

Ausschussvorlage SIA 19/42

Nachträglich eingegangene Stellungnahmen 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](#) –

47. Evangelische Kirchen in Hessen und Nassau

S. 250

KIRCHENVERWALTUNG
Stabsbereich Chancengleichheit

EKHN • 64276 Darmstadt
Stabsbereich Chancengleichheit

Hausanschrift:
Paulusplatz 1 • 64285 Darmstadt
Postanschrift: 64276 Darmstadt

Zentrale: 06151/405-0
Durchwahl: 06151/405-434
Fax: 06151/405-555-434

carmen.prasse@ekhn-kv.de
Aktenzeichen: Pra

Darmstadt, 6.9.2015

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, die Evangelische Kirche Kurhessen-Waldeck und die evangelische Kirche im Rheinland begrüßen, dass es einen neuen Entwurf für das hessische Gleichberechtigungsgesetz gibt. Ein großer Fortschritt ist, dass alle Beschäftigten aufgefordert werden, die Ziele dieses Gesetzes umzusetzen, ebenso die Aufforderung darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze des Gesetzes auch in privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen, bei denen eine Beteiligung vorliegt, umgesetzt werden.

Zusammenfassend ist zu bemerken, dass dieser Gesetzentwurf ein weiterer Schritt hin zu gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben ist. Werden doch die Unterrepräsentanz der Frauen in Vorgesetzten und Leitungsaufgaben auf allen Hierarchieebenen benannt und Maßnahmen zur Verbesserung aufgezeigt. Ebenso wird der Prozess einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung präzisiert und ehrenamtliche Arbeit als Qualifikationsvorteil eingeführt. Auch die Stärkung der Teilbarkeit von Führungsstellen unterstützt Menschen mit Familienverantwortung.

Die Kirchen begrüßen diesen weiteren Schritt, Menschen in ihren vielfältigen Lebensbezügen ganzheitlich in den Blick zu nehmen, das umfassende, oft unbezahlte, gesellschaftliche Engagement auf diese Weise wert zu schätzen und Arbeit nicht nur als Erwerbsarbeit zu sehen.

Die Aufnahme des Auftrages für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung erfreut uns sehr, da auf EKD-Ebene und auch in einigen Gliedkirchen u.a. der EKHN im letzten Jahr Grundlagen dafür geschaffen wurden.

Aus der Erfahrung, dass Chancengleichheitsaspekte vielmals nur unzureichend Berücksichtigung finden, betrachten die Kirchen die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten mit Interesse und sind interessiert an den Erfahrungen, die mit diesem Instrument gemacht werden. Im Gegensatz zum Chancengleichheitsgesetz der EKHN sind in diesem Gesetzentwurf auch Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung des Gesetzes vorgesehen. Leider fehlt noch der Zugang zu einem Klagerecht, das sich auf Gesetzesverstöße bezieht, insbesondere auf Nichteinhaltung oder Erfüllung der Ziele und Maßnahmen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne.

Zu den Paragraphen im Einzelnen:

	Anmerkungen	

§ 1 Abs.2	gut, dass geschlechtergerechte Sprache aufgenommen wird	
§ 2 Abs. 3	Anwendung des Gesetzes auch bei Privatrechtlichen Unternehmen etc. wenn Beteiligung von Land, Stadt etc.	
§ 3 Abs. 5	besonderer Hinweis auf Unterrepräsentanz in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	
§ 3 Abs. 6	gut, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgenommen wurde	
§ 4 Abs. 1	die (Nicht-)Förderung des Gesetzes durch Vorgesetzte sollte in deren Leistungsbeurteilung (z.B. bei anstehenden Beförderungen) Berücksichtigung finden. Gut ist, dass alle Beschäftigten aufgefordert sind das Gesetz umzusetzen	
§ 4 Abs. 2	gut, dass Entgeltgleichheit aufgenommen wurde	
§ 6 Abs. 1	gut, dass Vereinbarkeit nun auch für Männer Thema werden soll	
§ 6 Abs. 3		
§ 6 Abs. 3	differenzierte Datenerhebung gut, besonders die Aufnahme der befristeten Stellen und gesonderte Erfassung von Führungskräftestellen leider werden in den Ziffern 3-5 nur Anzahl der Personen und nicht Stellenanteile gefordert.	
§ 9 Abs. 2	gut, dass auch Leitungsfunktionen in Teilzeit möglich werden, ein Hinweis in der Ausschreibung stehen muss	
§ 11 Abs. 1	gut, dass im Ehrenamt erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden	
§ 11 Abs. 3	gut, dass benannt wird, dass Arbeitszeitänderungen wg. Familienaufgaben sich nicht negativ auf Auswahlentscheidungen auswirken	
§ 12 Abs. 3	Frage: Warum gemäß ihrem Anteil an allen Beschäftigten? Macht es nicht mehr Sinn, den Anteil an den Beschäftigten der darunter liegenden Hierarchiestufe zu nehmen?	
§ 13	Die Formulierung mindestens ist irreführend. Es ist nicht anzustreben, dass Frauen mehr als hälftig in Gremien vertreten sind. Ziel muss eine ausgeglichene Besetzung sein.	Entspricht in etwa der Verordnung zur Besetzung von Gremien in der EKHN und dem Gremienbesetzungsgesetz der EKD
§ 14 Abs. 4	gut, personeller, mindestens aber organisatorischer Ausgleich sind bei Arbeitszeitreduzierungen wg. Wahrnehmung von Familienaufgaben vorzunehmen	
§ 15	gut, dass Stellenumfang und Status geklärt wird	
§ 17 Abs. 1 Ziffer 5	gut, <ul style="list-style-type: none"> dass sie das Recht hat frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, dass die Überwachung der Gremienbesetzung nach §13, 	Das ist auch Bestandteil des Chancengleichheitsgesetzes der EKHN

	<ul style="list-style-type: none">• dass Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung aufgenommen wurden	
§ 17 Abs. 6	gut, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht bekommt, leider ist der angemessene Zeitraum nicht definiert	
§ 20 Abs. 1	bezieht sich nicht auf §18 sondern §19, die Möglichkeit der Klage ist gut	
§ 21 Abs.1	die Zuordnung zur Dienststellenleitung ist gut	
§ 21 Abs. 2	der Umfang der Freistellung erscheint nicht wirklich ausreichend	