



# HESSISCHER LANDTAG

20. 11. 2015

Plenum

## **Änderungsantrag der Fraktion DIE LINKE**

zu dem Gesetzentwurf  
der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung  
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz HGIG)

Drucksache 19/2161

in der Fassung der Beschlussempfehlung des  
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses (SIA)

Drucksache 19/2637

Der Landtag wolle beschließen:

Der Gesetzentwurf wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht erhält der fünfte Abschnitt folgende Fassung:  
**"Übergangs- und Schlussvorschriften**  
§ 22 Zentrale unabhängige Stelle  
§ 23 Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen  
§ 24 Übergangsvorschrift  
§ 25 Rechte der Menschen mit Behinderung  
§ 26 Aufgaben der kommunalen Frauenbüros  
§ 27 Inkrafttreten, Außerkrafttreten"
2. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 3 erhält folgende Fassung:  
"(3) Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften halten oder erwerben, stellen sie sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden."
  - b) Als Abs. 4 und 5 werden angefügt:  
"(4) Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, wirken sie darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften angewendet werden.  
(5) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus landeseigener oder kommunaler Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts (materielle Privatisierung) muss sichergestellt werden, dass ungeachtet der künftigen Privatrechtsform dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet und sowohl von den Beschäftigten selbst wie den dort zu bestellenden Frauenbeauftragten in einer diesem Gesetz entsprechenden Weise in Anspruch genommen werden kann. Dazu müssen die Verpflichtungen aus diesem Gesetz zum Inhalt der bei dem privatisierten Unternehmen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden. Dies kann unter anderem durch entsprechende Regelungen im Gesellschaftsvertrag, in

der Satzung des Unternehmens oder in einem Tarifvertrag in der Gestalt von Betriebsnormen geschehen."

3. § 3 Abs. 2 erhält folgende Fassung:  
 "(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind ohne Rücksicht auf ihren Status oder den Umfang ihrer Arbeitszeit Beamtinnen, Beamte, Berufsrichterinnen, Berufsrichter, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Auszubildende jeglichen Status und sonstige Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter. Beschäftigte sind auch die im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen (§ 12a Tarifvertragsgesetz)."
4. In § 8 Abs. 1 wird Satz 2 aufgehoben.
5. § 11 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Abs. 4 wird ein neuer Abs. 5 eingefügt:  
 "(5) In Fällen des § 11 Abs. 4 bedürfen Personalentscheidungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen zusätzlich der schriftlichen Zustimmung der Frauenbeauftragten. Verweigert sie die Zustimmung, kann die Dienststelle innerhalb eines Monats das zuständige Verwaltungsgericht anrufen. Das Verfahren ist beschleunigt durchzuführen."
  - b) Die bisherigen Abs. 5 und 6 werden zu Abs. 6 und 7.
6. § 13 wird wie folgt geändert:
  - a) Der bisherige Wortlaut wird Abs. 1.
  - b) Es wird folgender Abs. 2 angefügt:  
 "(2) Werden Gremien durch Wahlen besetzt, so wird durch die Wahlordnung sichergestellt, dass die Wahllisten paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen sind. Wenn dies nicht möglich ist, muss der Frauenanteil mindestens dem Anteil der Frauen in der jeweiligen Gruppe der Wahlberechtigten entsprechen."
7. In § 15 Abs. 2 wird Satz 4 aufgehoben.
8. § 20 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 2 wird aufgehoben.
  - b) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 2.
  - c) Der bisherige Abs. 4 wird Abs. 3 und erhält folgende Fassung:  
 "(3) Die Anrufung hat aufschiebende Wirkung."
  - d) Der bisherige Abs. 5 wird Abs. 4.
9. § 21 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:  
 "In Dienststellen mit mehr als 2 000 Beschäftigten sind im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin oder eine Fachreferentin zu Verfügung zu stellen."
  - b) Abs. 4 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 2 werden die Wörter "denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde" gestrichen.
    - bb) Folgender neuer Satz 4 wird eingefügt:  
 "Sofern die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten höher zu bewerten sind als die mit der Freistellung bestehende Eingruppierung, ist ihr eine entsprechende Gehaltszulage zu gewähren."
10. Als § 22 wird eingefügt:

"§ 22  
 Zentrale unabhängige Stelle

(1) In dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung wird als selbstständige Abteilung eine "Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes" eingerichtet. Aufgabe dieser zentralen unabhängigen Stelle sind die Auswertung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspraxis in allen Bereichen des Landes Hessen, die Entwicklung von Veränderungsvorschlägen, die Be-

kämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und bei Frauen wegen einer Behinderung, die Unterstützung einzelner Personen, die sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen wollen, die Analyse der Entgeltbedingungen und Entgeltstrukturen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes auf mögliche Benachteiligungen von Frauen, die Analyse von Beurteilungsverfahren und ihrer Ergebnisse, die Erstellung von Gutachten und die öffentliche Bekanntgabe der entsprechenden Ergebnisse.

(2) Die Leitung der "Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen" wird vom Hessischen Landtag in geheimer Abstimmung gewählt. Die Leitung steht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis; die Einzelheiten werden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstvertrag geregelt, den die Präsidentin, der Präsident des Hessischen Landtags im Einvernehmen mit dem Ältestenrat des Landtags und dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung abschließt. Die Vergütung muss mindestens dem Niveau entsprechen, das für die Leiterinnen oder Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungen in den Ministerien der Landesregierung gilt. Steht die Leitung in einem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich des Hessischen Beamtengesetzes oder in einem Richterverhältnis im Geltungsbereich des Hessischen Richtergesetzes, ruhen die Rechte und Pflichten aus diesem Dienstverhältnis für die Dauer der Wahrnehmung des Leitungsamtes mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Die Dienstzeit im Dienstverhältnis ist ruhegehaltfähig.

(3) In ihrer Arbeit ist die zentrale unabhängige Stelle frei von Weisungen Dritter und nur dem Gesetz unterworfen. Die Angehörigen dieser Abteilung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung unterstehen nur den Weisungen der Abteilungsleitung, der die innere Organisation der zentralen unabhängigen Stelle obliegt. Im Übrigen nimmt das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung die Dienstaufsicht im Einvernehmen mit der Abteilungsleitung wahr.

(4) Der Haushalt der zentralen unabhängigen Stelle wird gesondert im Haushaltsplan ausgewiesen.

(5) Die zentrale unabhängige Stelle kann von jeder Frauenbeauftragten, Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personal- oder Richterververtretung, jedem Staatsanwaltsrat um Unterstützung in der Anwendung dieses Gesetzes, insbesondere bei Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen, der Durchsetzung der Diskriminierungsverbote, der Entwicklung neuer Personalentwicklungskonzepte, bei Präventionsmaßnahmen im Bereich der Belästigung oder sexuellen Belästigung, bei der Beurteilung von Entgeltstrukturen, Beurteilungsverfahren und Qualifikationskriterien ersucht werden. Die zentrale unabhängige Stelle ist verpflichtet, das Ersuchen zu bearbeiten, in vollem Umfang sowohl in tatsächlicher wie in rechtlicher Hinsicht zu prüfen und sachlich zu bescheiden. Das Prüfungsergebnis ist in der Praxis gebührend zu beachten und im Bedarfsfall von dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung in seine eigene Tätigkeit zu übernehmen. Aufsichtsbehörden haben ihre Tätigkeit an den Prüfungsergebnissen auszurichten.

(6) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an die zentrale unabhängige Stelle zu wenden, insbesondere um eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften geltend zu machen oder sich um Beratung, Unterstützung durch die zentrale unabhängige Stelle in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn, Arbeitgeber zu bemühen, soweit die Angelegenheit mit der Gleichberechtigung, Gleichstellung von Frauen und Männern einschließlich der Diskriminierungsverbote zu tun hat. Abs. 5 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(7) Die Rechte aus Abs. 6 stehen auch Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu. Gleiches gilt für ehemalige Beschäftigte.

(8) Die zentrale unabhängige Stelle kann in eigener Verantwortung Einblick in Vorgänge einzelner Dienststellen nehmen und diese auswerten. Die Dienststellen haben die dafür erforderliche Hilfestellung zu leisten und sind dazu, soweit erforderlich, durch die Aufsichtsbehörde anzuhalten.

(9) Näheres wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung unter Mitwirkung der bei dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung bestellten Frauenbeauftragten geregelt. Dabei können der zentralen unabhängigen Stelle zusätzlich Aufgaben einer regionalen Antidiskriminierungsstelle im Hinblick auf die Durchführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und zur Durchführung der Richtlinien 2000/43/EG (ABl. 2000 Nr. L 180 S. 22), 2000/78/EG (ABl. 2000 Nr. L 303 S. 16), 2004/113/EG (ABl. 2004 Nr. L 373 S. 37), RL 92/85/EWG (ABl. 1992 Nr. L 348 S. 1), zuletzt geän-

dert durch die Richtlinie 2007/30/EG (ABl. 2007 Nr. L 165 S. 21), 2010/18/EU (ABl. 2010 Nr. L 68 S. 13) im Bereich des Landes übertragen werden.

11. Die bisherigen §§ 22 bis 26 werden zu §§ 23 bis 27.

### **Begründung**

#### **Zu Nr. 1:**

Redaktionelle Änderung aufgrund des Einfügens des neuen § 22.

#### **Zu Nr. 2:**

- a) Der Geltungsbereich wird auf alle juristischen Personen, die mehrheitlich im Besitz des Landes Hessen, der Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände sind, ausgeweitet. Ausnahmen aufgrund einer nicht aufgeführten Rechtsform werden ausgeschlossen. Zudem erhält der Paragraf eine Formulierung von verbindlichem Charakter, der die unter § 2 genannten öffentlichen Einrichtungen in die Pflicht nimmt, auf die Einhaltung des Gesetzes zu achten.
- b) Auch wenn keine Mehrheitsbeteiligung besteht, werden Länder, Gemeinden etc. angehalten, die Einhaltung des Gesetzes durchzusetzen. Die Regelungen in Abs. 4 und 5 verhindern, dass eine materielle Privatisierung die Anwendung des HGIG enden lässt. Damit wird einer langjährig erhobenen Forderung vieler Frauenbeauftragter entsprochen. Durch Abs. 5 wird sichergestellt, dass auch die in privater Rechtsform geführten Unternehmen, im Falle der weiteren Ausgliederung von Unternehmen, Unternehmensteilen, Betrieben oder Betriebsteilen die weitere Anwendung des HGIG zu gewährleisten haben.

#### **Zu Nr. 3:**

Die modifizierte Formulierung bewirkt, dass alle für die entsprechenden Dienststellen Arbeitende als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten und schließt somit Geltungsausnahmen für gewisse Beschäftigtenkreise aus.

#### **Zu Nr. 4:**

In allen Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

#### **Zu Nr. 5:**

- a) Durch die zusätzlich erforderliche schriftliche Zustimmung der Frauenbeauftragten wird die Position der Frauenbeauftragten aufgewertet. Der Dienststelle wird die Möglichkeit gegeben, die Entscheidung der Frauenbeauftragten durch ein Gericht überprüfen zu lassen.
- b) Redaktionelle Änderung.

#### **Zu Nr. 6:**

- a) Redaktionelle Änderung.
- b) Durch das Anfügen des neuen Absatzes 2 wird gewährleistet, dass § 13 Abs. 1 auch für gewählte Gremien gilt. Der Entwurf Drucksache 19/2161 enthält keine Regelung über die Besetzung von Wahlgremien. Diese sind insbesondere im Hochschulbereich von besonderer Bedeutung. Der Wahlmodus soll sicherstellen, dass das Gremium die Wahlberechtigten repräsentiert. Tatsächlich sind Frauen auch in Wahlgremien meistens unterrepräsentiert. Dies führt zu einem Legitimationsdefizit des Gremiums.

#### **Zu Nr. 7:**

Das Amt der Frauenbeauftragten und die damit verbundenen Aufgaben stehen grundsätzlich nicht im Konflikt zu Amt und Aufgaben einer Personalvertretung. Wenn im konkreten Fall Konflikte gesehen werden, bleibt der Verzicht auf das eine oder andere Amt weiterhin möglich.

#### **Zu Nr. 8:**

- a) Die Klagebefugnis erstreckt sich durch die Streichung des ursprünglichen Abs. 2 auf alle Verstöße der Dienststelle gegen das HGIG.
- b) Redaktionelle Änderung.
- c) Um keine Tatsachen zu schaffen, die durch eine Gerichtsentscheidung nicht mehr revidierbar wären, ist die aufschiebende Wirkung erforderlich.
- d) Redaktionelle Änderung.

#### **Zu Nr. 9:**

- a) Eine angemessene Ausstattung für größere Dienststellen wird zwar in § 21 Abs. 2 unter Nr. 3 konkretisiert. Es sollte aber der Dienststelle nicht überlassen bleiben, ob sie bei über 2.000 Beschäftigten weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt und freistellt. Gerade für die Hochschulen soll die Möglichkeit geschaffen werden zu entscheiden, ob die Frauen-

und Gleichstellungsbeauftragte durch qualifizierte Fachreferentinnen (unabhängig von notwendigen Assistenz- bzw. Sekretariatstätigkeiten) unterstützt werden soll.

- b) aa) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen gerade dann, wenn sie das Amt, z.B. aus familiären Gründen, in Teilzeit ausüben, vor Benachteiligungen in der dienstlichen Laufbahn geschützt werden.
- bb) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen ihrer Position entsprechend entlohnt werden. Bisher führt die Konstruktion der Freistellung von Frauenbeauftragten oftmals dazu, dass diese eine Weitervergütung erhalten, die in keiner Weise den Anforderungen der Stelle entspricht, wenn die Position, aus der heraus sie freigestellt werden, nur gering vergütet wird. Darin liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Frauenbeauftragten mit unterschiedlicher beruflicher Ausgangsposition bei gleicher Aufgabenstellung. Darin liegt zugleich eine Gehaltsdiskriminierung von Frauen in einem Frauenberuf mit hoher Verantwortung und komplexen Aufgaben gegenüber Personen, die vergleichbare Aufgaben erledigen und dafür die tarifrechtlich oder beamtenrechtlich angemessene Vergütung erhalten. Diese Ungerechtigkeit kann nur durch eine gesetzliche Klarstellung beseitigt werden.

**Zu Nr. 10:**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und der Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung sind von einer Relevanz, die es erfordert, dass Frauenbeauftragte in den unter § 2 genannten öffentlichen Einrichtungen von der Landesregierung unterstützt werden müssen. Durch das Schaffen einer im Entwurf bisher nicht vorgesehenen unabhängigen, zentralen Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen wird das Land beauftragt, die Wirksamkeit und Umsetzung des Gesetzes zu beobachten und auf dieser Basis entsprechend zu reagieren sowie übergreifende Aufgaben wahrzunehmen. Es entsteht zudem eine Ansprechpartnerin in höchster Landesinstanz, die Frauenbeauftragte in ganz Hessen in entsprechenden Fragen und Anliegen mit fachlicher Beratung unterstützt. Auch bei Problemen innerhalb öffentlicher Einrichtungen, die dieses Gesetz betreffen, kann die angegliederte Stelle und somit die Landesregierung selbst zur Verantwortung gezogen werden, um im Sinne von Gleichberechtigung und Gleichstellung unterstützend zu agieren.

**Zu Nr. 11:**

Redaktionelle Änderung aufgrund des Einfügens des neuen § 22.

Wiesbaden, 20. November 2015

Die Fraktionsvorsitzende:  
**Wissler**