

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](#) –

- | | | |
|-----|---|--------|
| 45. | Hessischer Städte- und Gemeindebund | S. 230 |
| 46. | Frauenbeauftragte der Nassauischen Sparkasse, Sprecherin der Frauenbeauftragten an hessischen und thüringischen Sparkassen, Angela Obst | S. 236 |

Hessischer Städte- und Gemeindebund e.V.
Verband der kreisangehörigen Städte und Gemeinden
Der Geschäftsführer



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

Hessischer Landtag
Die Vorsitzende des
Sozial- und integrationspolitischen
Ausschusses
Postfach 32 40
65022 Wiesbaden

Dezernat 1.2
Referent(in) Frau Bürgel
Unser Zeichen 1-Bü/Fie
Telefon 06108/6001-0
Telefax 06108/600157
E-Mail: hsgb@hsgb.de
Durchwahl 6001-33
Ihr Zeichen Az.: I A 2.5
Ihre Nachricht vom 28.07.2015
Datum 02.09.2015

— **Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirkli-
chung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 19/1509
und dem**

— **Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen für ein Hes-
sisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum
Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hes-
sisches Gleichberechtigungsgesetz – HGLG -) – Drucks. 19/2161**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu v. b. Gesetzesentwürfen
und nehmen diese gerne hiermit wahr.

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (HGLG)
tritt mit Ablauf des 31.12.2015 außer Kraft und bedarf somit der Verlängerung oder
Neuregelung. Die Ziele des Gesetzes sind gem. § 1 die Verwirklichung der Chancen-
gleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf
— und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öf-
fentlichen Dienst. Diese Ziele sind auch weiterhin umzusetzen, sodass nach wie vor
ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz erforderlich ist.

Insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen und Leitungs-
funktionen im Bereich des öffentlichen Dienstes ist leider weiterhin festzustellen.

Henri-Dunant-Straße 13 • 63165 Mühlheim am Main
Bankverbindung: Sparkasse Langen-Seligenstadt • Konto-Nr. 80 500 31 (BLZ 506 521 24)
IBAN: DE66506521240008050031 • BIC: HELADEF1SLS
Steuernummer: 035 224 14038

Präsident: Karl-Heinz Schäfer • Erster Vizepräsident: Harald Semler • Vizepräsident: Dr. Thomas Stöhr
Geschäftsführer: Karl-Christian Schelzke • Stv. Geschäftsführer: Diedrich Backhaus



Nach dem Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des HGLG nach § 6 Abs. 7 HGLG vom 10.08.2015, Drucks. 19/2330 beläuft sich zwar der Frauenanteil im öffentlichen Dienst der Gemeinden und Gemeindeverbände auf 60,9 %, auch der Anteil der Auszubildenden ist mit 66 % Frauenanteil beachtlich. Leider liegen keine Daten über die Anzahl der Frauen in Leitungs- und Führungspositionen im kommunalen Bereich vor. Im Landesbereich beläuft sich der durchschnittliche Frauenanteil auf 54,5 %, wovon sich der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Beamtinnen zwar von 31,4 % auf 40,3 % erhöht hat und der entsprechende Anteil der Arbeitnehmerinnen 47,7 % beträgt. Der Einsatz qualifizierter Frauen auf höheren Stellen hat sich damit wohl verbessert, wird aber wohl nach oben hin immer noch immer dünner. Nach einem Artikel von „Die Welt“ vom 17.10.2014 wird in Deutschland nur jedes 10. Rathaus von einer Frau regiert. Nach einer in diesem Artikel wiedergegebenen Studie der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) sollen es Frauen am häufigsten in mittelgroßen Städten (mit einer Einwohnerzahl zwischen 50.000 und 100.000 EW) in das Bürgermeisteramt schaffen - mit 17,6 %. Am seltensten würden kleine Gemeinden mit weniger als 10.000 EW von Frauen geführt - mit nur 7,7 %. Der Geschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes Gerd Landsberg soll gemäß diesem Artikel dazu ausgeführt haben: *„Das größte Problem ist die Vereinbarkeit von Familie und politischer Arbeit.“*

Dies veranschaulicht noch einmal, dass die Anzahl der Frauen im Erwerbsleben auch mit qualifizierten Beschäftigungen durchaus zugenommen hat, die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen und Leitungsfunktionen bzw. Führungspositionen sich jedoch noch nicht ausreichend verbessert hat. Ein wesentlicher Grund dafür dürfte das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie politischer Arbeit sein. Daher ist es weiterhin erforderlich, die berufliche Förderung von Frauen durch Frauenförderpläne voranzubringen und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Dabei sind im Rahmen der Inklusion selbstverständlich auch behinderte Frauen zu berücksichtigen.

Die Vorlage von zwei Gesetzentwürfen verdeutlicht, dass sich dabei die Frage stellt, auf welcher Art und Weise die Ziele des HGLG in der gegenwärtigen Situation der hessischen Behörden, wie insbesondere auch der Städte und Gemeinden zielgerichtet und sinnvoll umgesetzt werden können und was im Einzelnen dafür erforderlich ist. Dabei ist zu bedenken, dass die betreffenden gesetzlichen Regelungen auch im Rahmen der jeweiligen Aufgabenstellungen der einzelnen Behörden und Verwaltungen umsetzbar sein muss. Somit ist bei der Umsetzung der Ziele des HGLG auch zu berücksichtigen, dass die Städte und Gemeinden nach § 92 Abs. 2 HGO zu einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung verpflichtet sind und eine effizient arbeitende Verwaltung im Interesse der Bürger zu organisieren haben. Die Erledigung



der Aufgaben des öffentlichen Dienstes im Rahmen einer möglichst sparsamen Haushaltsführung darf daher nicht durch eine aufwändige Personalverwaltung, die zu einem kostenintensiven „Selbstzweck“ zu werden droht, beeinträchtigt werden.

Die Fraktion der SPD hatte bereits mit Drucks. 18/7246 vom 16.04.2013 einen Gesetzentwurf zur Änderung des HGLG vorgelegt. Bereits mit diesem umfangreichen Gesetzentwurf, der das HGLG auf 78 Paragraphen erweitert, wurde bewusst und gewollt über die bisherigen Regelungen zur Gleichberechtigung in Bund und Land weit hinausgegangen.

Zu diesem Gesetzentwurf haben wir bereits mit Schreiben vom 11.07.2013 Stellung genommen, auf die Bezug genommen wird.

Mit der **Drucks. 19/1509** wird seitens der Fraktion der SPD erneut ein Gesetzesentwurf vorgelegt, der im Wesentlichen dem vorherigen Entwurf entspricht und gem. § 2 Abs. 1 des vorgelegten Gesetzentwurfs darauf beruht, dass davon ausgegangen wird, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt seien. Deswegen solle die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Erwerbsleben mit „neuen Ansätzen, besseren Instrumenten und klaren Sanktionen“ verfolgt werden. Zur Veränderung der Verhältnisse im Erwerbsleben wären staatliche Korrekturen notwendig. In § 16 des Entwurfs werden daher z. B. Entschädigungsansprüche ohne Rücksicht auf ein etwaiges individuelles oder organisatorisches Verschulden vorgesehen. Ferner wird die Pflicht zu Sanktionen wegen Diskriminierungen vorgeschrieben. Dabei reichen für den Vorwurf der Diskriminierung Indizien aus, wogegen der Arbeitgeber den Gegenbeweis der fehlenden Gleichberechtigungsverletzung führen muss. Nach § 40 des Entwurfs müssen Beschäftigte bei gleicher Qualifikation bei der Besetzung von Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf die noch andauernde Beurlaubung berücksichtigt werden. § 36 enthält eine Regelung zur Flexibilisierung der Präsenz, wozu insbesondere auch Telearbeit gehört, die von der Dienststelle ggf. vorbehaltlich entgegenstehender dienstlicher Gründe angeboten werden muss. Nach § 6 des Entwurfs soll die Anwendung des Gesetzes auch bei der Gewährung von Leistungen an institutionelle Leistungsempfänger vereinbarungsgemäß sichergestellt werden. Dies sind nur einige Beispiele aus dem v. g. Gesetzentwurf, dessen Regelungen schon aufgrund des bestehenden Umfangs nicht erschöpfend bearbeitet werden können.

Der Gesetzentwurf führt zu einer Überregulierung, die im Rahmen der bestehenden Verwaltungen in den Städten und Gemeinden nicht oder nur sehr schwer umsetzbar ist. Er enthält eine Vielzahl von zu beachtenden Regelungen, die das Potenzial zahlreicher rechtlicher Auseinandersetzungen in sich bergen und dazu führen, dass Regelungen insgesamt insbesondere in kleineren Verwaltungen nicht mehr umsetzbar sind



oder aber umfangreiche und kostspielige Schulungen von Personalverantwortlichen und Fachvorgesetzten nötig werden. Schon mit der Stellungnahme vom 11.07.2013 wurde darauf hingewiesen, dass die umfangreichen Regelungen dieses Entwurfs zu einem hohen Verwaltungsaufwand mit erheblichen Kosten, unabhängig davon, ob dies in den einzelnen Verwaltungsbereichen der Städte und Gemeinden zur Umsetzung der Gleichberechtigung nötig ist, führen. Es stellt sich daher die Frage der praktischen Umsetzbarkeit und des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Wenn Regelungen mit Sanktionscharakter so umfangreich und unübersichtlich sind, dass es erst einer intensiven Schulung der Personalabteilung und Vorgesetzten bedarf, um sie in der Praxis allgemein umsetzbar zu machen, so führt dies zu einem unverhältnismäßigen Zeit- und Kostenaufwand unter Beeinträchtigung anderer Aufgaben, sodass dies nicht als eine sinnvolle zielführende Maßnahme betrachtet werden kann.

Auch die Regierungsfraktion der CDU und Bündnis 90/Die Grünen legen mit der **Drucks. 19/2161** einen Gesetzentwurf zur Änderung des HGLG vor. Dieser Entwurf enthält Konkretisierungen und Erweiterungen, um insbesondere die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern zu verbessern. Dabei wird von der Feststellung ausgegangen, dass das HGLG zwar die Chancengleichheit von Frauen verbessert habe, aber gerade in höheren Positionen und Führungsfunktionen noch eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, die gezielt zu beseitigen sei. Daher wird Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben gesehen. Auch die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten soll gestärkt werden, um deren Überwachungsfunktion zur Durchsetzung des HGLG zu verbessern. In § 1 „Ziele des Gesetzes“ wird daher gezielt mit aufgenommen „die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“ sowie auch die „Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen“. Ferner wird zur Verstärkung der Ziele in Abs. 2 aufgenommen, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen sei. Dementsprechend wird in § 3 Abs. 5 und 6 des Entwurfs „Begriffsbestimmungen“ die Unterrepräsentanz von Frauen sowie die Familienaufgabe definiert. In § 20 des Entwurfs wird die Möglichkeit zur Anrufung des Verwaltungsgerichtes durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geregelt, was bisher nicht der Fall war. Dies betont und verbessert die Möglichkeiten der Kontrolle der Umsetzung des HGLG durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auch die Regelungen dieses Entwurfes führen zu weiteren Anforderungen der Verwaltung, die sich jedoch aus der gesetzten Zielsetzung ergeben.



Die Regelungen dienen der Verwirklichung der in § 1 gesetzten Ziele und sind aus diesem Grund im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zu akzeptieren.

Unabhängig davon ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Regelungen des HGLG vereinbar mit anderen landesrechtlichen Regelungen sein sollten, um Missverständnisse und Rechtsunsicherheiten zu vermeiden. In § 13 des Entwurfs der Regierungsfractionen, Drucks. 19/2161 wird die bisherige Regelung des § 12 HGLG „Gremien“ die lautet: „Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein“ dahingehend geändert, dass die Vorschrift nunmehr lautet: „Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind“.

Zur Begründung wurde dazu erläutert, dass entscheidend sein soll, dass die betroffene Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, womit die Anwendung der Vorschrift entfällt, soweit durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist oder andere besondere gesetzliche Vorgaben gelten. Dies sei der Tatsache geschuldet, dass die durch das HGLG gebundene Dienststelle oftmals nicht vollständig über die Besetzung eines Gremiums entscheiden kann, weil andere Stellen die übrigen Mitglieder entsenden oder weil gesetzliche Regelungen über Wahl und Zusammensetzung des Gremiums eingreifen. Solche Regelungen könnten z. B. § 125 Hessische Gemeindeordnung (HGO) oder § 12 des Hessischen Kommunalwahlgesetzes (KWG) sein. In § 125 HGO „Vertretung der Gemeinde in Gesellschaften“ soll nach dem Entwurf des Gesetzes zur Erleichterung der Bürgerbeteiligung auf Gemeindeebene und zur Änderung kommunalrechtlicher Rechtsvorschriften in Abs. 2 Satz 1 des § 125 HGO hinter dem Satz „Abs. 1 gilt entsprechend, wenn der Gemeinde das Recht eingeräumt ist, in den Vorstand, den Aufsichtsrat oder ein gleichartiges Organ einer Gesellschaft Mitglieder zu entsenden“ der Satz eingefügt werden „Bei den Aufsichtsgremien soll der Gemeindevorstand darauf hinwirken, dass die Gemeinde möglichst paritätisch durch Frauen und Männer vertreten wird“.

Ferner soll in § 12 KWG „Aufstellung der Wahlvorschläge“ nach Abs. 1 Satz 1, der die Festlegung der Bewerber für die Wahlvorschläge regelt, eingefügt werden „Bei der Aufstellung sollen nach Möglichkeit Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden“.

Durch diese Regelungen wird den Zielsetzungen des HGIG Rechnung getragen, in dem ausdrücklich das Bestreben nach paritätischer Besetzung von Gremien aufgenommen wird. § 44 des Entwurfs der Fraktion der SPD, Drucks. 19/1509 enthält ver-



gleichbare Regelungen wie § 13 des Entwurfs der Regierungsparteien. Dort wird in Abs. 3 aber auch noch die Beteiligung der Frauenbeauftragten geregelt.

Bei diesen Regelungen ist zu berücksichtigen, dass erst einmal eine ausreichende Anzahl von weiblichen Kandidatinnen für die Besetzung der jeweiligen Positionen zur Verfügung stehen muss. Dies ist leider – wie schon erwähnt –, z. T. aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und kommunalem Amt sehr schwierig. Dennoch müssen die Gremien ihre Arbeit verrichten können. Deshalb ist es sicherlich notwendig, die Zielsetzung einer paritätischen Besetzung von Gremien durch entsprechende Normierungen in den einzelnen Gesetzen zu untermauern. Andererseits muss jedoch, wie gesagt, sichergestellt werden, dass die Arbeit der Gremien beim Fehlen geeigneter Kandidatinnen, nicht beeinträchtigt wird. Daher ist eine Regelung wie in § 44 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfes der SPD, die besagt, dass die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen so erfolgen „muss“, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sind, eine Regelung, die in der Realität zumindest im kommunalen Bereich nicht umsetzbar ist. Da leider zur Zeit oftmals geeignete weibliche Kandidatinnen fehlen, muss es daher bei einer „Soll“-Regelung bleiben, um die Arbeit der Verwaltungen nicht zu beeinträchtigen. Dennoch gilt es, das Ziel einer paritätischen Besetzung weiter zu verfolgen. Gerade im kommunalen Bereich wären mehr Frauen in der politischen Arbeit sowie auch mit entsprechender Verantwortung in höheren Positionen und in Führungsfunktionen wünschenswert. Dies sollte durch Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und politischer Arbeit gefördert werden.

Hilfreich für die Praxis wäre, wenn die betreffenden unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen zur Verwirklichung paritätischer Besetzungen einheitliche Formulierungen hätten und die Rangfolge ihrer Geltung klarstellen würden, um Rechtsunsicherheiten und Missverständnisse zu vermeiden.

Insgesamt ist der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen, Drucks. 19/2161 nach Berücksichtigung vorstehender Ausführungen somit nach unserer Auffassung zu bevorzugen.

Mit freundlichen Grüßen

Karl-Christian Schelzke

Geschäftsführender Direktor

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen

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

und

der Fraktion der CDU und Bündnis 90/Die Grünen für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung – Drucks. 19/2161

Persönliche Stellungnahme von Angela Obst

Frauenbeauftragte

der Nassauischen Sparkasse

seit 1994

Sprecherin der Frauenbeauftragten

an hessischen und thüringischen

Sparkassen seit 2004

Dem Vorspann beider Gesetze ist zu entnehmen, dass beide Gesetzentwürfe in den hessischen Landtag eingereicht wurden, um die tatsächliche gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter im Wirkungsbereich Hessen zu realisieren.

Für meine Stellungnahme habe ich beide Gesetzentwürfe entlang der Abschnitte des Fraktionsentwurfs von CDU/Grüne mit meinem Erfahrungshintergrund betrachtet und die besonderen Chancen bzw. Risiken in Kernaussagen aus beiden Gesetzentwürfen in meine persönliche Einschätzung, aus der Erfahrung von 21 Jahren Gleichstellungsarbeit, gebracht.

Die drei zusätzlichen Abschnitte des Gesetzentwurfes der SPD habe ich logisch in diese Betrachtung eingefügt.

Ich bitte den Sozialausschuss jenseits der Fraktionen um eine sorgfältige Prüfung. Wir brauchen ein gutes Gleichberechtigungsgesetz mit autorisierten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, um die erreichte Gleichberechtigung und den Kulturwandel weiter zu stärken. Der Diskriminierung von Frauen und der Missachtung von Menschenrechten ist mit aller Kraft entgegenzuwirken. Wir benötigen ein HGIG, das uns auf dem Weg der gelebten Geschlechtergerechtigkeit tatkräftig unterstützt.

Wir alle sind stolz auf unsere Demokratie und die Gleichberechtigung. Es ist wichtig, diesen Tugenden demokratisch, friedlich kraftvoll, solidarisch Geltung zu verschaffen.

Wir alle packen gerne mit an, damit unsere Zukunft gleichberechtigt ist.

Geben Sie uns ein gutes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, damit wir gemeinsam zum Wohle aller Menschen in Hessen tatkräftig wirken können.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Resümee der Stellungnahme

Drucks. 19/1509

- + Regelung - Länderübergreifende öffentliche Unternehmen über Ländervertrag wie beim HPVG
- + Klare Regelungen Inhalte und Zuständigkeit im AGG
- + Frauenförderpläne ergänzt umfassende Regelung
- + Verbindliche Unterstützung und Rechtsauskünfte aus der unabhängigen neuen Stelle im Ministerium
- + klare Definition zur Besetzung und Ausstattung und Bezahlung der Frauenbeauftragten
- + zentrale unabhängige, berichtende Stelle
- ./ Umfang des Gesetzes

Drucks. 19/2161

- + Geschlechtergerechte Sprache
- + Frauenförderpläne ergänzt um Führung und Arbeitszeitanteile
- + Gremien-Bestellung ergänzt um 50 % Frauen, Ausnahmen sind aktenkundig zu machen.
- + Klagemöglichkeit am Verwaltungsgericht
- + AGG-Zuständigkeit weiter enthalten
- ./ Keine Zuständigkeit für Länderübergreifende öffentliche Unternehmen, wie z.B. Helaba
- ./ Berichte nur noch alle 3 Jahre, ohne klare Regelungen der Inhalte und Aufsichtspflichten
- ./ Nur unverbindliche Rechtsauskünfte des zuständigen Ministeriums
- ./ keine unabhängige zentrale Clearingstelle

Beide Gesetzentwürfe haben noch Schwachstellen, wobei im Entwurf 19/2161 viele wichtige Dinge genannt werden, aber meist diese nicht völlig klar und eindeutig geregelt sind. Dies hat in der Vergangenheit schon zu vielen Diskussionen und sicherlich auch zur Nichtbeteiligung von Frauenbeauftragten geführt.

Mir ist wichtig, dass der Nachbesserungsbedarf erkannt wird und gute sinnvolle Passagen aus den Erkenntnissen der Anhörung in das neue HGIG aufgenommen werden.
 Das neue HGIG bedarf klarer Regelungen, klarer Vollmachten und klarer Handlungsaufträge.

Warum ist die Zuständigkeit des HGIG bisher nicht im Ländervertrag geregelt? Die letzte Änderung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes hat die Unterschiede zwischen den Gleichstellungsgesetzen zusätzlich erhöht und die Lage der Betroffenen in Länderübergreifenden Organisationen und Unternehmen weiter erschwert.

In der Konsequenz dieses Nichteinbezugs in die Gleichstellungsgesetzgebung, sind öffentliche Unternehmen wie z.B. die Helaba, die mit 3.457 Beschäftigten in 3 Bundesländern, mit drei unterschiedlichen Gleichstellungsgesetzen vertreten ist, aber unter keines dieser Gleichberechtigungsgesetze fällt.

Die 34 hessischen Sparkassen (18.528 Beschäftigte) und die 16 Thüringer Sparkassen (5.493 Beschäftigte) melden beim HPVG und den Gleichstellungsgesetzen eigenverantwortlich jeweils in Hessen oder Thüringen nach gültigem Landesgesetz.

Ein wichtiger Eckpfeiler für die Gleichberechtigung ist die „Unabhängige Clearingstelle“, die sich rechtsverbindlich um die ordnungsgemäße Beachtung des HGIG kümmert und die Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit unterstützt. Diese unabhängige Clearingstelle würde auch das Berichtswesen bereichern und aus den Meldungen an die Regierungspräsidenten könnte Feedback gegeben werden bzw. diese Daten würden direkt in den Landtagsbericht einfließen können. Die Ergebnisse des vorliegenden Landtagsberichts wurden gesondert abgefragt und enthalten diesmal keine Daten zu 33 hessischen Sparkassen.

Weiterhin braucht es eine klare Definitionen der Aufgaben zum AGG und Möglichkeiten der Klage vor dem Arbeitsgericht aus der Organtätigkeit der Frauenbeauftragten.

Sonst bleibt es ein zahnloser Tiger, mit dem wir geschickt, wie wir sind, doch schon einiges erreicht haben. Wir haben über Jahre bewiesen, dass wir unsere Arbeitszeit sinnvoll nutzen. Unterstützen Sie uns darin noch effektiver für ein gleichberechtigtes Hessen arbeiten zu können.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Gegenüberstellung und Stellungnahme anhand von Kernaussagen

Begründung zur Erstellung der Gesetzentwürfe

Das HGIG wird weiter gebraucht

Die **SPD** hat deshalb in 2013 ein neues Gesetz erstellt und in den Landtag eingereicht. Nach der Anhörung in 2013 verbessert und in 2015 in der jetzt vorliegenden Form erneut eingereicht.

Auszug Problemschilderung Drucks. 19/1509:
„Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nach wie vor nicht gelungen.“

CDU/Grüne haben das bestehende HGIG verlängert und wollen per 1.01.2016 die Aktualisierung des HGIG.

Auszug Problemschilderung Drucks. 19/2161:
„Auch wenn das HGIG bereits einiges bewirkt hat, ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht in allen Bereichen erreicht.“
„Die Evaluation unter Einbindung der Normadressaten hat Änderungsbedarf in einer Reihe von weiteren Punkten ergeben.“

Hier sind sich alle Beteiligten einig. In der Intensivität der Bearbeitung und Auseinandersetzung mit dem Thema „Chancengleichheit“ mit effektiven Verbesserungs- und Handlungschancen im HGIG sehe ich allerdings Unterschiede.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Erster Abschnitt – Allgemeines (§§ 1 bis 4)

Unterstützung zum Abgleich der Entwürfe

SPD-Entwurf

- Erster Abschnitt Allgemeines §§ 1 bis 3
- Zweiter Abschnitt Geltungsbereich §§ 4 bis 6
- Dritter Abschnitt Begriffsbestimmungen §§ 7 bis 9

Der sprachliche Ausdruck**in Wort und Schrift soll die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern****Drucks. 19/1509**

§ 3 Absatz 3 *Rechts- und Verwaltungsvorschriften haben die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck zu bringen. Gleiches gilt für den Schriftverkehr der dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterliegenden Einrichtungen.*

Drucks. 19/2161

§ 1 Ziel des Gesetzes **NEU** Absatz 2
„Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.“

Welche Bedeutung der Ansprache zukommt, stellt die Humboldt-Universität in ihrer Broschüre „WAS TUN? Sprachhandeln aber wie? Klar – Zitat Auszug aus der Einwandbehandlung Seite 45:

„Alle aktuellen Studien zum Einfluss sprachlicher Formen auf die Wahrnehmung zeigen, dass bei androgynen Maskulina zuerst männliche Personen assoziiert werden und zwar durchgängig und unabhängig von anderen Geschlechterstereotypen. Auch bei sogenannten – Frauenberufen – wurden bei der Verwendung des Maskulinums Männer assoziiert. Es ist also keineswegs so, dass Frauen mitgedacht werden.“

Grund genug, dies im Gleichstellungsgesetz endlich deutlich zu benennen und einen konkreten Handlungsauftrag zu erteilen.

Diese Ergänzung des HGIG im Entwurf 19/2161 begrüße und unterstütze ich ausdrücklich. Angestrebt werden sollte allerdings auch der geschlechtergerechte mündliche Sprachgebrauch.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Geltungsbereich des Gesetzes

Drucks. 19/1509

§ 4 regelt welche Beschäftigte in den Geltungsbereich sind.

§ 5 Sachlicher Geltungsbereich

- (1) Gültigkeit unabhängig von ihrer Rechtsform insbesondere Beschreibung inclusive der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.

Letzter Satz *„Für die nicht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist eine Geltung des Gesetzes oder eines vergleichbaren anderen Gesetzes durch Staatsvertrag oder sonstige Vereinbarung sicherzustellen“*

- (2) **Einschluss** in den Geltungsbereich der öffentlicher Unternehmen und von Beteiligungen mit mehr als der Hälfte sowie kommunaler Eigenbetriebe
 (3) Umwandlungen in private Rechtsformen ist die **Geltung des Gesetzes zu erhalten.**
 (4) Gültigkeit auch bei Teilumwandlungen
 (5) Gültigkeit auch für *„für alle sonstigen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes nach Abs. 1 und 2 unterfallenden Rechtsträger.“*

§ 6 Institutionelle Leistungsempfänger regelt die Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen und den Einfluss des Gesetzes durch die Frauenbeauftragten auf die Leistungsempfänger.

Drucks. 19/2161

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für zusammengefasst in sechs Bereiche (Gültig 11)

„5. Die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.“

- (2) Soll-Regelung (Gültig analog §2 (2))
 Gültig nur für der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen.

- (3) **NEU Hinwirkung** bei Beteiligungen und Ausgliederungen mit dem Verbleib einer Beteiligung

„Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden.“

NEU aus Trennung Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen:

§ 3 Begriffsbestimmungen (Gültig § 2 (3-8))

Erweiterte Definition zu den Dienststellen und den eingebundenen Beschäftigtengruppen.
 Erklärung Unterrepräsentanz, Familienaufgaben.
 Vermisst: Definition Teilzeitbeschäftigung.

In der Drucks. 19/1509 wird eindeutig der Regelungsbedarf für die im Länderverbund z.B. Hessen-Thüringen arbeiteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts festgelegt.

Dies schließt endlich öffentliche Unternehmen wie z.B. die Hessische Landesbank mit 3.457 **Beschäftigten in die Gleichstellungspolitik** ein. Bisher ist keines der in allen tätigen Ländern (Hessen, Thüringen, Nordrhein Westfalen) geltenden Gleichstellungsgesetze für dieses Unternehmen gültig.

Die Drucks. 19/2161 lässt diese Länderübergreifend Tätigen weiter außerhalb der Gleichberechtigungsgesetzgebung.

Der neue Absatz 3 definiert lediglich bei Beteiligungen das daraufhin wirken, dass die Personalwirtschaftlichen Grundsätze nach § 4 auch dort angewendet werden. Unklar ist wer diese Aufgabe hat und was bei Ablehnung geschieht. Die fehlende Dokumentationspflicht, wird die Gesetzgebenden auch nicht über die Überlegungen bzw. Hinderungsgründe in Kenntnis setzen.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Zusätzlicher Abschnitt im SPD-Entwurf :**Vierter Abschnitt Beschäftigungsrechte und Diskriminierungsverbote**

SPD-Entwurf §§ 10 bis 16

Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

Die Drucks. 19/1509 benennt konkret
 in § 10 die Beschäftigtenrechte,
 in §11 das Verbot der unmittelbaren
 Diskriminierung,
 in §12 das Verbot der mittelbaren
 Diskriminierung,
 in § 13 die Anweisung als Diskriminierung,
 in § 14 die Durchsetzung der
 Gleichberechtigung, Gewährleistung der vollen
 Gleichstellung,
 in § 15 die Belästigung, sexuelle Belästigung,
 in § 16 die Entschädigung, Sanktion

Die Drucks. 19/2161 nennt im
 § 17 Aufgaben der Frauen- bzw.
 Gleichstellungsbeauftragten
 weiterhin die Zuständigkeit für Teile des AGG,
 ohne besondere Ausführungen zu den
 erwarteten Tätigkeiten z.B. Aufsicht,
 Sicherstellung der Bekanntmachung, Beteiligung
 am Verfahren, Anlaufstelle für Betroffene,
 Beschwerdestelle, ...
 Aufgrund der fehlenden konkreten Benennung
 erhält die Frauenbeauftragte auch keine
 Sanktionsmöglichkeiten.

Die komplexe Darstellungsweise der Drucks. 19/1509 benennt deutlich die Diskriminierungstatbestände und die die Aufgaben der Frauenbeauftragten. In der Drucks. 19/2161 ist lediglich die Überwachungs- und Beratungsfunktion der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten definiert. Ein konkreter Handlungsauftrag ist daraus nicht zu ziehen. Aus dieser unklaren Definition entstehen heute in der Praxis schon viele Diskussionen mit den internen Beschwerdestellen und den Bereichen, die die Information der Beschäftigten sicherstellen sollen z.B. durch Schulungen und den Zugriff auf die gültigen Gesetze.

Neben der Bundes-Antidiskriminierungsstelle ist mir keine hessische Antidiskriminierungsstelle bekannt, die die Betroffenen, die Beschwerdestellen und Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit effektiv unterstützt.

In der Drucks. 19/1509 sind die Tatbestände der Überwachung klar definiert. Der Handlungsauftrag ist damit wesentlich deutlicher und wird zusätzlich durch die neu einzurichtende „Externe unabhängige Stelle“ für alle Belange des HGIG als Ansprechpartnerin (§75) unterstützt.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Zweiter Abschnitt - Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 5 bis 13)

Unterstützung zum Abgleich der Entwürfe:

SPD-Entwurf

- Fünfter Abschnitt Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung §§ 17 bis 24
- Sechster Abschnitt Fortbildung §§ 25 bis 26
- Siebter Abschnitt Frauenförderplan §§ 27 bis 33
- Neunten Abschnitt Gremienbesetzung §§ 44 bis 45

Frauenförderpläne und deren Berichterstattung

Drucks. 19/1509

Obwohl die Kernforderungen gleich sind, wird dieser Entwurf in den §§ 27 bis 33 wesentlich konkreter.

**Erstellung der Frauenförderpläne für 4-Jahre.
Berichterstattung alle 2-Jahre**

Drucks. 19/2161

§§ 5 bis 7

Die Regelungen in diesem Gesetzentwurf enthalten zusätzlich bei Teilzeitkräften die Angabe der Stellenanteile und **NEU** die Führungskräfte, wobei hier keine Angabe der Stellenanteile gefordert wird.

**Erstellung der Frauenförderpläne für 6-Jahre.
Berichterstattung alle 3 Jahre.**

Es ist wichtig hier die Inhalte und den Rahmen des Frauenförderplanes mit seiner Berichterstattung möglichst konkret zu fassen. Ein gleicher bzw. sehr ähnlicher modularer Aufbau eröffnet Vergleichsmöglichkeiten zwischen gleichartigen Dienststellen und vereinfacht die Zusammenführung der Berichte und damit die Evaluation. Eine Streckung des Berichtszeitraumes ist nicht angemessen. Diese Arbeitserleichterung geht eindeutig zu Lasten einer zeitnahen Reaktion auf unweigerliche Veränderungen, die immer schneller getaktet sind.

Die Führungspositionen sind Schlüsselpositionen

Drucks. 19/1509

§28 Inhalte der Frauenförderpläne

nimmt im – Absatz 1 -auch die Hierarchieebenen und damit die Führungspositionen in den Blick. Im Absatz 3 wird unter Punkt 6 die Übernahme von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen bzw. Stellvertretungen und unter Punkt 10 auf die Veränderung der Führungskultur im Sinne der Ziele des Gesetzes eingegangen.

Drucks. 19/2161

§ 6 Inhalt Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Absatz 3 Punkt 4. Ist die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männer zu erheben. Auch in der Personalentwicklung – Absatz 4 – wird unter 5. Insbesondere auf die Erprobung von Teilzeit in Führungspositionen hingewiesen.

Eine gesonderte Betrachtung und Überwachung der Führungspositionen und –kultur halten beide Gesetzentwürfe im Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan für erforderlich. Aufgrund der besonderen Schlüsselfunktion von Führungskräften halte ich diese Erweiterung für sehr wichtig und zielführend. Allerdings ist der differenzierte Blick auf die unterschiedlichen Hierarchieebenen unabdingbar, da die Erfahrung zeigt, dass Frauen oft in den unteren Hierarchie-Ebenen stecken bleiben (Gläserne Decke).

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Auswahlentscheidungen**Drucks. 19/1509****§22 Auswahlentscheidungen,
Entscheidungsquote**

- (1) (4) Besetzung der Arbeitsplätze gemäß der nachgewiesenen besten Qualifikation
- (5) Sonderregelung wenn kein Auswahlrecht

§ 23 Unzulässige Auswahlaspekte

Ausschluss der Verwendung von diskriminierenden und im Familienumfeld begründeten Auswahlaspekten

Drucks. 19/2161**§ 11 Auswahlentscheidungen (Gültig § 10)**

- (1) Ergänzung „... oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, ...“
- (2) Unverändert
- (3) „...Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.“ Vorher nur – von Beurlaubungen und Beschäftigungen.
- (4) „... Werden die Zielvorgaben des Frauen- und Gleichstellungsplanesfür jeweils drei Jahre nicht erfüllt.....“
- (5) Unverändert
- (6) Sinngemäß gleich HGB-Bezug geändert

Die Änderungen der Drucks. 19/2161 sind eindeutig eine Verschlechterungen des HGIG die männlichen Bewerber ungerecht begünstigen können.

Männer sind aufgrund ihrer sportlichen Neigung oft ehrenamtlich in Vereinen tätig. Zudem erfolgt die Nennung dieser Tätigkeiten schon heute in den Bewerbungsverfahren. Eine zusätzliche Nennung im Gesetz ist unnötig. Dies ehrenamtliche Engagement ist Frauen mit Familienaufgaben oft nicht möglich und die vielen kleinen ehrenamtlichen Tätigkeiten z.B. in der Aufgabenbetreuung, in Elternbeiräten, Schülerbüchereien etc. werden damit sicherlich nicht vermehrt in die Bewerbungsverfahren einfließen.

Absatz 3: Der Ausschluss der Gleichbehandlung erscheint mir nicht korrekt. Eine Gleichbehandlung ist anzustreben und kann z.B. durch die Information über aktuelle Stellenausschreibungen an Elternzeitler und Beurlaubte erfolgen.

Hier wäre ein „ist anzustreben“ sinnvoller, als die dauerhafte Rechtfertigung der Ungleichbehandlung.

Die Verlängerung des Berichtszeitraumes auf drei Jahren führt zur Verwässerung der Ergebnisse.

Für mich ist eher eine Verkürzung angesagt, die aus meiner Sicht durchaus nur innerhalb der Dienststelle bei Jahreswechsel erfolgen kann. Bei Erstellung des externen Berichtes könnten dann gleich die ergriffenen Maßnahmen mit kommuniziert werden.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Die Gremien in allen Facetten sind mehr in den Focus zu nehmen und die Einberufung bzw. Besetzungspraktiken sind geschlechtergerecht zu gestalten. Gelingt dies –noch- nicht sind mindestens die erheblichen Gründe dafür aktenkundig zu machen.

Drucks. 19/1509

§44 und 45§

Die Regelungen im§ 44 Paritätische Besetzung von Gremien macht das Ziel sehr deutlich. Alle Abweichungen bei der Besetzung der definierten Gremien sind im Einzelfall aktenkundig zu machen. Vorschläge für Nachbesetzungen sind mit ebenso vielen Männern, wie Frauen einzureichen. Ausnahmen, sind auch hier von der auswahlbefugten Stelle aktenkundig zu machen. Das Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten ist festgeschrieben. Der § 45 Einigungsstellenbesetzung befasst sich mit diesem Gremium und der Beteiligung der nötigen Zustimmung der Frauenbeauftragten bei der obersten Dienstbehörde.

Drucks. 19/2161

§13 Gremien

Der alte § 12 wurde in der Sollvorschrift im Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht auf mindestens die Hälfte Frauen **ergänzt**. **Neu** kommt die Definition – Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Die Überwachung dieser Besetzung von Gremien wird in § 17 den Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten nun ausdrücklich genannt. Die Offenlegung der Gremienbesetzung ist also zwingend erforderlich.

Beide Gesetze stellen somit die Entscheidungsgruppen in einen besonderen Fokus, damit endlich eine Kulturveränderung beginnt.

Die Drucks. 19/1509 definiert die Gremien und die Möglichkeiten genauer.

In der Drucks. 19/2161 ist es immer noch eine Sollvorschrift, die aber durch die Aktenkunde und den Überwachungsauftrag an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte präzisiert wird und nicht mehr, wie in Vergangenheit, gänzlich unbeachtet bleiben kann. Es bedarf hier allerdings noch einer deutlichen Definition der sonstigen Gremien und einer verpflichtenden Bestandsaufnahme in jeder Dienststelle!

Zu beachten ist dabei, dass nicht alle Verwaltungsvorschriften und Ausführungsverordnungen der Landesbehörden, den ebenfalls im Geltungsbereich des Gesetzes liegenden Unternehmen, wie den Sparkassen, zugänglich sind. Auch ob diese Vorschriften Gültigkeit in diesen Unternehmen haben ist, zumindest mir, nicht klar.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Dritter Abschnitt – Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14)

Unterstützung zum Abgleich der Entwürfe:

SPD-Entwurf

- Achter Abschnitt Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie §§ 34 bis 43

Vierter Abschnitt – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 bis 21)

Unterstützung zum Abgleich der Entwürfe:

SPD-Entwurf

- Zehnter Abschnitt Frauenbeauftragte §§ 46 bis 53
- Elfter Abschnitt Unterrichtung der Frauenbeauftragten §§ 54 bis 57
- Zwölfter Abschnitt Mitwirkung der Frauenbeauftragten §§ 58 bis 63
- Dreizehnter Abschnitt Widerspruch der Frauenbeauftragten §§ 64 bis 68
- Vierzehnter Abschnitt Sanktionen § 69

Bestellung der Frauenbeauftragten**Drucks. 19/1509****§ 47 Bestellung von Frauenbeauftragten, Stellvertreterinnen**

In diesem Gesetzesentwurf beginnt die Verpflichtung für eine Frauenbeauftragte in Dienststellen mit 25 Beschäftigten

§ 48 Amtszeit 4-6 Jahre, Verlängerung möglich**§ 49 Ausschluss einer Interessenkollision**

Absatz 1 nicht in Personalangelegenheiten

Absatz 2 Die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung ist möglich.

Drucks. 19/2161**§ 15 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Dieser Gesetzesentwurf beginnt bei 50 Beschäftigten.

Absatz 2 – Ausschluss der gleichzeitigen Berufung als Personalrat

§ 16 Dauer der Bestellung und Abberufung

Amtszeit 6 Jahre, Verlängerung möglich

Absatz 3: Beendigung bei Annahme der Wahl in den Personalrat

Aufgaben und Freistellungen werden in beiden Entwürfen erweitert und konkretisiert.

Die Drucks. 19/2161 sieht allerdings einen Interessenkonflikt in der gleichzeitigen Berufung als Personalrätin. Dies ist seit Beginn des Gesetzes geübte Praxis und führte, soweit mir bekannt ist, bisher nicht zu Problemen.

Stärkung der Frauenbeauftragten**Drucks. 19/1509****§ 53 Ausstattung** differenziert**§ 54 Informationsrechte**

insbesondere (3) direkter Zugang

§ 55 Externe Unterstützung

insbesondere direkte Zugangsrechte

Drucks. 19/2161**§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten****NEU § 18 Information und Austausch**

Rechte beschreiben, ohne Beweiskraft und echte rechtliche Unterstützung der Frauenbeauftragten bedeutet gefesselt und auf den guten Willen des Arbeitgebenden angewiesen zu sein.

Recht haben reicht nicht – Wir brauchen auch die Chance Recht zu bekommen. Dazu ist rechtliche Unterstützung notwendig. Unverbindliche Aussagen helfen nicht weiter.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Stärkung des Widerspruchsrechts**Drucks. 19/1509****§ 64 Widerspruchsrecht****§ 65 Aufschiebende Wirkung****§ 66 Abhilfe****§ 68 Entscheidung über den Widerspruch bei
Rechtsträgern außerhalb der
Landesverwaltung****§ 69 Sanktionen****Drucks. 19/2161****§ 19 Widerspruchsrecht****NEU § 20 Rechtsschutz**

bei Nichteinbezug und Formfehlern in der
Beteiligung der Frauenbeauftragten ohne
aufschiebende Wirkung.

Anspruch vor dem Verwaltungsgericht.

Die Drucks. 19/2161 gibt lediglich eine rechtliche Möglichkeit, wenn der formelle Prozess nicht eingehalten wird. Eine Unterstützung bei tatsächlich diskriminierenden Entscheidungen die formell durch alle Unternehmensinternen Instanzen gegangen sind, gibt es nicht. Ebenso keine aufschiebende Wirkung.

In der Drucks. 19/1509 gibt es klare Regelungen zum Abhilfeprozess, Sanktionsmöglichkeiten und in folgenden Paragraphen auch zum Klagerecht vor dem Arbeitsgericht.

Zusätzlicher Abschnitt im SPD-Entwurf :**Zwölfter Abschnitt Mitwirkung der Frauenbeauftragten**

SPD-Entwurf §§ 58 bis 63 – Einordnung vor dem Widerspruchsrecht

Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten und deren Durchsetzung**Drucks. 19/1509****§ 58 Mitwirkungsrechte****§ 59 Mitwirkungsverfahren****§ 60 Zuständigkeiten****§61 Folgen unterbliebener Beteiligung****§ 62 Beendigung des Mitwirkungsverfahrens****§ 63 Vereinbarungen, Konfliktmoderation****Drucks. 19/2161****§ 17 Aufgaben und Rechte der
Frauenbeauftragten****§ 18 Information und Austausch**

Die Drucks. 19/1509 gibt klare Regelungen zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten, zu den Folgen bei Unterlassung und zur möglichen Konfliktmoderation.

Dies wird im Entwurf der Drucks. 19/2161 nur in den §§ 17 und 18 in der Auslegung und der Diskussion bzw. durch Stellungnahmen und dem Widerspruchsverfahren ermöglicht.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Zusätzlicher Abschnitt im SPD-Entwurf :**Fünftehnter Abschnitt Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten**

SPD-Entwurf §§ 70 bis 71

Ein zusätzlicher Rechtsschutz zur Stärkung und Durchsetzung der Einhaltung des Gesetzes wird benötigt. Eine Klagemöglichkeit vor dem Verwaltungsgerichtshof wird installiert.

Drucks. 19/1509**§§ 64 bis 71**

Der Entwurf enthält nach dem in etwa gleichgearteten Widerspruchsverfahren ermöglicht

§ 69 Sanktionen bei Nichterfüllung des Frauenförderplanes und Besetzungen durch Männern, ohne Zustimmung der Frauenbeauftragten, die Möglichkeit das Arbeitsgericht einzuschalten.

Die §§ 70 und 71 eröffnen ein Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten

§ 70 Die Frauenbeauftragte kann Ihre Organrechte beim Arbeitsgericht durch Einleitung eines Beschlussverfahrens geltend machen.

§ 71 Gerichtliches Beanstandungsrecht, ermöglicht, dass gemäß HGIG bzw. AGG von der Frauenbeauftragten beanstandete Entscheidungen arbeitsgerichtlich auf Rechtmäßigkeit geprüft werden. Nur rechtlich einwandfreie Entscheidungen dürfen dann realisiert werden.

Drucks. 19/2161

Dieser Gesetzentwurf enthält, im **NEUEN § 20** einen Rechtsschutz ohne aufschiebende Wirkung der bei Verletzung der Rechte der Frauenbeauftragten oder Nichtaufstellung eines Frauenförderplanes gewährt wird. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es bei einem ordentlichen Beteiligungsprozess keine Rechtsmittel für die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gibt. Rechtsverstöße können weiterhin nur über persönliche Arbeitsgerichtsklagen bzw. AGG-Klagen einer gerichtlichen Richtigstellung zugeführt werden.

Wie gut und wirkungsvoll dabei die kompetenten Stellungnahmen von Frauenbeauftragten sind haben einzelne Arbeitsgerichtsurteile schon gezeigt.

Die in der Drucksache 19/1509 erläuterten Wege sind bei Fehlentscheidungen und in besonderen Situationen gangbar und erschließen die Möglichkeit, als Frauenbeauftragte dauerhaft falsche Rechtsauffassungen zu beenden und im Sinne der allgemeinen Gleichstellung zu handeln.

Im Gesetzentwurf der Drucksache 19/2161 gewährt der neue § 20 Rechtsschutz lediglich bei Verfahrensfehlern bzw. dem Ausschluss der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten Handlungsmöglichkeiten, wobei alle Maßnahmen weiter umgesetzt werden und erst das, meist nicht zeitnahe, Verwaltungsgerichtsurteil tatsächliche Klarheit verschafft. Zudem ist dieser Weg des Rechtsschutzes nicht gangbar, wenn alle Beteiligungsprozesse ordnungsgemäß gelaufen sind, aber die Entscheidung, diskriminiert bzw. nicht dem Gleichstellungsgesetz entspricht. Dann kann nur die einzelne Betroffene selbst vor dem Arbeitsgericht gegen ihren Arbeitgeber klagen. Eine Grundsatzentscheidung z.B. bei Nichterfüllung des Frauenförderplanes oder diskriminierenden Arbeitsverträgen ist leider ausgeschlossen.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

Zusätzlicher Abschnitt im SPD-Entwurf :
Siebzehnter Abschnitt Zuständigkeit des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung

SPD-Entwurf §§ 73 bis 76

**Zuständigkeiten des für die Frauenpolitik zuständigen Ressorts
 incl. Schaffung einer zentralen unabhängigen Stelle**

Drucks. 19/1509

§ 73 Koordination der Arbeit der FB

- (1) „Das für die Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung koordiniert den Informationsaustausch der Frauenbeauftragten und ihre Fortbildung. Es beruft mindestens alle zwei Jahre eine Konferenz aller Frauenbeauftragten im Land Hessen ein und leitet diese Konferenz.“
- (2) „Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung schafft organisatorische Voraussetzungen für eine dienststellenunabhängige Vernetzung der Frauenbeauftragten und stellt dafür eine Plattform bereit, die auch interessierten Beschäftigten, Bürgerinnen und Bürgern zugänglich ist.“
- (3) „Das für die Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erteilt die in § 55 Externe Unterstützung (1) vorgesehene Auskünfte und leistet die dort vorgesehene Unterstützung der Dienststellen und ihrer Frauenbeauftragten.“

§ 74 Erlass von Durchführungsbestimmungen

§ 75 Zentrale unabhängige Stelle

- (1) „In dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung wird als selbstständige Abteilung eine „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen“, eingerichtet. Aufgabe dieser zentralen unabhängigen Stelle ist die Auswertung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspraxis in allen Bereichen des Landes Hessen, die Entwicklung von Veränderungsvorschlägen,“
- (2) „Die Leitung der „Stelle für Gleichberechtigungs- & Gleichstellungsfragen“ wird vom Hessischen Landtag in geheimer Abstimmung gewählt.“
- (3) „In ihrer Arbeit ist die zentrale unabhängige Stelle frei von Weisungen Dritter und nur dem Gesetz unterworfen. ...“
- (4) Gesonderter Haushalt für diese Stelle
- (5) Die unabhängige zentrale Stelle ist kann von allen Betroffenen direkt angesprochen werden.
- (6) Alle Beschäftigten können sich direkt an diese unabhängige Stelle wenden.
- (7) Zugangsrecht auch für Bewerbende und ehemalige Beschäftigte
- (8) Möglichkeiten zur Einsichtnahme von zu prüfenden Vorgängen auch unter Zuhilfenahme der Aufsichtsbehörden.
- (9) Möglichkeit der Übernahme der Aufgaben einer regionalen Antidiskriminierungsstelle zur Durchführung des AGG und der EU-Verordnungen

Drucks. 19/2161

§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

- (7) Prüfung der Zielerreichung und Bericht alle 3 Jahre

§ 7 Verfahren zur Aufstellung von

Frauenförderplänen (1-6),

- (4) wie bisher „...juristische Personen des öffentlichen Rechts nach werden im **Benehmen** mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.“

Aufsichtsbehörde der hessischen Sparkassen sind weiterhin die Regierungspräsidien bzw. die Sparkassenaufsicht im Wirtschaftsministerium

Bekanntmachung und Berichte (7 – 9)

- (7) Bericht über die Erfüllung der Maßnahmen und Ziele der aufstellenden Dienststelle an die Aufsichtsbehörde nur noch alle 3 Jahre.

- (8) Begründungen wenn die Ziele nicht erreicht wurden und Bekanntgabe in der Dienststelle.

§ 18 Information und Austausch

Zur Beratung grundsätzlicher Fragen kann sich die Frauenbeauftragte unmittelbar an das für das HGIG zuständige Ministerium wenden.

Beachte die Begründung stellt klar, das kein Anspruch auf eine verbindliche Rechtsauskunft besteht, weder durch das Ministerium noch durch eine andere Instanz.

Anhörung am 1.10.2015 zu den Gesetzentwürfen
 der Fraktion der SPD und der Fraktion CDU und Bündnis 90/Grüne
 für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Stellungnahme von Angela Obst

<p>§ 76 Bericht an den Landtag</p> <p>(1) „Das für die Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erstattet dem Landtag fünf Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzeseinen Bericht über die Anwendung des Gesetzes.“</p> <p>(2) „Die zentrale unabhängige Stelle berichtet eigenverantwortlich über ihre Arbeit regelmäßig, mindestens einmal jährlich dem Landtag und der Öffentlichkeit und gibt Anregungen zur Fortentwicklung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspolitik.“</p>	<p>§ 7 Verfahren zur Aufstellung</p> <p>(9) regelt den Bericht an den Landtag <i>„Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle fünf Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über Maßnahmen nach § 6 Abs. 4 und sonstige Maßnahmen der Förderung aufgrund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich des Gesetzes.“</i> Gültiges Gesetz: alle 3 Jahre, beginnend mit dem 30.06.2010. Der jetzt im August 2015 vorliegende Landtagsbericht war also bereits zum 30.06.2013 fällig.</p>
<p>Der zwischenzeitlich vorliegende „Fünfte Bericht der Landesregierung“ an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG“ resultiert aus einem im Anhang des Berichtes definierten Fragebogen, der den Normadressaten zugesandt wurde. In der Normadressenliste sind diesmal die unter das HGIG fallenden hessischen Sparkassen, vertreten durch den SGVHT, mit 18.528 Beschäftigten nicht genannt. Die Normadresse der Nassauischen Sparkasse ist auch nicht genannt, obwohl die Sparkasse beteiligt wurde, gemeldet hat und auch im Bericht auf Seite 43 dargestellt wird.</p> <p>Positiv unterstreichen möchte ich, dass keine besonderen Kraftanstrengungen von meldenden Unternehmen verlangt wurden, um den Stichtag 30.06. zu gewährleisten, sondern Jahreszeiträume (01.01. bis 31.12.) akzeptiert wurden.</p> <p>Der Bericht stützt sich, wie die Berichte zuvor, ausschließlich auf diese Befragung. Daten der Aufsichtsbehörden sind, soweit ich es feststellen konnte, nicht eingeflossen. Es ist deshalb leider nicht zu ersehen, ob wirklich alle Dienststellen ordnungsgemäße Frauenförderpläne erstellt haben, ihre Berichte korrekt und aussagekräftig abgeliefert haben, ob die gesteckten Ziele erreicht wurden und ob es in Sachen Gleichstellung wirklich voran geht.</p> <p>Für den Bereich der Sparkassen hat dieser Landtagsbericht keinerlei Aussagekraft.</p> <p>Ich gehe davon aus, dass nur die in der Drucks. 19/1509 geforderte „Zentrale unabhängige Stelle“ hier für eine effektive Aufsicht und Übersicht über die gelieferten Frauenförderpläne und Berichte der Meldenden, mit Handlungsempfehlungen für die einzelnen Bereiche sorgen kann. Durch die dort vorgesehene jährliche Berichterstattung dieser „Unabhängigen Stelle“ an den Landtag, ist ein den Gesetzeszielen gerecht werdendes Handeln sichergestellt, obwohl es für den Landtagsbericht ebenfalls einen erweiterten Berichtszeitraum gibt.</p>	

Fünfter Abschnitt – Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 22 bis 26)

Unterstützung zum Abgleich der Entwürfe:

SPD-Entwurf

- Achtzehnter Abschnitt Übergangsregelungen §§ 77 bis 78

Datenquellen: Drucksache 19/1509 und Drucksache 19/2161, der Landtagsbericht, Beschäftigtenzahlen aus der SGVHT-Statistik Mai 2015 und aufgrund einer Meldung der Helaba.