



# HESSISCHER LANDTAG

25. 11. 2015

SIA

## **Änderungsantrag der Fraktion der SPD**

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 Diskriminierung 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 zu Drucksache 19/2161**

Der Landtag wolle beschließen:

Der Gesetzentwurf wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Nach der Angabe zu § 2 wird Folgendes eingefügt:  
"§ 2a Institutionelle Leistungsempfänger"
  - b) Nach der Angabe zu § 20 wird Folgendes eingefügt:  
"§ 20a Gerichtliches Beanstandungsrecht"
2. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 1 Nr. 5 erhält folgende Fassung:  
"5. die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe und".
  - b) Abs. 2 wird wie folgt neu gefasst:  
"(2) Für die nicht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist eine Geltung dieses Gesetzes oder eines vergleichbaren anderen Gesetzes durch Staatsvertrag oder sonstige Vereinbarung sicherzustellen."
  - c) Abs. 3 erhält folgende Fassung:  
"(3) Zu den Verwaltungen im Sinne von Abs. 1 gehören auch die in landeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen und Unternehmen, an denen das Land mit mehr als der Hälfte der Gesellschaftsanteile beteiligt ist oder dieses in vergleichbarer Weise beherrscht. Entsprechendes gilt für Unternehmen und Betriebsverwaltungen anderer dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallender Rechtsträger und Unternehmen, an denen das Land oder andere dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallende Rechtsträger im Sinne des Abs. 1 allein oder zusammen mehrheitlich die Gesellschaftsanteile innehaben oder das Unternehmen in vergleichbarer Weise sonst beherrschen einschließlich der kommunalen Eigenbetriebe."
  - d) Es werden folgende neue Abs. 4 bis 6 angefügt:  
"(4) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus landeseigener 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.

(5) Abs. 4 gilt entsprechend bei einer Teilumwandlung, der bloßen Herauslösung einzelner Tätigkeitsfelder und ihrer Übertragung auf eine Privatrechtsperson.

(6) Die Abs. 4 und 5 gelten entsprechend für alle sonstigen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes nach Abs. 1 bis 3 unterfallenden Rechtsträger."

3. Es wird folgender neuer § 2a eingefügt:

**"§ 2a  
Institutionelle Leistungsempfänger**

(1) Bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen durch Dienststellen des Landes oder sonstige Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes an institutionelle Leistungsempfänger ist unter Mitwirkung der zuständigen Frauenbeauftragten durch vertragliche Vereinbarung oder vollziehbare Auflage sicherzustellen, dass der jeweilige Leistungsempfänger dieses Gesetz entsprechend anwendet, sodass sich sowohl die dort Beschäftigten wie die dort bestellten Frauenbeauftragten unmittelbar gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Erfüllung dieser Grundzüge berufen können. Entsprechendes gilt für Einrichtungen, die mit Landesmitteln oder Mitteln anderer Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes im Weg der Zuweisung gefördert werden.

(2) Kann die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes bei den in Abs. 1 genannten Leistungsempfängern nicht sichergestellt werden oder mangelt es später an der tatsächlichen Beachtung dieses Gesetzes in seiner entsprechenden Anwendung, deren Einhaltung zu überwachen ist, muss die Gewährung der Finanzleistung ganz oder teilweise beendet werden. Der zuständigen Frauenbeauftragten steht ein entsprechendes Initiativrecht zu.

(3) Handelt es sich um einen institutionellen Leistungsempfänger oder einen Zuweisungsempfänger, der zugleich Mittel anderer öffentlicher Träger erhält, ist durch eine Vereinbarung mit diesem Träger sicherzustellen, dass jedenfalls die Grundzüge dieses Gesetzes oder des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes zur Anwendung kommen und die entsprechenden Regelungen von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können."

4. § 5 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

Nach den Wörtern "Hessischen Rundfunk" wird die Angabe "und den Unternehmen nach § 2 Abs. 3 bis 5" eingefügt.

5. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 5 wird folgender neuer Satz 2 angefügt:

"Bei den Unternehmen nach § 2 Abs. 3 bis 5 entscheidet der Vorstand oder das sonst für die Geschäftsführung zuständige Organ über den Frauenförderplan."

- b) In Abs. 9 wird nach der Angabe "§ 2" die Angabe "Abs. 1" gestrichen.

6. In § 9 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort "grundsätzlich" durch das Wort "öffentlich" ersetzt.

7. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 werden Satz 2 und 3 aufgehoben. Es werden folgende neue Sätze 2 bis 4 eingefügt:

"Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit erworben wurden, zu berücksichtigen. Die Ermittlung entsprechender Sachverhalte erfolgt unter freiwilliger Mitwirkung der Betroffenen und darf nur zu ihrem Vorteil erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn diese Fähigkeiten und Erfahrungen durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit erworben wurden. Entsprechendes gilt für ehrenamtliche Sozialarbeit."

- b) Nach Abs. 3 wird folgender neuer Abs. 4 eingefügt:

"(4) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich liegen, in dem Frauen weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen und damit unterrepräsentiert sind, haben Frauen den Vorrang, wenn nicht der Mann offensichtlich besser qualifi-

ziert ist oder in seiner Person liegende besondere Gründe überwiegen und diese Gründe nicht ihrerseits die Frau diskriminieren."

c) Die bisherigen Abs. 4 bis 6 werden zu den Abs. 5 bis 7.

8. § 15 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe "50" jeweils durch die Angabe "25" ersetzt.

b) Nach Abs. 3 wird folgender neuer Abs. 4 eingefügt:

"(4) Die Bezüge, das Arbeitsentgelt der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin sind entsprechend dem Umfang ihrer amtlichen Aufgaben mindestens durch die Gewährung einer entsprechenden vorübergehenden Zulage auf ein der Vergütung einer mittleren Leitungsfunktion entsprechendes Niveau anzuheben, wenn der individuelle Status dieses Niveau nicht erreicht."

c) Die bisherigen Abs. 4 bis 7 werden zu den Abs. 5 bis 8.

9. § 20 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 wird das Wort "Verwaltungsgericht" durch das Wort "Arbeitsgericht" ersetzt.

b) In Abs. 3 wird Satz 3 aufgehoben.

c) In Abs. 4 wird das Wort "keine" gestrichen.

10. Nach § 20 wird folgender neuer § 20a eingefügt:

#### **"§ 20a**

#### **Gerichtliches Beanstandungsrecht**

(1) Die Frauenbeauftragte kann Entscheidungen der Dienststelle, bei der sie bestellt ist, beim Arbeitsgericht auf ihre Vereinbarkeit mit diesem Gesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, soweit es Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder bei Frauen wegen einer Behinderung betrifft, mit sonstigen zur Gleichberechtigung oder Gleichstellung von Frauen und Männern ergangenen Vorschriften überprüfen lassen.

(2) Die Erhebung eines Beanstandungsantrags setzt die Geltendmachung entsprechender Rügen durch einen Widerspruch entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes voraus.

(3) Das Arbeitsgericht entscheidet im Beschlussverfahren über die Rechtmäßigkeit der von der Dienststelle getroffenen und von der Frauenbeauftragten durch ihren Antrag beanstandeten Entscheidung. Als Entscheidung gilt auch die Unterlassung einer Entscheidung, wenn die Frauenbeauftragte geltend macht, die Dienststelle habe aus Rechtsgründen eine Entscheidung treffen müssen.

(4) Die Erhebung des Beanstandungsantrags setzt das Einverständnis der individuell Betroffenen nicht voraus und kann auch gegen deren Willen erfolgen. Sind von einer mit einem Beanstandungsantrag angegriffenen Entscheidung Personen individuell betroffen, sind sie Beteiligte des Beschlussverfahrens. Eine individuelle Betroffenheit liegt nicht vor, wenn eine allgemeine Regelung streitig ist oder die Entscheidung mehr als zehn Beschäftigte gleichzeitig betrifft.

(5) Die Frauenbeauftragte kann den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- oder Unterlassungsgebote sein.

(6) Der Beanstandungsantrag richtet sich gegen den Rechtsträger, dessen Stelle die beanstandete Entscheidung getroffen oder unterlassen hat. Für die örtliche Zuständigkeit ist maßgebend der Sitz derjenigen Dienststelle, gegen dessen Entscheidung oder Unterlassung sich der Antrag richtet.

(7) Nehmen einzelne Personen zur Verteidigung oder Durchsetzung ihrer individuellen Rechte gleichzeitig mit der Frauenbeauftragten Rechtsschutz in Anspruch, soll das von der Frauenbeauftragten anhängig gemachte Verfahren bis zur Erledigung des Individualrechtsschutzverfahrens ausgesetzt werden. Mit dem Ergehen einer Sachentscheidung in diesem Verfahren erledigt sich das Verfahren der Frauenbeauftragten, soweit es den gleichen Streitgegenstand betrifft.

(8) Die Rechtskraft einer Entscheidung des Arbeitsgerichts im Verfahren nach dieser Bestimmung verpflichtet den Rechtsträger, auch bereits eingetretene individuelle Folgen zu beseitigen, wenn nicht insoweit seinerseits eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt.

(9) Die Frauenbeauftragte kann sich vor dem Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen.

(10) Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- und Unterlassungsgebote sein.

(11) Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für Anträge, die von einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder rechtsfähigen Verband erhoben werden. Die Gewerkschaft, der Berufsverband müssen für den Bereich der Dienststelle zuständig sein und dort mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Der Verband muss die Gleichberechtigung oder die Gleichstellung der Geschlechter zu seinen Hauptaufgaben rechnen."

11. § 21 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

"(2) Für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stelle zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit

1. 100 bis 200 Beschäftigten mit 25 Prozent,
2. mehr als 200 Beschäftigten mit 50 Prozent und
3. mehr als 500 Beschäftigten mit 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Im Unternehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in Dienststellen mit mehr als 800 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1 000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der vollen Regelarbeitszeit. In Dienststellen mit mehr als 2 000 Beschäftigten sind zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen. Für die Tätigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 ist bei einer Zuständigkeit für weniger als 500 Personalstellen eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und darüber hinaus eine volle Stelle zur Verfügung zu stellen. In der Landesverwaltung sind bei der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 17 Abs. 3 entsprechend zu berücksichtigen. In den Hochschulen sind bei der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben nach § 5 Abs. 4 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes zu berücksichtigen."

## **Begründung**

### **Zu Nr. 2**

Durch die Änderungen werden alle öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen im Landesbereich erfasst sowie die in privatrechtlicher Form geführten Teile der öffentlichen Verwaltungen, wenn sie als Teil der öffentlichen Verwaltung anzusehen sind (organisationsprivatisierte Unternehmen). Sonstige privatrechtliche Unternehmen unterfallen dem Geltungsbereich des Gesetzes, wenn ihre Gesellschaftsanteile mehrheitlich von sonstigen dem Geltungsbereich des Gesetzes unterfallenden öffentlichen Trägern oder auch nur einem dieser Träger kontrolliert werden. Dies gilt z.B. für die kommunalen Unternehmen einschließlich der Eigenbetriebe, die Fraport AG oder die Nassauische Heimstätte.

### **Zu Nr. 3**

Durch die Änderung werden Institutionen, die finanzielle Zuwendungen durch das Land erhalten, in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen. Geregelt wird auch die Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften des Gesetzes durch die Zuwendungsempfänger sowie das entsprechende Initiativrecht der Frauenbeauftragten.

### **Zu Nr. 4**

Entsprechend der Änderung des Geltungsbereichs wird auch die Regelung zur Aufstellung der Frauenförderpläne angepasst.

### **Zu Nr. 5**

Die Änderung trägt dem erweiterten Geltungsbereich und den Strukturen der nunmehr erfassten Unternehmen Rechnung.

### **Zu Nr. 6**

Die Änderung verpflichtet die Dienststellen zur öffentlichen Ausschreibung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dieses Verfahren ist ein unverzichtbares Instrument, um tatsächlich qualifizierte Frauen für diese Bereiche zu gewinnen.

### **Zu Nr. 7**

Die Änderung begrenzt die Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten auf den Bereich von Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben sowie ehrenamtlicher Sozialarbeit. Der neue

Abs. 4 gewährleistet in Anlehnung an § 8 Bundesgleichstellungsgesetz den Vorrang von Frauen bei der Auswahlentscheidung in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

**Zu Nr. 8**

Mit der Änderung erhalten auch kleinere Dienststellen mit 25 bis 50 Beschäftigten eine Frauenbeauftragte. Der neue Abs. 4 regelt die Vergütung der Frauenbeauftragten auf dem Niveau einer mittleren Leitungsfunktion, sofern nicht der individuelle Status dieses Niveau bereits erreicht.

**Zu Nr. 9**

Mit der Änderung werden die Verfahren an die Arbeitsgerichte verlagert, da bei diesen die größere Erfahrung in Auseinandersetzungen um Personalangelegenheiten vorhanden ist. Die aufschiebende Wirkung einer Organklage stärkt die Rechte der Frauenbeauftragten, in dem damit die Umsetzung der von ihr beanstandeten Maßnahme bis zu einer gerichtlichen Entscheidung verhindert wird.

**Zu Nr. 10**

Mit einem gerichtlichen Beanstandungsrecht vor dem Arbeitsgericht wird der Frauenbeauftragten die Möglichkeit gegeben, Entscheidungen der Dienststelle auch materiell klären zu lassen. Für die Regelung besteht Bedarf, weil andernfalls die in hohem Maße bestehende Unsicherheit über die richtige Anwendung des HGIG nicht beseitigt werden kann. Gleichzeitig erhält die Frauenbeauftragte die Möglichkeit, ihrer Auffassung von der richtigen Anwendung gleichstellungsrechtlicher Regelungen mehr Gewicht zu geben.

**Zu Nr. 11**

Die Änderung verbessert die Freistellung von Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit im erforderlichen Umfang.

Wiesbaden, 25. November 2015

Der Fraktionsvorsitzende:  
**Schäfer-Gümbel**