhabbares Konzept zur Durchsetzung der verfassungsmäßig verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern geschaffen hat, wurde dieser Weg für die Universitätsklinik Gießen und Marburg mit deren Privatisierung verlassen.

Nach der zu Beginn des Jahres 2006 vollzogenen Privatisierung wurde sodann durch das Zweite Gesetz zur Änderung des HGIG zum Jahresende 2006 (Gesetz vom 18.12.2006, GVBl 2006 I, S. 713 ff) die Formulierung zum Geltungsbereich so geändert, dass von nun an nicht mehr „jedes Universitätsklinikum“, sondern nur noch „jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft“ dem Anwendungsbereich des HGIG unterfiel.

Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH

Sitz der Gesellschaft: Gießen
Amtsgericht Gießen HRB 6384

www.ukgm.de

Geschäftsführung

Martin Menger (Vors.)
Prof. Dr. Werner Seeger (stv. Vors.)
Dr. Christiane Hinck-Kneip
Dr. Gunther K. Weiß
Prof. Dr. Jochen A. Werner

Aufsichtsratsvorsitzender

Dr. Dr. Martin Siebert

Leider lässt der Gesetzentwurf der Regierungsfractionen CDU und BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN die Chance der Neufassung des HGIG ungenutzt.

Nach diesem Entwurf sollen auch weiterhin die Universitätsklinika Gießen und Marburg aus den gesetzlichen Möglichkeiten zur Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung ausgeklammert werden.

Das ist umso bedauerlicher, dass Hessen damit auch künftig hinter dem Bund und vielen anderen Ländern zurückbleiben wird.

Beispielsweise das BGleiG des Bundes sieht vor, dass auch für die aus öffentlicher Verwaltung privatisierten Unternehmen und darüber hinaus für alle, die als institutionelle Leistungsempfänger durch den Bund gefördert werden, wenigstens eine entsprechende Anwendung der Grundzüge des BGleiG erfolgt.

Eine vergleichbare Regelung auch und gerade für die in Hessen aus öffentlicher Trägerschaft privatisierten Bereiche, wäre also ohne weiteres möglich und sie wäre auch nötig, damit die von solchen Maßnahmen betroffenen Frauen und die betrieblichen Interessenvertretungen auch in Hessen angemessene Bedingungen und Instrumente zur Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung erhalten.

Eine solche Initiative des hessischen Gesetzgebers wäre nötig und geeignet, um der Forderung in § 80 Abs. 2a BetrVG Nachdruck zu verleihen, künftig bei Neueinstellungen, Versetzungen und Höhergruppierungen sowie bei dem beruflichen Aufstieg und auch bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Betrieb eine wirklich gleichberechtigte Teilhabe für die Frauen durchzusetzen.

Die Betriebsräte in den aus öffentlicher Verwaltung privatisierten Einrichtungen, benötigen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben wirksame Instrumente. Nur durch Gespräche und Selbstverpflichtungen, das zeigen leider alle Erfahrungen, gibt es keine wirkliche Verbesserung bei der Gleichberechtigung. Das gilt vor allem für die Stellen mit Leitungsverantwortung.

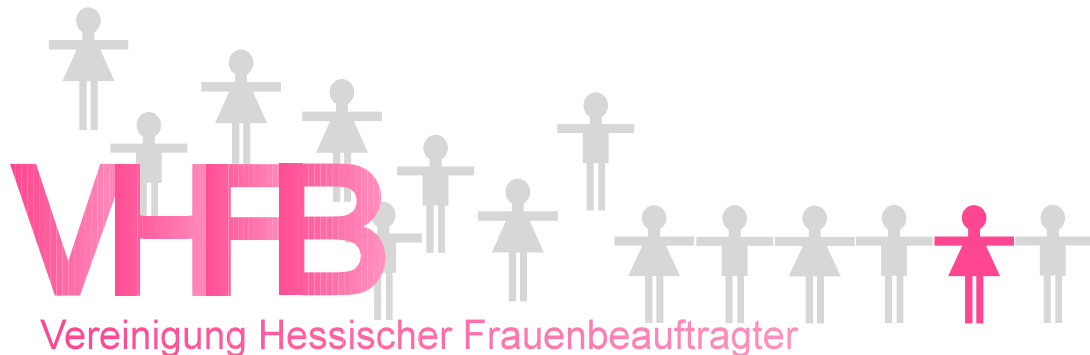
Trotz des hohen Frauenanteils an höher und höchst qualifizierten Mitarbeiterinnen, sind sie bei den Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Es muss daher gewährleistet sein, künftig bei Bewerbungen um eine entsprechende Stelle, Frauen bei gleicher Qualifikation, bevorzugt für die Leitungsstellen auszuwählen.

Eine Regelung zur künftigen Anwendung der Prinzipien des HGIG auch in den aus öffentlicher Verwaltung privatisierten Einrichtungen ist daher dringend geboten.

Mit freundlichen Grüßen



Bettina Böttcher
Betriebsratsvorsitzende



Stellungnahme der Vereinigung der Hessischen Frauenbeauftragten e.V. 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)

Vorwort

Die VHFB e.V. begrüßt die Vorlage der beiden Gesetzentwürfe zum HGIG. In der Kernaussage und der Zielsetzung behandeln beide Entwürfe das Thema Gleichberechtigung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst auf adäquate und gebotene Weise, *die Gleichberechtigung in der Teilhabe an Familienpflichten* findet mittlerweile angemessenen Raum in den Gesetzeszielen.

Da die Gleichberechtigung nachweislich noch lange nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen angekommen ist, trägt ein modernisiertes HGIG der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes Rechnung. Der Beibehaltung der Frauenförderung auch in einem neuen hessischen Gleichberechtigungsgesetz gilt daher aus der Sicht der hessischen Frauenbeauftragten das Hauptaugenmerk.

Im Einzelnen

Wir benötigen für die Erreichung gleicher Teilhabe von Frauen und Männern verbindliche Vorgaben für die Dienststellen als Adressaten des HGIG. Hierzu bedarf es Handlungsanweisungen, die die einheitliche Handhabung des Gesetzes auch in der Fläche sicherstellen. Wir wünschen uns deshalb im Entwurf der Koalitionäre ausdrücklich einen Hinweis auf die vom zuständigen Ressort zu erlassenden **Verwaltungsvorschriften** als einen zusätzlichen Paragraphen im Gesetz.

Ein weiterer, auf den ersten Blick nur formaler Aspekt, ist der Dissens zwischen dem Gesetzestitel, dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz, und der sinnentsprechend daraus abzuleitenden Bezeichnung der daraus folgenden Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die wenn schon so benannt, sinnvollerweise „**Frauen- und Gleichberechtigungsbeauftragte**“ heißen sollte.

Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V.

Postanschrift:
Kärntner Straße 4
65187 Wiesbaden

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

Konto: Postbank Frankfurt/M.

IBAN DE40 5001 0060 03004976 04, BIC PBNKDEFF

Für wichtig halten wir die Verdeutlichung der guten Absicht des § 8, Abs. 1 Satz 2 des Koalitionsentwurfs. Er sollte lauten: „**Für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet**, muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan entsprechende – auch überhäufige - Zielvorgaben machen.

Hinsichtlich der **Rolle der Vorgesetzten mit Führungs- und Leitungsfunktionen** sollte das neue HGIG insgesamt mehr Wert auf den Aspekt der positiven Verstärkung legen und klarmachen, dass die Dienststellen von aktiver Förderung der Gesetzesziele profitieren. Das könnte dazu führen, dass in Dienststellen, die eher noch in tradiertem Rollenverständnis geführt werden, das Gesetz und die Funktionsträgerinnen weniger als Gegner denn als Partner akzeptiert werden. Konkret wäre z.B. der § 4 Abs. 1 des Koalitionsentwurfs um den **Begriff der „aktiven“ Förderung** der Zielerreichung des Gesetzes zu ergänzen.

Wir begrüßen ausdrücklich die explizite Behandlung des Themas der Personalentwicklung in § 12 des Koalitionsentwurfs und schlagen ergänzend vor, dort die unstrittig bestehende Notwendigkeit der Aufstellung von geschlechtergerecht **strukturierten Personalentwicklungskonzepten** zu implementieren. Die Formulierung des § 12 Abs. 5 mit der Einschränkung „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ halten wir für entbehrlich, da solche Entscheidungen immer nur im dienstlichen Rahmen stattfinden können und wir fürchten, ggf. damit Einschränkungstendenzen zu fördern.

Wir begrüßen die Konkretisierung des Ziels einer **geschlechterparitätischer Gremienbesetzung**. Im Vergleich zu der derzeit gültigen Fassung des Gesetzes trägt der Koalitionsentwurf einen großen Schritt zum Fortkommen bei. Gleichwohl halten wir die Soll-Formulierung im § 13 Satz 1 für nicht ausreichend und schlagen vor, in § 13 Satz 1 das Wort „sollen“ durch das Wort „müssen“ zu ersetzen, weiter soll im §13 Satz 2 „erheblichen“ durch „zwingenden (Gründen)“ ersetzt werden.

Im Zusammenhang mit der Entstehung davon Auswahlentscheidungen behandelt §11 Abs. 3 die **Bewertung von Familienaufgaben**. Hier erwarten wir eine stärkere Berücksichtigung dieser Tätigkeiten auch im Bereich **dienstlicher Beurteilungen**. Die immer noch nicht einheitlichen Beurteilungsrichtlinien für die hessische Verwaltung seien in diesem Zusammenhang wenigstens mit einem Hinweis erwähnt.

Wir bedauern, dass der Entwurf der Koalition im Gegensatz zum SPD-Entwurf **die Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle** für alle an der Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes Beteiligten nicht vorsieht. So bleiben vermutlich auch in Zukunft Punkte wie z.B. die Diskussion, ob ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan den Anforderungen des Gesetzes entspricht oder die Angemessenheit der Ausstattung einer Frauenbeauftragten ungeklärt im Raum, es sei denn, der Zugang aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sieht nach § 18 Abs. 3 des Entwurfs die analoge Wahrnehmung dieser Funktion beim zuständigen Ressort vor.

Die **Bestellung der Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** (§15,1) sollte „im Einvernehmen“ statt lediglich „im Benehmen“ mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Hierdurch wird eindeutig vorhandenes Konfliktpotential verringert.

Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V.

Postanschrift:
Kärntner Straße 4
65187 Wiesbaden

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

Konto: Postbank Frankfurt/M.

IBAN DE40 5001 0060 03004976 04, BIC PBNKDEFF

Die Bezahlung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird im SPD-Entwurf (§ 52, 4) mit „mindestens entsprechend der Besoldungsgruppe A11“ festgelegt, eine solche – zumindest abstrakt beschriebene Einschätzung der monetären Wertigkeit der Funktion vermissen wir im Koalitionsentwurf, für denkbar halten wir eine Formulierung wie z.B. „entsprechend der Vergütung einer mittleren Leitungsposition“.

Die nunmehr auch in Hessen, der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgenden **Einführung des Klagerechts für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 20)** halten wir für wichtig und begrüßen wir als Klärung und Stärkung ihrer Rechtsposition gegenüber der Dienststelle.

Die Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V. wird die Weiterentwicklung und Umsetzung eines neuen hessischen Gleichberechtigungsgesetzes - wie von Anbeginn der Geschichte des Gesetzes – weiterhin aufmerksam und kritisch begleiten. An den Ergebnissen wird sich die Koalitionsregierung messen lassen müssen.

02. September 2015

|

Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter e.V.

Postanschrift:
Kärntner Straße 4
65187 Wiesbaden

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

Konto: Postbank Frankfurt/M.

IBAN DE40 5001 0060 03004976 04, BIC PBNKDEFF