



## **Stenografischer Bericht**

(ohne Beschlussprotokoll)

**– öffentliche Anhörung –**

78. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses

22. August 2013, 14:00 bis 17:15 Uhr

### **Anwesend:**

Vorsitzende Abg. Kordula Schulz-Asche (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

### **CDU**

Abg. Dr. Walter Arnold  
Abg. Sabine Bächle-Scholz  
Abg. Dr. Ralf-Norbert Bartelt  
Abg. Alfons Gerling  
Abg. Irmgard Klaff-Isselmann  
Abg. Claudia Ravensburg  
Abg. Ismail Tipi  
Abg. Tobias Utter  
Abg. Bettina Wiesmann

### **SPD**

Abg. Wolfgang Decker  
Abg. Lisa Gnadl  
Abg. Gerhard Merz  
Abg. Regine Müller (Schwalmstadt)  
Abg. Ernst-Ewald Roth  
Abg. Dr. Thomas Spies

### **FDP**

Abg. Dorothea Henzler  
Abg. Hans-Christian Mick  
Abg. René Rock

### **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Abg. Marcus Bocklet  
Abg. Monika Lentz

### **DIE LINKE**

















Abg. Marjana Schott















Frakt Ass	Gaug	(Fraktion der CDU)
FraktAssin	Wall	(Fraktion der SPD)
FraktAssin	Legrum	(Fraktion der FDP)
FraktAssin	Schreiber	(Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
FraktAss	Gerlach	(DIE LINKE)

### Landesregierung, Rechnungshof, etc.:

Name - Bitte in Druckbuchstaben -	Amts- bzw. Dienst- bezeichnung	Ministerium, Behörde
Grüttner	SM	ASM
Gruno	Referent	ASM
Rebner	IR	HST
Köhler	Parl. Ref.	HSM
INCESU	MP'in	HSLK
Rück	OARin	HStk
Kleppner	SHS'in	HSM

**Liste der Anzuhörenden – öffentliche Anhörung am 22.08.2013 ca. 14 Uhr im Plenarsaal zu Drucks. 18/7246 – Gleichberechtigungsgesetz**

<b>Institution</b>	<b>Name (bitte in Druckbuchstaben ergänzen)</b>	<b>Anwesenheit Bestätigen</b>
Frankfurt am Main	Dr. Torsten von Roetteken	
Bonn	Dr. Barbara Stiegler	
AG-Wiesbaden Frauenbeauftragte der Feuerwehr Wiesbaden Mainz-Kastel	Manuela Gaster Frau Mattuschek	 
AOK Hessen Bad Homburg	Herr Metzger	
Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen Wiesbaden	Ulrike Bargon	
Deutscher Juristinnenbund e. V. Landesverband Hessen Frankfurt am Main	Frau von Schwanenflug	
Fachhochschule Frankfurt am Main Frankfurt am Main	Prof. Dr. Sibylla Flügge	
Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide Frankfurt	Linda Hartung Michael Müller	 
Frauen und Schule Hessen e. V. Kassel	Dorothea Kröll	
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Hessen Wiesbaden	Sandra Temmen	
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Hessen Frankfurt	Frau Lioba Boll Frau Hanne Him	 
Hessischer Landkreistag Wiesbaden	Dr. Jan Hilligardt Tim Ruder	 

Hessischer Rundfunk Frankfurt	Jürgen Betz	
Hessisches Koordinationsbüro für behinderte Frauen Kassel	Rita Schroll	
Hessisches Landesamt für Umwelt und Geologie Wiesbaden	Doris Müller	
Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten Kassel	Prof. Dr. Müller-Esterl	
LAG Hessischer Frauenbüros c/o Frauenbüro Stadt Kassel Kassel – vertreten durch Wiesbaden	Bärbel Scheid Brigitte Hartwig	 
Landesfrauenrat Hessen Geschäftsstelle c/o Büro für staatsbürgerliche Frauenarbeit Wiesbaden	Sigrid Isser, Carolin Rauscher,	 
Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten Goethe-Universität Frankfurt Frankfurt am Main	Dr. Anja Wolde	
Landesschulamts und Lehrkräfteakademie Wiesbaden	Verona Eisenbraun Susanne Wilfer	 
Landgericht Gießen Gießen	Dr. Wilhelm Wolf	
Nassauische Sparkasse Wiesbaden	Angela Obst	
Oberlandesgericht Frankfurt am Main Frankfurt	Dr. Roman Poseck	

Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen Frankfurt	Klaus Reusch	
Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main - Frauenbeauftragte - Frankfurt	Renata Berlin Sibylle Lange Martina Hering	  
ver.di – Fachausschuss Richterinnen und Richter, Staatsanwaltschaften Frankfurt	Jens-Peter Hoth	
ver.di Landesbezirk Hessen Frankfurt	Ilka Briest	
Vereinigung hessischer Frauenbeauftragter Wiesbaden	Inge Mierzwa Sabine Ruwwe Ruth Hölzer	  

Protokollführung: Herr Schlaf  
Frau Mennekes

## Öffentliche Anhörung

zu dem

### Gesetzentwurf

**der Fraktion der SPD 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. [18/7246](#) –

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden

– Ausschussvorlage SPA 18/89 –

(Teil 1 bis 3 und 4 verteilt am 29., 30.07. 13.08. und 03.09.2013)

**Vorsitzende:** Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich eröffne die 78. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses des Hessischen Landtags, begrüße Sie alle ganz herzlich und danke Ihnen, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Ebenso bedanke ich mich für die vorab eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen.

(Es folgen organisatorische Hinweise.)

Wir beginnen nun mit:

### 1. Kommunale Spitzenverbände:

Herr **Dr. Hilligardt:** Ich vertrete heute auch den Hessischen Städtetag und verweise auf dessen Stellungnahme. Der Vertreter kann heute aus terminlichen Gründen nicht teilnehmen. Dann möchte ich darauf hinweisen, dass der Hessische Städte- und Gemeindebund bis in den Nachmittag hinein Präsidentenwahlen durchführt. Deshalb möchte ich auch den Hessischen Städte- und Gemeindebund entschuldigen, obwohl ich nicht offiziell dazu beauftragt bin, der ebenfalls eine schriftliche Stellungnahme abgegeben hat.

Für den Hessischen Landkreistag kann ich signalisieren, wie in unserer schriftlichen Stellungnahme dargelegt, dass wir das Ziel des Gesetzentwurfs ohne Wenn und Aber – das haben wir auch schon vorher getan – mittragen. Wir mussten allerdings eine verbandsinterne Diskussion über den im Gesetzentwurf beschriebenen Weg führen. Im Ergebnis haben wir festgestellt, dass uns eine Evaluierung, eine verlässliche Datengrundlage fehlt, was Defizite, aber auch Fortschritte im Bereich der Gleichberechtigung der Geschlechter in den hessischen Kommunen angeht. Diese Grundlage benötigen wir dringend, um Entscheidungen treffen zu können. Wir haben daher in unserem Präsidium einstimmig beschlossen, den Landtag zu bitten, über den Gesetzentwurf, wenn möglich, nicht zu entscheiden, sondern eine Evaluierung der Situation der Gleichberechtigung in Hessen voranzustellen bzw. eine intensive Debatte darüber zu führen: Wo sind Defizite? Welches sind die richtigen Wege und Instrumente, um beim Thema „Gleichberechtigung“ weiter voranzukommen? In der heutigen Anhörung wird keine Diskussion zwischen den Akteuren möglich sein.

Welche Schwierigkeiten vor Ort in den Kommunen auftreten, ist in der Stellungnahme des Städtetages dargelegt. Auch der Hessische Städte- und Gemeindebund verweist auf Kostenfragen und Organisationsfragen, die zu klären sind, die man nicht ohne Weiteres nach einer Entscheidung des Landesgesetzgebers umsetzen kann.

Deshalb unser Plädoyer: Lassen Sie uns die Diskussion führen. Der Hessische Landkreistag ist gerne bereit, anhand des Gesetzentwurfs über die Weiterentwicklung der Gleichberechtigung in Hessen zu sprechen und sie zu begleiten. Heute können wir dem Gesetzentwurf der SPD weder zustimmen noch ihn ablehnen, sondern wir bitten, eine Diskussion vorwegzuschalten.

Einen letzten Punkt möchte ich noch anmerken, weil da etwas Unklarheit herrscht: Nach aktueller Information – man möge mich eines Besseren belehren – läuft das aktuelle Hessische Gleichberechtigungsgesetz zum Jahresende aus. Es braucht wenigstens eine Entscheidung des Landesgesetzgebers zu dessen Verlängerung, ansonsten haben wir überhaupt kein Gleichberechtigungsgesetz mehr. Das möchte ich gerne hinterlegen, weil wir mit dem Gesetzentwurf insgesamt über die Zukunft sprechen. Es wäre ein großes Problem, wenn wir nicht einmal die derzeitige Gesetzesregelung verlängern würden.

**Vorsitzende:** Gibt es Fragen der Abgeordneten an die Kommunalen Spitzenverbände?

Abg. **Lisa Gnadl:** Ich möchte mich vorab bei allen Anzuhörenden für die umfassenden schriftlichen Stellungnahmen bedanken, die bei uns eingegangen sind. Wir wissen, dass es ein sehr umfangreicher Gesetzentwurf ist. Deswegen vielen Dank für Ihre Arbeit.

Erstens möchte ich gerne wissen, wie Sie die fehlende Evaluierung der gesetzlichen Regelung beurteilen, auch unter dem Aspekt, wie Sie schon erwähnt haben, dass das Gesetz Ende des Jahres ausläuft.

Zweitens möchte ich gerne wissen, ob Sie nicht auch detailliertere Regelungen, wie sie in unserem Gesetzentwurf vorgesehen sind, begrüßen, weil dadurch weniger bzw. keine Auseinandersetzungen mehr um Auslegungsfragen entstehen könnten.

Drittens. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass es zahlreiche Hinweise zu den einzelnen Regelungen von Ihren Mitgliedern, den Landkreisen, gegeben hat. Aus welchen Landkreisen haben Sie Stellungnahmen erhalten, bzw. welchen Tenor hatten diese?

Abg. **Claudia Ravensburg:** Herr Dr. Hilligardt, Sie haben die fehlende Evaluierung angesprochen. Der letzte Bericht zum HGIG ist von den Daten 2010 ausgegangen, er wurde uns 2011 vorgelegt, und die Befristung ist bis Mitte 2015. Sollte man nicht erst den Bericht abwarten und dann über eine grundlegende Novellierung nachdenken?

Der Städte- und Gemeindebund weist in seiner Stellungnahme auf den Zeit- und Kostenaufwand hin. Sehen auch Sie aus Sicht des Landkreistags das als ein Problem des Gesetzentwurfs? Stellt sich hier die Frage der Konnexität?

Die Kollegin Gnadl hat eben darauf hingewiesen, dass mit dem Gesetzentwurf keine Probleme mehr im Hinblick auf Auslegungsfragen bestünden. Andere Stellungnahmen,

die uns vorliegen, erwähnen, dass es in dem Bereich erhebliche Probleme gibt, auch was den Datenschutz betrifft. Es muss keine Geheimhaltungserklärung unterschrieben werden, aber es könnte ein tiefgreifender Einblick in Personalakten genommen werden. Sehen Sie das auch als Problem, das zunächst geklärt werden sollte?

Herr **Dr. Hilligardt**: Frau Gnadl, die fehlende Evaluierung heben auch wir als Manko hervor. Es gab im Jahr 2010 den ersten Versuch einer Evaluierung. Wir wären in Hessen gut beraten, wenn wir neue weitgehende Schritte im Bereich rechtlicher Regelungen, was das Gleichberechtigungsgesetz angeht, unternehmen wollen, erst einmal eine Istanalyse vorzunehmen, dann in die Evaluierung aber auch einbeziehen: Welche Instrumente haben gut funktioniert, welche nicht? Welche Instrumente, die es anderswo gibt – der Gesetzentwurf der SPD zeigt solche auf –, könnten noch zusätzlich dienen, welche sind eventuell hinderlich? Diese Grundlage brauchen wir dringend.

Frau Ravensburg, nach unseren Informationen ist das Gesetz bis Jahresende befristet. Sie sprachen jetzt von 2015.

(Abg. Claudia Ravensburg: Der Evaluationsbericht!)

– Okay. Ich halte es für richtig, einen Bericht oder eine Evaluierung abzuwarten, um weitgehende, tiefgreifende Entscheidungen zu treffen. In der Evaluierung kann man dann über die verschiedenen detaillierten Regelungen, die der Gesetzentwurf enthält – ich spreche nicht nur von der Istsituation, sondern auch von den vorgeschlagenen Instrumenten –, miteinander diskutieren. Für die Spitzenverbände bedeutet Evaluierung nicht nur der Austausch von Informationen oder von Datenmaterial, sondern auch das Führen einer Debatte darüber. Der Austausch soll nicht nur auf schriftlichem Weg erfolgen, sondern auch in Zusammenkünften, welcher Art auch immer.

Dann zu der Frage: Welchen Tenor hatten die Stellungnahmen der verschiedenen Landkreise? – Wir haben aus zahlreichen Landkreisen Stellungnahmen zu dem Gesetzentwurf erhalten, das Thema aber auch in unseren Gremien und Arbeitsgruppen diskutiert. Frau Gnadl, das geht von dem Hinweis: „Dem könnten wir bis auf kleine Details zustimmen“ bis zur Ablehnung des derzeitigen gesetzlichen Standes, indem es heißt: Auch die Regelungen sind sehr weitgehend. – Die Situationen vor Ort sind ganz unterschiedlich motiviert. Der Landkreistag versucht natürlich, sie ein Stück weit zu bündeln. Dabei haben wir festgestellt, dass in dem Feld eine solch große Vielfalt im Verständnis von Gleichberechtigung herrscht, was die Umsetzung und die richtigen Instrumente angeht, dass der Landkreistag sagt: Die Meinungsvielfalt können wir aktuell nicht bündeln, weil uns eine fachlich solide Bestandsaufnahme fehlt. Das Spektrum ist sehr weit. Wir müssen die Argumente der verschiedenen Seiten abwägen.

Einige der Argumente finden sich auch in den Stellungnahmen des Städte- und Gemeindebundes sowie des Städtetages wieder, die ich aber ausdrücklich inhaltlich nicht vertrete; dazu habe ich kein Mandat meines Verbandes. Es geht um Eingriffe in Organisationen und die Frage: Macht es das Verwaltungshandeln tatsächlich einfacher? Es geht um Fragen der Finanzierung, der Konnexität. Diese Fragestellungen sind auch in unserem Verband als offen aufgelaufen, darüber müssen wir im Diskurs über ein mögliches Gesetz miteinander diskutieren.

**Vorsitzende**: Damit haben wir den ersten Block abgeschlossen und kommen zum zweiten Anhörungsblock, zu den Sachverständigen.



## 2. Sachverständige:

Herr **Dr. von Roetteken**: Da ich mich schon recht umfangreich geäußert habe, möchte ich nur noch auf drei Punkte hinweisen; das habe ich auch den verschiedenen Stellungnahmen, die ich vor der Sitzung gelesen habe, entnommen.

Erstens. Ein Kritikpunkt ist die hohe Detailgenauigkeit des Entwurfs. Ich halte das nach meinen praktischen Erfahrungen für dringend geboten, weil bei dem bisherigen Recht in vielen Punkten erhebliche Unsicherheiten und Auslegungsschwierigkeiten bestehen. Die Spielräume, die insoweit vorhanden sind, werden in sehr unterschiedlicher Weise genutzt. Ein Beispiel: Manche Gerichte haben entgegen der gesetzlichen Regelung jede Freistellung einer Frauenbeauftragten verweigert, sie haben sie einfach obendrauf tätig sein lassen. Das ist irgendwann abgestellt worden. Klare Handlungsanweisungen, die in einem solchen Gesetz enthalten sind, können vielleicht helfen, Derartiges zu vermeiden.

Ein zweiter wichtiger Punkt für das Gleichberechtigungsgesetz: Der öffentliche Dienst tut gut daran, wenn er seine Attraktivität erhöht, weil die Bezahlung nicht gerade besser wird. Das wird sich nach meiner Prognose in den nächsten Jahren eher nach unten denn nach oben entwickeln. Umso wichtiger ist es für den öffentlichen Dienst, attraktiv zu sein. Das gilt für Frauen wie für Männer, insbesondere für junge Männer mit Familienaufgaben. Der Entwurf versucht, an der Stelle einiges zu bewirken. Es kann eine große Rolle spielen, inwieweit Menschen trotz mäßigen Einkommens und guter Qualifikation vielleicht einen besser bezahlten Job ablehnen, weil sie die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst im Hinblick auf ihr Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Ähnliches für attraktiver halten. Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel spielen diese Fragen eine ganz herausgehobene Rolle. Meiner Meinung nach ist die Problematik im öffentlichen Dienst bisher nicht ausreichend erkannt worden.

Dritter Punkt: Es ist mitunter kritisiert worden, der Entwurf biete zu wenig Flexibilität im Bereich von Frauenförderplänen oder Ähnlichem. Ich meine, das Gegenteil ist der Fall. Das Instrumentarium wird eher deutlich ausgeweitet. Soweit z. B. eine Experimentierklausel vermisst wird, sind alle Dinge, die die frühere Experimentierklausel benannt hat, in dem Gesetzentwurf enthalten. Es gibt auch keinen gnadenlosen Zwang zur 50-%-Frauenquote, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sondern im Gesetz steht „Orientierungspunkt“. Die Personalkostenbudgetierung ist darin enthalten. All das sind Punkte, die aus der bisherigen Praxis und den Wünschen der Praxis eingeflossen sind.

Was die Struktur der Frauenbeauftragten angeht, so steht nur darin, man müsse mindestens eine bestellen. In großen Organisationen kann man aber auch mehrere bestellen. Damit kann man z. B. in großen Kommunalverwaltungen, in Hochschulen oder wo auch immer der eigenen Organisation angepasste Frauenbeauftragtenstrukturen schaffen, wenn man das will, sodass die Beweglichkeit im Verhältnis zum bisherigen Recht eher größer als kleiner wird. All diese Punkte sehe ich als Vorteile des Entwurfs.

Frau **Dr. Stiegler**: Es geht um ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Hessen. Bevor ich Ihnen die Kriterien für meine Beurteilung offenlege und meine Vorschläge vorlege, möchte ich sagen: Hessen war immer, wenn man sich die Geschichte ansieht, Vorreiter mit einer ganz innovativen Geschlechterpolitik. Diese Tradition sollte wieder aufgenommen werden.

Mein Kriterium zur Beurteilung des Gesetzentwurfs liegt aber in der modernen internationalen und europäischen Geschlechterpolitik begründet. Wenn ich mir ansehe, was da in den letzten Jahrzehnten entwickelt worden ist, dann wünsche ich mir, dass das in ein fortschrittliches Gleichberechtigungsgesetz aufgenommen wird. Denn das Gleichberechtigungsgesetz eines Landes ist eine ganz wichtige Voraussetzung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, das sich eigentlich nicht nur auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes beziehen kann.

In der internationalen und europäischen Geschlechterpolitik gab es in den letzten Jahren mehrere Strategien. Eine Strategie wird in dem Gesetz hervorragend und beispielhaft ausformuliert – auch in den Details –, nämlich die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Noch ein bisschen zu wenig berücksichtigt wird die integrierte Geschlechterpolitik. Das ist eine neuere Form der Mainstreaming-Politik, mit der man versucht, nicht nur bestimmte zielgruppenspezifische Maßnahmen für Männer und für Frauen anzubieten, sondern man kümmert sich auch um die Rahmenbedingungen – in diesem Fall für die Geschlechterverhältnisse – und versucht, sie gleichzeitig zu verändern. Bei einer integrierten Geschlechterpolitik kommen andere Akteure ins Spiel. Dann sind nicht nur die Personalverwaltungen gefragt – das ist das Besondere –, sondern alle Fachbereiche einer Verwaltung. Alle Fachbereiche sind bei der integrierten Geschlechterpolitik einem Ziel verpflichtet, nämlich der Gleichberechtigung, und haben ihre speziellen Arbeiten daraufhin auszurichten und zu überprüfen.

In meiner Stellungnahme beziehe ich mich vor allen Dingen auf § 3, es geht um Gender-Mainstreaming. Ich finde, in dem Gesetzentwurf sind sehr positive Merkmale vorhanden. Es werden alle Organisationseinheiten in die Geschlechterpolitik einbezogen. Es sind Wirkungsanalysen erwähnt, eine von der modernen Verwaltung sehr oft genutzte Form, das Verwaltungshandeln im Einzelnen zu evaluieren. Es sind alle Phasen des Entscheidungsprozesses vom Beginn bis zum Ende erwähnt. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt bei der Führung. Das ist sehr richtig und gut für Mainstreaming-Strategien.

Verschärfend und präzisierend schlage ich vor: Erstens wäre es schön, wenn eine Verpflichtung zu einem gleichstellungspolitischen Rahmenplan für die Verwaltung, wie wir ihn z. B. in Berlin schon haben, mit in das Gesetz aufgenommen würde. Darin könnte eine geschlechterpolitische Zielsetzung enthalten sein, wie wir sie auch im Ersten Gleichstellungsbericht vorfinden. Das könnte man übernehmen.

Zweitens sollte eine Verpflichtung zum geschlechterdifferenzierten Berichtswesen noch deutlicher werden. Denn Mainstreaming-Strategien leben davon, dass man zunächst einmal Analysen hat, die bestimmte Daten enthalten. Ohne die kann man relativ wenig tun.

Drittens könnte ich mir vorstellen, noch einmal besonders zu betonen, dass auch der Haushalt in die Mainstreaming-Strategie einbezogen wird. Das wäre das Gender-Budgeting, die Anwendung der Mainstreaming-Strategie auf den Haushalt. Ich möchte nur bemerken, dass so etwas in Österreich schon in der Verfassung steht.

Besonders wichtig und einer der zentralen Punkte ist: Das Ganze funktioniert nur dann, wenn die entsprechenden Fortbildungen für die Betroffenen in der Verwaltung angeboten werden. Es geht nicht nur darum, ihnen klarzumachen, was Gender-Mainstreaming ist, sondern auch, welchen Geschlechterbezug ihre Fachaufgabe hat.

An bestimmten Stellen kann man sagen: Wer den Geschlechterbezug seiner Fachaufgabe nicht kennt, der ist noch nicht auf dem Level dessen, was heute bereits vorhanden ist. Es gibt schon sehr viel Geschlechterwissen und Wissen um Geschlechterungerechtigkeiten. Es gibt hervorragende Analysen, die aber auch in das Verwaltungshandeln hineinmüssen.

Kurz: Ich wünsche mir zwei geschlechterpolitische Strategien. Die eine ist hervorragend in dem Gesetz enthalten. Die andere, nämlich die verbindliche Nutzung von Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting, könnte noch ein bisschen verstärkt werden.

Frau Prof. **Dr. Flügge**: Ich spreche zu Ihnen als Juristin mit dem Schwerpunkt „Recht der Frau“ und als Hochschulfrauenbeauftragte mit 18-jähriger Erfahrung bei der Umsetzung des HGIG. Ich habe mehrere Stunden benötigt, um den vorliegenden Gesetzentwurf zu lesen, und mehrere Tage, um ihn zu verstehen. Entsprechend lang müsste jetzt meine Stellungnahme ausfallen. Ich beschränke mich aber auf die vorgegebene Zeit, auch weil das heute ein ganz wichtiges Motto ist: Weniger ist mehr!

In meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte habe ich praktisch erfahren, was auch wissenschaftlich belegt ist; zu den wissenschaftlichen Themen können Sie Frau Stiegler befragen. Vor dem Hintergrund meines Wissens möchte ich Ihnen kleine Merksätze ans Herz legen: Anreize wirken besser als Drohungen. Belohnungen wirken besser als Strafen. Controlling wirkt besser als Kontrolle. Deshalb wurde nicht ohne Grund vor etlichen Jahren die hierarchische Verwaltungsstruktur mehr oder weniger durch die sogenannten neuen Steuerungsmodelle abgelöst. Das sollte auch für den Bereich der Frauenförderung gelten, es wird in den Hochschulen schon eine ganze Weile so gelebt.

Effektive Frauenförderung setzt voraus, dass sich insbesondere die Führungskräfte das Ziel selbst zu eigen machen und nicht nur aufgezwungen bekommen. Denn, wie gesagt, der Zwang ist nach meiner Erfahrung sehr wenig effektiv. Sie müssen sich die Frauenförderung zum eigenen Ziel machen, sei es, weil sie ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen reflektieren, weil sie finanzielle Vorteile für ihre Institution sehen, weil sie sich davon einen Konkurrenzvorteil für ihre Institution erhoffen oder Vorteile für die eigene Karriere, was im vorliegenden Gesetzentwurf angedacht ist.

Effektive Frauenförderung setzt außerdem voraus, dass diejenigen, die Konzepte und Strategien zur Frauenförderung entwickeln, über erhebliche Fachkenntnisse und erhebliche Ressourcen verfügen. Ein Gleichberechtigungsgesetz muss also primär sicherstellen, dass die Frauenbeauftragten und ihre Mitarbeiterinnen über die notwendigen Qualifikationen verfügen, was sich dann auch in entsprechenden Gehaltsgruppen ausdrückt, dass sie über die nötigen zeitlichen, räumlichen und finanziellen Ressourcen verfügen und dass diese Rechte sowie ihre Beteiligungsrechte einklagen können. Insoweit ist der Gesetzentwurf schon sehr viel weitreichender als das, was wir bisher haben. Er knüpft an das Bundesgesetz und andere Ländergesetze an.

Komplexer ist die Frage, wie die notwendigen Anreize geschaffen werden können, die es den Führungskräften nahelegen, sich für Frauenförderung einzusetzen. Auch hierzu gibt es im Entwurf verschiedene Beispiele. Ich möchte lediglich einen Ansatz hervorheben, der mir besonders weiterführend erscheint:

Der Entwurf sieht die Einrichtung einer gut ausgestatteten unabhängigen Landesbehörde vor, die den Auftrag hat, Frauenförderung zu unterstützen bzw. Diskriminierungen entgegenzuwirken. Diese Stelle könnte aufgrund besonderer Sachkunde äußerst wich-

tige Aufgaben wahrnehmen, die sich unter die Schlagworte Controlling, Benchmarking, Schieds- und Schlichtungsstelle fassen lassen. Wenn wir sie schon hätten, dann müssten wir jetzt nicht lamentieren, dass wir keine Evaluation haben, dass wir gar nicht wissen, was wirkt und was nicht wirkt, ob es überhaupt gewirkt hat usw.

Die Stelle sollte den Auftrag haben, alle Frauenförderpläne auf ihre Übereinstimmung mit dem Gesetz hin zu überprüfen – ebenso zu überprüfen, ob es überhaupt eine gibt –, in regelmäßigen Abständen die Umsetzung der Frauenförderpläne zu überprüfen, in einem Benchmarking-Verfahren die Förderpolitik der verschiedenen Verwaltungsstellen zu bewerten, in dem Zusammenhang auch Best-Practice-Beispiele zu benennen und zu veröffentlichen sowie Anregungen für die Verwaltungsstellen zu entwickeln.

Die Stelle könnte immer dann, wenn Frauenbeauftragte oder Dienststellen irgendwelche Zweifelsfragen haben, Rechtsgutachten abgeben. Sie könnte auch Schlichtungs- und Schiedsverfahren durchführen, wie es im Gesetzentwurf vorgesehen ist.

Die Stelle könnte beratend und schlichtend tätig werden, wenn Firmen oder gemeinnützige Träger als Empfänger von Leistungen oder als Auftragnehmer zur Frauenförderung verpflichtet werden, wie es im Entwurf teilweise vorgesehen ist. In dem Zusammenhang könnte die Stelle ebenfalls eine sehr wichtige Funktion ausfüllen.

Die Stelle sollte sinnvollerweise in einer Antidiskriminierungsstelle des Landes verortet sein, die der Umsetzung des AGG dient. Auf dem Gebiet des allgemeinen Antidiskriminierungsschutzes gibt es einen erheblichen Nachbesserungsbedarf. Es ist nicht damit getan, dass wir jetzt zur Kenntnis nehmen, dass es Frauen gibt und dann auch noch die Sondergruppe Frauen mit Behinderungen. Das ist ein Fehlweg. In dem Zusammenhang wäre auch ein Verbandsklagerecht für zivilgesellschaftliche Organisationen zu regeln, die sich gegen Diskriminierung starkmachen wollen.

Die genannte Stelle würde wesentlich dazu beitragen, Anreize zu schaffen sowie innovative Ideen für die Gleichstellungsarbeit zu entwickeln und durchzusetzen. Zumindest würde sie dafür sorgen, dass es Mindeststandards für die Frauenförderung in allen Verwaltungsstellen gibt.

Das Verbandsklagerecht, das im vorliegenden Gesetzentwurf nur angedeutet wird, würde wesentlich zur Abschaffung diskriminierender Strukturen auf dem Klageweg beitragen. Damit wären ausgiebige Klage- und Beanstandungsrechte der Frauenbeauftragten nicht mehr in der Weise notwendig.

Herr Prof. **Dr. Müller-Esterl**: Ich möchte mich im Namen der fünf hessischen Universitäten Darmstadt, Gießen, Kassel, Marburg und Frankfurt äußern und ein paar Worte vorwegschicken. Für die Universitäten ist die Gleichstellung schon seit Langem ein zentrales Thema, dessen wir uns angenommen haben. In der Wissenschaftsgemeinschaft sind wir, das werden Sie wissen, Selbstverpflichtungen eingegangen. Das betrifft nicht nur die Universitäten mit der Hochschulrektorenkonferenz, sondern auch die großen Wissenschaftsorganisationen, z. B. Max Planck, den Wissenschaftsrat und insbesondere die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Hier gibt es mittlerweile forschungsorientierte Gleichstellungsstandards.

In den letzten Jahren sind auch Evaluationen durchgeführt worden. Bei der Gelegenheit möchte ich betonen, dass Hessen ganz besonders gut abgeschnitten hat. Vier Stufen sind anerkannt worden. Drei der hessischen Universitäten haben in den forschungs-

orientierten Gleichstellungsstandards die Maximalstufe 4 erreicht, zwei weitere Universitäten die Stufe 3. Es gibt kein anderes Land, das in der Beziehung so gut abschneidet. – Das aber nur am Rande erwähnt.

Die Universitäten fühlen sich ganz besonders motiviert, Gleichstellungsprogramme durchzuführen. Nicht zuletzt aus intrinsischen Gründen wollen wir immer die Bestenauswahl treffen. Dabei sollte das Geschlecht idealerweise keine Rolle spielen.

In Sachen Frauenförderung, Gleichberechtigung haben wir Konzepte entwickelt, die durchaus über das hinausgehen, was im jetzigen Gesetzentwurf geregelt werden soll. Vor allen Dingen haben wir uns mittlerweile stark auf Fragen der Diversität verständigt und diese eingeschlossen. Wir haben ein modernes und wirksames Instrumentarium entwickelt; ich nenne Begriffe wie Monitoring, Coaching, Dual Career, Career Support, Familienförderung.

Es gibt aber auch Defizite, die ich nicht verschweigen will. Was Kitaplätze anbelangt, haben die Universitäten zusammen mit den Städten und den Ländern noch einiges zu leisten.

Insgesamt haben wir über unser sogenanntes Gender- und Diversity-Monitoring – ich betone Monitoring, was eben schon erwähnt worden ist, kein Controlling und auch keine Kontrolle – an einzelnen Universitäten große Fortschritte erzielt. Ich bin Präsident der Goethe-Universität, deswegen darf ich mir erlauben, Ihnen unseren „Gleichstellungs-Monitor“ zu zeigen bzw. zu geben. Darin ist auch mit Zahlen belegt, was in dem Bereich erreicht worden ist.

Nun aber zur Stellungnahmen der KHU, die Ihnen auch schriftlich vorliegt: Sie haben bemerkt, es gibt zwei Aspekte. Auf der einen Seite halten wir Gleichstellung grundsätzlich für ein wichtiges Thema, das wir uns zu eigen machen. Deswegen ist ein Gesetzentwurf immer adäquat.

Auf der anderen Seite haben wir Bedenken, die ich in aller Kürze vortragen möchte: Wir kritisieren zunächst, dass die Besonderheiten des Wissenschaftssystems unzureichend berücksichtigt worden sind. Tatsächlich müssten wir stärker als eine spezielle Art wahrgenommen werden und nicht als eine Behörde. Insgesamt haben wir das Gefühl, dass aus dem Gesetzentwurf ein gewisses Misstrauen gegenüber den Behörden spricht. Das ist zumindest im Falle der Universitäten und Hochschulen unbegründet. Der Punkt stellt sich aus unserer Sicht kritisch dar.

Nach dem Gesetzentwurf hat die Frauenbeauftragte eher so etwas wie eine Wächterfunktion; eine der Vorrednerinnen hat schon darauf hingewiesen. Unsere Gleichstellungsbeauftragten dagegen wirken aktiv mit, gestalten mit, beraten mit, sogar im Präsidium. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt.

Zur Frage der Ausstattung: Hochschulen begreifen das Gleichstellungsbüro als eine Querschnittsaufgabe, die über die gesamte Universität verteilt – Fachbereiche, Zentrale usw. – realisiert werden kann. Deswegen würden wir eine vorgeschriebene Verdreifachung der Personalausstattung für nicht adäquat erachten.

Wir haben auch große Probleme, was die Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien betrifft. Hier ist die Parität aus unserer Sicht zu starr vorgeschrieben. Bedenken Sie bitte nur einen Aspekt: An den Hochschulen und Universitäten müssen wir auch alle Statusgruppen berücksichtigen. Das noch mit einer Geschlechterneutralität zu kombi-

nieren, würde große Schwierigkeiten bereiten. Insbesondere Professorinnen, die in den sogenannten MINT-Fächern tätig sind, würden über Gebühr beansprucht werden, wenn wir so starre Regelungen hätten.

Insgesamt kann ich abschließend sagen: Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist von 29 % im Jahr 2002 auf 39 % im Jahr 2013 angestiegen. Das kommt schon nah an das heran, was wir bereits im Doktorandenstatus erreicht haben, nämlich 50 % Frauen und 50 % Männer. Bedenken Sie bitte, dass der Frauenanteil unter den Studierenden an den Universitäten mittlerweile bei knapp 50 %, an medizinischen Fakultäten bis zu 65 % liegt. Hier muss man schon umgekehrt denken. Deswegen dürfen sich solche Konzepte nie allein auf Frauenförderung beschränken, sondern sie sollten im besten Sinne Diversitäts- und Gleichberechtigungsaspekte beinhalten.

Insofern sehen die hessischen Universitäten keinen Grund für eine umfassende Neuausrichtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wir sind der Meinung, dass das Vorhandene genügt. Mit den Erfolgen, die wir selber vorweisen können, und aus unserer intrinsischen Motivation heraus können wir an den Hochschulen gut mit den jetzigen gesetzlichen Regelungen arbeiten.

**Vorsitzende:** Wegen eines dringlichen Anschlusstermins erhält jetzt der Präsident des Oberlandesgerichts Frankfurt, Herr Dr. Poseck, die Möglichkeit, seine Stellungnahme in diesem Block abzugeben.

Herr **Dr. Poseck:** Ich danke Ihnen für die Gelegenheit, jetzt schon sprechen zu dürfen. Um 17 Uhr muss ich noch einen wichtigen Termin in Frankfurt wahrnehmen. – Als Präsident des Oberlandesgerichts in Frankfurt vertrete ich einen Bereich mit etwa 6.000 Bediensteten am Oberlandesgericht, an den Landgerichten und Amtsgerichten, darunter 1.200 Richterinnen und Richter. Wir sind einer der personalintensiveren Bereiche des Landes Hessen und deshalb in besonderer Weise vom Thema „Gleichstellung“ tangiert. Sowohl meine schriftliche Stellungnahme als auch mein mündliches Statement beruhen damit stark auf den praktischen Erfahrungen eines großen Personalkörpers. Es wird Sie deshalb nicht verwundern, dass für mich Richtschnur für die Bewertung des Gesetzentwurfs ist, inwieweit dieser in der Praxis anwendbar ist. In Zeiten begrenzter finanzieller und auch personeller Ressourcen ist für mich weiter wesentlich, welcher zusätzliche Aufwand mit der Umsetzung des Gesetzes verbunden wäre.

Ausgehend von den beiden Gesichtspunkten sehe ich den vorliegenden Gesetzentwurf kritisch, was in meiner schriftlichen Stellungnahme ausführlich dargestellt ist. Nach meinem Dafürhalten trägt er nicht die Handschrift von Praktikern aus dem Personalbereich, sondern er erweckt eher den Eindruck einer theoretisch geprägten Zusammenstellung unterschiedlicher Themenfelder.

Bei der Umsetzung sehe ich die Gefahr einer zusätzlichen Belastung durch bürokratische Aufwände, rechtliche Unsicherheiten und Streitigkeiten. Hessen würde mit dem Gesetzentwurf auch im Ländervergleich aus dem Rahmen fallen. Ich habe mir noch einmal die Gesetze in anderen Bundesländern – Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bremen – angeschaut, die in Umfang und Systematik sehr auf der Linie des bisherigen Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes liegen. Mit dem neuen Gesetz würde eine Vervierfachung der rechtlichen Regelungen eintreten.

Lassen Sie mich ganz kurz vier Punkte ansprechen, die schriftlich näher erläutert sind:

Erstens. Die Ausgangsthese des Gesetzentwurfs einer – ich zitiere – „Hartnäckigkeit der fortdauernden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben“ stellt zumindest für den Bereich, den ich vertrete, die ordentliche Gerichtsbarkeit, ein Zerrbild dar. Wir sind in allen Berufsgruppen und Positionen auf der Grundlage des bisherigen Rechts auf einem sehr guten Weg in Sachen vollständiger Gleichberechtigung und haben ein völlig selbstverständliches Miteinander von Frauen und Männern. Im Richterbereich werden seit Jahren deutlich mehr Richterinnen als Richter eingestellt. Bei den Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sind die Frauen genauso in der Überzahl.

Zweitens. Dem Gesetzentwurf liegt aus meiner Sicht ein unberechtigtes Misstrauen gegenüber Personalverantwortlichen und Bediensteten zugrunde. Ich kann hier nur für eine ausgewogene Mischung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die es sicherlich geben muss, auf der einen Seite und einem Grundvertrauen in Bedienstete des Landes Hessen auf der anderen Seite werben. Bei einer Verschiebung der Akzente sehe ich die Gefahr, dass die insgesamt positive Stimmung, die wir in unseren Gerichten beim Thema „Gleichstellung“ haben, in eine ideologisch aufgeheizte Stimmung des Misstrauens und der Missgunst verkehrt wird, was weder dem sehr wichtigen Grundanliegen noch der Funktionsfähigkeit nutzt.

Drittens. An einigen Stellen mangelt es dem Gesetzentwurf an einem angemessenen Ausgleich unterschiedlicher Interessen. Ich nenne als Beispiel nur die Stärkung der Stellung der Bediensteten in Elternzeit gemäß § 11 Abs. 4 und 5 des Entwurfs.

Viertens. Die Abgrenzung zu anderen Gesetzen ist an vielen Stellen unklar. Es werden Regelungen getroffen, die gar nicht unmittelbar mit dem Thema „Gleichstellung“ zusammenhängen. Das birgt die Gefahr einer Überfrachtung und schadet damit dem Grundanliegen. Im Übrigen halte ich viele Bestimmungen für schwer verständlich und verweise insoweit beispielhaft auf § 2 Abs. 4, einen Teil der Zieldefinition im Gesetzentwurf.

Zusammengefasst möchte ich dafür werben, dass in Hessen der – aus meiner Sicht jedenfalls – für die ordentliche Gerichtsbarkeit erfolgreiche konsensorientierte Weg zur Durchsetzung der uneingeschränkten Gleichberechtigung weitergegangen wird. In der Praxis brauchen wir gerade in Zeiten hoher Anforderungen und Belastungen sowie in Zeiten eines Personalabbaus keine ideologischen Grabenkämpfe, sondern handhabbare rechtliche Rahmenbedingungen.

**Vorsitzende:** Wir kommen nun zu den Fragen der Abgeordneten.

Abg. **Lisa Gnadt:** Herr Dr. von Roetteken, in einigen schriftlichen Stellungnahmen war zu lesen, es gebe zu viele Doppelungen mit dem AGG. Wie beurteilen Sie das?

Können Sie noch einmal näher ausführen, welche Erfahrungen Sie mit dem bisherigen Recht gemacht haben? Welche Möglichkeiten haben die Frauenbeauftragten derzeit, ihre Rechte entsprechend dem jetzt gültigen HGIG durchzusetzen?

Wie beurteilen Sie die Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes?

Da dies in mehreren schriftlichen Stellungnahmen zu lesen war, möchte ich Sie fragen: Welche Bedeutung kommt einer paritätisch besetzten Auswahlkommission zu? Ist das in der Praxis umsetzbar und machbar?

Herr Prof. Müller-Esterl, Sie haben sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Stellungnahme ausgeführt, wie Frauen bereits jetzt an den Universitäten gefördert werden. Warum sind dann die Frauen in Hessen nur zu einem Fünftel an den Professuren beteiligt?

Herr Dr. Poseck, Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme – unsere Seite 165 – einige Zahlen genannt, was den prozentualen Anteil in den Besoldungsstufen angeht, unter anderem in der Besoldungsstufe R3 einen Frauenanteil von 24 %, in der Besoldungsstufe R4 einen Frauenanteil von 21 %. Warum kommen Frauen nur unzureichend in die Spitzenpositionen, in die hohen Besoldungsstufen? Warum sind sie da noch nicht so stark repräsentiert?

Abg. **Monika Lentz:** Frau Prof. Flügge, Sie sagten am Anfang, Ihr Motto bezogen auf das Gesetz sei „Weniger ist mehr“. Ein langes Gesetz bedeutet nicht zwangsweise ein schlechtes Gesetz. Können Sie bitte erläutern, wie Sie den Satz meinten?

Dann sprachen Sie davon, dass wir eine Antidiskriminierungsstelle des Landes einrichten sollten. Diese soll zusätzlich zu einer Frauenbeschwerdestelle eingerichtet werden, oder wie ist das zu verstehen?

Abg. **Claudia Ravensburg:** Frau Prof. Flügge, in Ihrer schriftlichen Stellungnahme haben Sie zu den Anreizen und Zielstrategien ausgeführt, dass die Frauenbeauftragte durch die starke Einbindung in Stellenbesetzungsverfahren, nämlich die Pflicht zur Teilnahme, hinterher nur noch an solchen Verfahren arbeiten und weniger den Zielen der allgemeinen Politik oder den vielen Aufgaben einer Frauenbeauftragten gerecht werden könnte. Können Sie das noch einmal bestätigen? Sehen Sie auch die Gefahr, dass es wegen der strengen Verfahren zu Umgehungsstrategien in den Unternehmen bzw. in der Verwaltung kommen könnte? Ich danke Ihnen im Übrigen für die Ausführung – das trifft auch meine Meinung –, dass man lieber Anreize setzen als Zwang ausüben sollte.

Daran schließt sich die Frage an Herrn Prof. Müller-Esterl zur Gremienbesetzung an. Wir sind in hohem Maße an Forschungsmitteln interessiert, um den Universitäten auch Freiräume zu geben. Sehen Sie von dem auf uns zukommenden Gesetz die Autonomie der Hochschulen betroffen? Sehen Sie Probleme bei der Gremienbesetzung, weil Sie dann bei Forschungsvorhaben quasi gebunden sind und nicht mehr mit der besten Kraft arbeiten können? Denn es könnten durchaus nur Frauen sein, es aber könnten auch weniger als 50 % sein, die notwendig sind, um ein Forschungsvorhaben durchzuführen. Sehen Sie von einem solchen Gesetz die Anwerbung von qualifiziertem Personal für die Hochschulen betroffen?

Herr Dr. Poseck, in mehreren Stellungnahmen wird die Frage aufgeworfen, ob bei Streitigkeiten das Arbeitsgericht die richtige Instanz sei oder eventuell ein Gremium, eine Stabsstelle oder das Verwaltungsgericht. Wenn es wirklich vor die Gerichte geht, wie lange würden Stellenbesetzungsverfahren dadurch hinausgezögert?

Frau Dr. Stiegler, Frauenförderpläne sind hier stark verankert, während die Experimentierklausel leider nicht zu finden ist. Man kann auch ohne Frauenförderpläne, dafür aber mit anderen Instrumenten agieren. Sie erwähnten eben z. B. Gender-Budgeting. Halten Sie es für sinnvoll, dass die Experimentierklausel, die mehr Freiheiten und Möglichkeiten gibt, weiterhin in ein Gleichberechtigungsgesetz eingebunden werden sollte?



Abg. **Marjana Schott:** Herr Dr. Müller-Esterl, Sie haben vorhin gesagt, dass an den Hochschulen in der Zwischenzeit eine Situation eingetreten ist, in der man davon ausgehen kann, dass die Frauenförderung sehr gut läuft. Die personelle Ausstattung, was die Frauen anbelangt, ist gut. Gleichzeitig haben Sie ein bisschen später gesagt: Wenn man die Gremien mit 50 % besetzt, ist das eine unbotmäßige Belastung der Frauen an den Hochschulen. – Wenn an den Hochschulen etwa gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt sind, dann bitte ich um Aufklärung, wie Ihre zweite Äußerung zu verstehen ist.

Herr Dr. Poseck, Sie haben gesagt, bei den Richtern sehe es ähnlich aus, wie es Herr Prof. Müller-Esterl beschrieben hat. Meine praktische Erfahrung mit der Abteilung eines hessischen Gerichts ist – dort gibt es drei Richterstellen –: Seit ca. 15 Jahren sind die handelnden Personen mehrfach ausgetauscht worden, und es war noch nie eine Richterin dabei. Die gesamte Abteilung wird seit vielen Jahren von Richtern geführt, auch der leitende Richter ist ein Mann. Können Sie mir erklären, in welchen Positionen das wieder ausgeglichen wird, wo nur Frauen arbeiten?

Herr **Dr. von Roetteken:** Frau Gnadl, Sie haben nach Doppelungen in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gefragt. Grundsätzlich lässt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Spielraum für Gesetzgebung jeglicher Art, die für die vermeintlichen Opfer einer Diskriminierung günstiger ausschaut. Insofern gibt es keine Kollision, dass wir nicht über das AGG in Hessen hinausgehen dürften.

Was die Regelungen im Entwurf angeht, so gehen sie in vielen Punkten über die Regelungen des AGG hinaus. Bei der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts z. B. wird vorausgesetzt, dass die entsprechenden Gründe zwingend sind. Das ist die schärfste Anforderung, die man in so einem Zusammenhang juristisch stellen kann. Das gilt auch für die mittelbare Diskriminierung. Da haben wir im hessischen Recht eine ähnliche Regelung. Auch das geht über das AGG zugunsten der Betroffenen hinaus. Dann ist es aber auch sinnvoll, den ganzen Diskriminierungstatbestand im Gesetz wiederzugeben, anstatt nur Teile einer entsprechenden Regelung aufzunehmen, weil der Rest anderswo nachgelesen werden müsste. Das ist für die Rechtsanwenderinnen und Rechtsanwender weniger günstig.

Im Gesetzentwurf findet sich eine Regelung zur Zahl der Vergleichspersonen bei mittelbarer Diskriminierung. Dort wird im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts positiv festgehalten, dass es bei einer mittelbaren Diskriminierung nicht auf die Zahl der Vergleichspersonen ankommt. Wenn man einige Stellungnahmen liest, die im Zusammenhang mit dem Entwurf abgegeben worden sind, sieht man, dass etliche nach wie vor genau das meinen. Dementsprechend ist es sinnvoll, wenn man das für richtig hält, das Gegenteil im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch positiv zu regeln.

Was die Kritik an § 11 Abs. 4 und 5 des Entwurfs angeht, also Rechte von Beschäftigten nach Mutterschutz und Elternzeit, so entspricht das den Vorgaben der einschlägigen Richtlinien der Europäischen Union. Wie die praktische Erfahrung zeigt – auch hier kann man auf Stellungnahmen verweisen, die im Rahmen dieses Verfahrens abgegeben wurden –, sind etliche offenbar nach wie vor willens, die entsprechenden Personen, meistens Frauen, nach Elternzeit oder Mutterschutz in eine geringwertigere Tätigkeit, zumindest vorübergehend, zu verschieben. Genau das soll mit der Regelung verhindert werden. Sie wiederholt im Übrigen nur, was schon geltendes Recht ist bzw. praktisch angewandt werden müsste. Ich bekomme viele Anfragen von Frauenbeauftragten

oder anderen, die mich deswegen ansprechen. Dann erläutere ich das kurz und sage, dass all das schon irgendwo steht. Es wird nur nicht gelesen, deshalb ist die Information nötig. Dann können die Personen zu ihren Dienststellenleitungen gehen und dort mitteilen, wie die Situation aussieht.

Ich will noch das Beispiel der Anweisung zu einer Diskriminierung anführen. Im Gesetzesentwurf steht, dass entsprechende Anweisungen unwirksam und unverbindlich sind. Auch das dient dem Schutz derjenigen Beschäftigten, die eine diskriminierende Anweisung nicht ausführen wollen. Das kann man aus dem AGG ableiten, es bedarf allerdings einiger juristischer Klimmzüge. Wenn es jetzt klar im Gesetz steht, ist es für alle Betroffenen einfacher. Dann können sie auf solch eine Regelung Bezug nehmen. Dabei will ich es bewenden lassen, auch wenn ich im Detail noch weiter ausführen könnte, warum das AGG in vielerlei Punkten scheinbar wiederholt wird, in der Sache aber vielfach darüber hinausgegangen wird.

Was meine Erfahrungen mit dem bisherigen Recht angeht, so kann ich nur sagen, dass es sich in vielerlei Punkten als eher wenig effizient erwiesen hat. Frauenförderpläne sind kleine Zahlentabellen, die sich in keiner Weise – auch nicht ansatzweise nachvollziehbar – je mit der aktuellen Situation der Beschäftigten in den Dienststellen befasst haben. Die Hintergrundüberlegungen zu den kleinen Excel-Tabellen kenne ich nicht, sie sind auch nirgendwo nachzulesen. Manchmal steht noch etwas dabei, aber das ist eher Rhetorik: Wir fühlen uns dem Ziel der Frauenförderung oder der Gleichberechtigung verpflichtet. – Das sagt nichts über die konkrete Analyse und das aus, was man im eigenen Bereich meint konkret erreichen zu können. Insofern soll sich an den Frauenförderplänen durch den Entwurf etwas ändern.

Eine andere Erfahrung ist, dass Frauenbeauftragte sehr wohl das Problem haben, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen, weil sie nach hessischer Rechtsprechung über kein Klagerecht verfügen. Damit fehlt in jeglicher Verhandlung in einer Dienststelle ein gewisses Druckmittel. Die meisten – so meine Erfahrung aus dem Bereich des Bundesgleichstellungsgesetzes – gehen gar nicht zu Gericht. Aber es macht schon etwas aus, ob man in der Hinterhand sagen kann: Ich könnte, wenn ich wollte. Vielleicht können wir uns aber so einigen, dass ich nicht gehen muss. – Das halte ich immer für den besseren Weg – da spreche ich aus beruflicher Erfahrung als Richter –, anstatt dass unsereins entscheiden muss.

Auch andere Sanktionsinstrumente sind nicht dazu da, dass sie permanent angewandt werden, sondern am besten ist es, sie kommen gar nicht zur Anwendung, weil die Leute freiwillig vorher auf die richtigen Ideen kommen. Wenn das dazu beitragen kann, wäre das ein Weg. Wenn das nicht hilft, dann muss man sich möglicherweise wiederum über andere Instrumente Gedanken machen.

Die Ausweitung des Geltungsbereichs halte ich für sinnvoll, weil Unternehmen, die von der öffentlichen Hand beherrscht sind, auch die Verantwortung so wie die öffentliche Hand selbst übernehmen sollten. Die Lücken im Bereich der Privatisierung sind allseits bekannt. Es gibt Kommunen, die sich freiwillig dazu entscheiden, die Geltung des HGIG in einer privatisierten Einheit fortwirken zu lassen; die Stadt Frankfurt ist ein Beispiel dafür. Aber es gibt viele andere Kommunen oder Träger, die genau das nicht tun. Dem schiebt das Gesetz insoweit einen Riegel vor.

Was institutionelle Leistungsempfänger und andere Bezieher öffentlicher Mittel angeht, halte ich es für sachgerecht, dass sie auch an die Kriterien gebunden werden und nicht etwa davon befreit sind, weil sie das privat machen.

Was paritätische Kommissionen angeht, so ist die Regelung nicht so ausnahmslos, wie sie auf den ersten Blick scheint. Es sind nur hohe Hürden für die Abweichung eingebaut, und man muss sich in jedem Einzelfall erneut mit der Frage beschäftigen, warum gerade in dem Fall die Parität nicht erreichbar ist. Es ist nicht so, dass man einem rigiden Zwang unterliegen würde und gar nichts anderes tun könnte. Nur, die bisherige Regelung ist von unserem Obergericht, dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof, zu einer Programmregelung reduziert worden, mit der man umgehen kann – ich sage es einmal so –, wie man will. Man könnte sie auch aus dem Gesetz entfernen, es würde sich nach deren Auffassung für die Praxis nichts ändern. Das halte ich a) für eine Fehlinterpretation, b) kann man dem ein Stück weit abhelfen.

Der Bund hat eine vergleichbar scharf formulierte Regelung, die meines Erachtens praktiziertes Gender-Mainstreaming ist, weil dann auch in der Repräsentanz der Personen in der Kommission zum Ausdruck kommt, dass Entscheidungen gleichermaßen von Frauen und Männern, grundsätzlich jedenfalls, zu treffen sind. Ich halte das für umsetzbar, weil gelegentlich eine Person aus der ersten Hierarchieebene zurücktreten muss, um einer Person aus der zweiten Reihe die Vertretung in der Kommission zu überlassen. In der Regel treffen sie auch keine abschließenden Entscheidungen, sondern sie bereiten Entscheidungen vor, vor allem im personellen Bereich. Die Endentscheidung liegt in der Regel bei anderen Personen, sodass auch da keine Effekte eintreten, die juristisch unzulässig wären.

Die Bestenauslese wird durch den Gesetzentwurf in keiner Weise infrage gestellt. Im Gegenteil, die Regelung zur Entscheidungsquote setzt die Bestenauslese voraus. Es ist eine übliche Argumentation im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik, dass nunmehr schlechter qualifizierte Frauen besser qualifizierte Männer verdrängen würden und diese keine Chance mehr hätten. Rechtlich lässt sich das diesem Gesetzentwurf wie auch dem bisherigen HGIG oder dem Bundesgleichstellungsgesetz in keiner Weise anlasten. Wenn schlechte Leute in schlechte Positionen kommen, sind andere dafür verantwortlich.

Was den Punkt „Arbeits- oder Verwaltungsgericht“ angeht, will ich nur so viel sagen: Die Mehrzahl der Beschäftigten im Lande Hessen sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Eine kleinere Zahl sind Beamtinnen und Beamte, und noch weniger gehören meiner Berufsgruppe an. Insofern ist es zunächst einmal nahe liegend, für gleichstellungsmäßige Fragestellungen den Weg zu den Arbeitsgerichten vorzusehen, und zwar einheitlich für sämtliche Streitigkeiten, seien sie von Frauenbeauftragten, seien es Bestandungsklagen, seien es andere Dinge. Im Übrigen haben die Arbeitsgerichte mittlerweile recht umfangreiche Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsrecht, meine Gerichtsbarkeit hat eine vergleichsweise schmale. Das wird sich mutmaßlich auch nicht wesentlich ändern, sodass man in der Hinsicht bei der besseren Erfahrung andocken sollte. Sie sind in der Regel auch schneller als meine Gerichtsbarkeit, was im Interesse der öffentlichen Träger liegt. Es geht kürzer und dauert nicht ganz so lange wie bei uns. Ich sage das einmal so pauschal. Ich will nicht von mir reden, denn ich bin in der Hinsicht nicht repräsentativ.

Was die Experimentierklausel angeht, so ist sie meines Erachtens im Gesetzentwurf enthalten. Man kann das, was mit der Experimentierklausel gemacht werden soll, nach wie vor weiterführen. Da zeigt sich kein rechtlicher Hinderungsgrund. Ob das Frauenförderplan, Modellvorhaben oder X-Plan heißt, ist eigentlich egal. Die Frage ist, was man inhaltlich anstellen kann und was geht.

Frau **Dr. Stiegler**: Wir haben 20 Jahre Erfahrung mit den Frauenförderplänen. Die Erfahrungen sind in den Gesetzentwurf eingegangen. Insofern ist das Instrument des Frauenförderplans auf keinen Fall aus der Hand zu geben.

Was die Experimentierklausel angeht, würde ich gerne eine Evaluierung abwarten und dann fragen, welche Stellen damit mehr erreicht haben als andere. Die Experimentierklausel ist auf keinen Fall, wie ich gerade gefragt wurde, zur Einführung von Gender-Mainstreaming oder Gender-Budgeting geeignet. Das sind genauso verpflichtende Instrumente wie die Frauenförderpläne.

Frau Prof. **Dr. Flügge**: Sie haben mich auf „Weniger ist mehr“ angesprochen. Wie wir eben von Herrn Dr. von Roetteken gehört haben, ist er freundlicherweise bereit, viele Fragen von Frauenbeauftragten zu der Auslegung des HGIG und des AGG zu beantworten. Deswegen steht jetzt alles, was er uns sagen möchte, im Gesetz. Nur, es kommen täglich neue Fragen auf. Man könnte das Gesetz immer wieder erweitern. Damit wird es aber nicht klarer, weil jede neue Bestimmung wieder neue Zweifelsfragen erwecken kann. Die Frage ist also: Wie können wir mit weniger Worten, die auch leichter lesbar und nachvollziehbar sind, die einen nicht von vornherein verzweifeln lassen, unsere Ziele erreichen? Die Idee, die in dem Gesetzentwurf enthalten ist, ist sehr charmant. Wenn wir eine Stelle hätten, an die wir uns wenden könnten, die die Expertise hat, nicht privat an Herrn Dr. von Roetteken als Richter, der sich auskennt, dann wäre schon viel erreicht.

Einige Dinge müssen natürlich im Gesetz stehen, damit die Frauenförderung tatsächlich funktioniert und gemacht wird. Die Stelle der Frauenbeauftragten muss verpflichtend eingerichtet werden. Sie muss eine bestimmte Qualifikation haben, in ausreichender Weise ausgestattet sein und beteiligt werden, um ihre Forderungen durchsetzen zu können. Wenn das nicht gegeben ist, dann ist Frauenförderung ein Papiertiger. Dann ist das Gesetz reine Fassade, wie es in vielen Verwaltungsstellen vielleicht auch wahrgenommen wird. Dort, wo es ernst genommen wird, ist es außerordentlich erfolgreich. Dort, wo es nicht ernst genommen wird, kann man es vergessen.

Wir brauchen ein paar zwingende Vorschriften, aber wir brauchen nicht so viele Details, weil sich die Realität ständig ändert. An den Hochschulen ändern sich jedes Semester sowohl die finanziellen als auch die personellen Rahmenbedingungen. Darauf müssen wir jeweils mit neuen Instrumenten eingehen. Dazu brauchen wir Fachkompetenz und gerne auch die Unterstützung seitens einer unabhängigen Landesbehörde. An diese Stelle kann man dann vielleicht auch Beschwerden herantragen, und sie könnte schlichtend tätig werden. Wie man all das am klügsten aufbaut, darüber wäre noch genauer zu diskutieren. Es ist im Gesetzentwurf schon ansatzweise enthalten, aber es sind viele verschiedene Wege vorgesehen. Demnach könnte ich mich bei Schwierigkeiten an das Arbeitsgericht, eine Schiedsstelle oder eine Landesstelle wenden. Das ist sehr verwirrend. Wir bräuchten klare Regelungen, wohin man mit welchem Anliegen gehen kann, wo man eine Schlichtungsstelle findet, wo man Rechtsrat oder auch inhaltliche Empfehlungen bekommt, wie die Frauenförderung in der Dienststelle am besten umgesetzt werden kann.

Zur Verpflichtung, an Stellenbesetzungsverfahren teilzunehmen: Ich habe in meiner Stellungnahme sehr stark hervorgehoben, dass wir Rechte brauchen und nicht bestimmte Tätigkeitspflichten. Die Stellenbesetzung ist ein zentrales Thema. Die Dienststelle muss verpflichtet sein, die Frauenbeauftragte einzubeziehen. Sie muss dann aber nicht an jeder Sitzung teilnehmen, sondern kann sich auch heraushalten. Wenn ich an jedem

Stellenbesetzungsverfahren an der Hochschule voll und ganz teilnehmen wollte, bräuchten wir allein dafür drei Stellen. Also suche ich aus, wo ich mich stärker beteilige, wo ich auch richtig in den Konflikt gehe, wo ich sehr viel Arbeitszeit investiere oder wo ich mich heraushalte.

Das gilt erst recht bei den ebenso interessanten Themenstellungen wie: Wie werden Arbeitszeiten strukturiert? Wie werden Arbeitsplätze angeordnet und bewertet? In all diese Fragen strategischer Natur würde ich viel eher meine Arbeitszeit investieren, und zwar nach meinen Vorstellungen. Ich möchte nicht, so wie ich den Gesetzentwurf verstehe, mit jeder Entscheidung, die unsere Hochschule tagtäglich in wer weiß wie vielen Abteilungen und Fachbereichen trifft, konfrontiert werden und sagen müssen, ob ich einverstanden bin oder nicht. Immer wenn ich dann nicht Nein gesagt habe, heißt es hinterher: Wir haben doch alles richtig gemacht. – So möchte ich nicht arbeiten.

Herr Prof. **Dr. Müller-Esterl**: Frau Gnadl, Sie hatten gefragt, wie es kommt, dass wir nur 20 % Professorinnen haben. Hier müssen wir ein Stück weit Geduld haben. Sie alle kennen das Kaskadenmodell. Wir bauen jede Stufe auf der vorherigen Stufe auf. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil in ganz Hessen mittlerweile bei 49 %. Bei den Habilitationen sind wir in der Nähe von 50 %, bei den Promotionen und Professuren hinken wir noch ein Stück weit hinterher.

Einige Daten der Goethe-Universität: Der Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren beträgt mittlerweile 48,5 %. Bei den Berufungen im Jahr 2010 waren es 30 % Frauen, und zwar auf den Spitzenplätzen, also den W3-Professuren. Im Jahr 2011 waren es 36 % Frauen bei den W3-Professuren. Sie sehen, da bewegt sich etwas. Es dauert seine Zeit, bis wir eine Parität erreichen werden. Wir sind in Bewegung und gehen in die richtige Richtung. Ich glaube, mit dem Kaskadenmodell werden wir über kurz oder lang ein entsprechendes Ergebnis erzielen.

Zur Frage der Autonomie von Frau Ravensburg – auch das ein bisschen aus Goethe-Sicht, andere Universitäten werden es aber ähnlich sehen –: Probleme machen uns jegliche Detailregulierungen. Insgesamt finde ich den Gesetzentwurf überregulierend. Die Fragen der Praktikabilität, die eben schon angesprochen worden sind, sind wichtig für eine autonome Universität. Ich meine, dass weniger mehr sein könnte. Darüber sollte man noch einmal nachdenken.

Sie hatten die Frage der Personalanwerbung angesprochen. An der Goethe-Universität werden in der Tat alle frei werdenden Stellen öffentlich ausgeschrieben. Ich persönlich halte das für den richtigen Weg, auch wenn die KHU das insgesamt etwas anders sieht.

Dann hatten Sie die Gremienbesetzung angesprochen. Ich habe schon betont, dass Hochschulen darüber hinaus noch die Anforderung haben, auch den Statusgruppen entsprechend – Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter, Professoren – besetzen zu müssen. Wenn dann on top noch eine strikte Regelung kommt, was die Geschlechterquote anbelangt, führt das zu echten Problemen.

Damit leite ich über zu der letzten Frage, die Sie an mich gestellt hatten. Eben habe ich betont, dass es um einzelne Fächer geht. In den MINT-Fächern, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, aber auch in der Medizin, in meinem eigenen Fachbereich, sind Frauen in der Tat noch sehr stark unterrepräsentiert. Für die gesamte Universität gelten die Zahlen, die ich eben genannt habe, aber in einzelnen Fachbereichen gibt es noch einen großen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Da haben

wir noch Probleme, über die die Frauen auch klagen, und sie möchte nicht dauernd in Gremien sitzen. Starre Regelungen helfen hier nicht. Wir bewegen uns trotzdem, und zwar in die richtige Richtung.

Herr **Dr. Poseck**: Frau Gnadl hatte die Spitzenpositionen R3 und R4 angesprochen, in denen die Frauen in der Tat noch unterrepräsentiert sind. Ich möchte aber auch da den Blick vor allem auf die Entwicklung der letzten Jahre lenken, die zeigt, dass die Frauen deutlich mehr Anteile an diesen Positionen gewonnen haben. Sie haben nach den Ursachen gefragt, warum es noch eine Unterrepräsentanz gibt. Das habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme, Blatt 165, versucht anzusprechen. Natürlich wird man es nicht allein auf eine Ursache reduzieren können, aber ein wesentlicher Grund liegt darin, dass in den Beförderungspositionen vor allem Personen im Alter von 50, 60, 65 Jahren sind. Die Justiz war in den 80er- und 90er-Jahren sehr stark eine Männerdomäne. Das spiegelt sich jetzt noch in bestimmten Positionen wider. Wir sind aber auf einem guten Weg. Dadurch, dass wir im Richterbereich seit Jahren mehr Frauen als Männer einstellen, wird sich das in der nächsten Zeit deutlich verändern, und wir kommen auch in den Beförderungsmätern zu einer Parität.

Sie finden in meiner Stellungnahme durchaus auch kritische und selbstkritische Punkte. An dem Thema „Teilzeit und Führungsposition“ sowie anderen Themen müssen wir sicherlich noch stärker arbeiten, um mehr Frauen in Führungspositionen bringen zu können.

Frau Ravensburg hatte nach den Gerichtsverfahren gefragt. Auch ich gehöre zu denen, die überrascht waren, dass hier die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für alle Fälle angenommen wird. Für mich ist es eine Materie, die dem öffentlichen Recht näher ist. Das mag allerdings auch daran liegen, dass in der Justiz Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter deutlich in der Mehrzahl gegenüber den Tarifbeschäftigten sind.

Gerichtsverfahren gehören in einem Rechtsstaat natürlich dazu. Die müssen wir als Justizbehörden hinnehmen, das ist keine Frage. Aber natürlich sind sie immer eine Belastungsprobe für den inneren Bereich, weil es die Atmosphäre erschweren kann, weil es auch zu einer Lähmung führen kann, weil man mit bestimmten Maßnahmen nicht weitermachen kann. Vor dem Hintergrund habe ich die Sorge, dass der Gesetzentwurf die Zahl der Rechtsstreitigkeiten deutlich erhöhen und damit zu Lähmungserscheinungen in den Abläufen führen könnte, was nicht heißt, dass es im Rechtsstaat nicht selbstverständlich entsprechende Rechtsschutzmöglichkeiten geben muss.

Frau Schott hatte das Beispiel einer Männerdominanz in der Justiz genannt. Ich weiß nicht, wo das so ist. Ich kann nur für die ordentliche Gerichtsbarkeit sprechen, also für die Amtsgerichte, die Landgerichte und das Oberlandesgericht. Wir haben annähernd 50 % Frauen im Richterberuf. In meinem Senat, dem 26. Zivilsenat des Oberlandesgerichts, arbeite ich mit zwei Kolleginnen zusammen. Das Oberlandesgericht hat eine Vizepräsidentin. Dort werden Sie kaum einen Spruchkörper finden, in dem nicht eine Frau tätig ist. An den Amts- und Landgerichten sind auch in den Richtertätigkeiten sehr viele Frauen präsent. Das scheint mir, wenn es für die ordentliche Gerichtsbarkeit gelten sollte, eine Ausnahme zu sein, die sich in den Zahlen nicht widerspiegelt und damit nicht repräsentativ ist. In anderen Gerichtsbarkeiten, z. B. in der Verwaltungsgerichtsbarkeit, kann es aufgrund der Altersstruktur anders aussehen. Aber die ordentliche Gerichtsbarkeit ist wie die Sozialgerichtsbarkeit sehr jung und in letzter Zeit sehr weiblich geworden. Wir stellen im Moment fest, dass der Richterberuf gerade für Frauen, die aus Anwalts-

kanzleien kommen, ausgesprochen attraktiv ist, auch weil wir, jedenfalls aus meiner Sicht, in vielen Bereichen gute Rahmenbedingungen anbieten können.

**Vorsitzende:** Wir sind damit am Ende des zweiten Blocks und kommen jetzt zum dritten Block, zu den frauenspezifischen Institutionen.

### 3. Frauenspezifische Institutionen:

Frau **Kröll:** Warum nimmt die Vorsitzende des unabhängigen Vereins Frauen und Schule Hessen Stellung zu dem vorliegenden Gesetzentwurf? – Wir sind schon seit Langem Mitgliedsverband im Landesfrauenrat. Insofern befinden wir uns in einem Netzwerk. Wir vertreten seit mehr als 30 Jahren die Interessen von Frauen, die in Hessen auf allen Ebenen des Bildungs- und Schulsystems arbeiten. Unser Verein ist im Rahmen der Koedukationsdebatte der 80er-Jahre gegründet worden. Dazu gibt es viele wissenschaftliche Studien; unsere Gründerin hat damals eine fuoremachende veröffentlicht. Wir sind der einzige noch aktive Verein von ca. zehn Vereinen in der gesamten Bundesrepublik. Obwohl wir die Interessen von Frauen im schulischen Zusammenhang vertreten, verlieren wir nicht den politisch-gesellschaftlichen Zusammenhang aus dem Blick, in dem der Gesetzentwurf und die Gleichstellungsgesetzgebung insgesamt stehen.

Ich stimme Ihnen insofern zu, Frau Dr. Stiegler, dass Hessen in vielen Dingen Vorreiter in Sachen Gleichstellung ist. Allerdings müssen wir dabei auch die EU-Richtlinien im Auge behalten. Da ist in der Zwischenzeit ein richtiger Paradigmenwechsel erfolgt. Das ist ganz wichtig, damit wir in der Gleichstellungspolitik nicht den Anschluss verlieren. In dem Zusammenhang verweise ich auf die Veröffentlichung von Frau Prof. Uta Klein, da können Sie einiges nachlesen.

Es ist wichtig, dass eine integrierte Geschlechterpolitik verfolgt wird. Ich stimme Frau Prof. Flügge zu, wenn es um die Positionierung der Wissenschaft geht, um die Anreize schaffende Öffnung für die Förderung von Männer- und Fraueninteressen auf vielen Ebenen. Ich möchte kurz konkretisieren, was das für den Schulbereich bedeutet:

Viele von Ihnen mögen wissen, dass es seit Jahren einen eklatanten Mangel an Bewerbungen für Schulleitungspositionen gibt. Wenige Frauen sind überhaupt in solchen Positionen vertreten. Sie wissen sicherlich – ich nenne trotzdem ein paar Zahlen –, dass mehr als 80 % der beamteten Lehrerinnen in Hessen in Teilzeit arbeiten. Circa 34 % davon sind in leitenden Positionen tätig. Was heißt das für die Karrierechancen, für die Altersabsicherung? Das ist ein ganz wesentlicher Punkt; denn Teilzeit ist immer noch die Option für Frauen, die die Vereinbarkeit leisten wollen. Gleichzeitig bedeutet dies, wenn wir in die Zukunft sehen, Altersarmut und Karrierebremse. Der erste Hessische Sozialbericht, ein geschlechterintegrierter Landessozialbericht, hat das sehr deutlich hervorgehoben.

Ich möchte an einem Beispiel verdeutlichen, was Kommunen und Landkreise als Schulträger in dem Bereich machen könnten: Ein Kollegium weit draußen, an der Grenze zu Nordrhein-Westfalen, hat überwiegend junge Lehrkräfte, Lehrerinnen, die eine Familie gründen wollen, eine verständnisvolle Schulleiterin, und ein Neubau steht an. Die Schulleitung drängt darauf, um die jungen qualifizierten und engagierten Lehrkräfte zu halten, für Kinderbetreuungsräume, für Rückzugsräume zu sorgen. Das ist glattweg abgelehnt worden. So sieht es konkret aus. All das verdeutlicht schlaglichtartig, wo im Schulbereich der Schuh drückt.

Zum Schluss möchte ich auf den Aspekt der Evaluation zu sprechen kommen. Das hat nichts mit Schule und Schulpolitik zu tun, sondern mit Verfahrensweisen. Uns von Frauen und Schule beschäftigt die Frage der unabhängigen Evaluation: Kann im System evaluiert werden? Ich meine, wir brauchen Zahlen, um den bisherigen Prozess der Gleichstellung überhaupt beurteilen und fortschreiben zu können.

Frau **Schroll**: Wir begrüßen den vorliegenden Gesetzentwurf sehr, er ist sehr detailliert und weitführend formuliert. In unserer mündlichen Stellungnahme – die schriftliche ist ausführlicher – beschränken wir uns auf die Anliegen, die besonders Frauen mit Behinderungen betreffen.

Ganz besonders hervorheben möchten wir, dass in den Entwurf, wie wir schon 2006 vorgeschlagen haben, die Regelung aus § 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes aufgenommen wurde, die besagt, dass die Anliegen der Frauen mit Behinderungen oder der Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, besonders beachtet werden müssen. Das zeigt sich an mehreren Stellen des Gesetzes.

Wir finden es sehr gut, dass sowohl bei dem Tatbestand der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung als auch bei dem Tatbestand der sexuellen Belästigung „Behinderung“ explizit als Merkmal genannt wird.

Besonders wichtig ist, dass die Regelungen, die schon im AGG enthalten sind, auch in das HGIG aufgenommen werden. Das trägt dem Sachverhalt der doppelten Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen aufgrund ihres Frauseins und aufgrund ihrer Behinderung Rechnung. Mitunter hieß es nämlich, dass für die behinderten Frauen eher die Behindertenbeauftragten zuständig sind. So zeigt uns das Gesetz, dass sich auch die Frauenbeauftragten für zuständig halten, die doppelte Benachteiligung der Frauen mit Behinderungen mit abzubauen.

Die Wirkungsweise des Gesetzes halten wir für besonders gut, weil es Frauenbeauftragten die Entscheidung überlässt, gerichtlich überprüfen zu lassen, ob eine Benachteiligung im Sinne des HGIG aufgrund des Geschlechts oder der Behinderung von Frauen vorliegt.

Einen Änderungsvorschlag haben wir für § 28, Inhalte des Frauenförderplans: Wir würden es sehr begrüßen, wenn bei der Beschreibung und der Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie bei der Auswertung der Förderung in den einzelnen Bereichen noch eine zusätzliche Differenzierung nach dem Merkmal „Behinderung“ aufgenommen würde. Das halten wir für wichtig, da man dann in Zusammenarbeit mit den Behindertenbeauftragten den Bedarf von besonderen Förderprogrammen zur Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen besser evaluieren könnte; denn der Personenkreis der Frauen mit Behinderungen stellt sowohl im Hinblick auf die Aufstiegschancen als auch insgesamt auf dem Arbeitsmarkt eine besonders benachteiligte Gruppe dar und ist auch im Vergleich mit den Männern mit Behinderungen dort das Schlusslicht.

Frau **Isser**: Zur Ergänzung unserer schriftlichen Stellungnahme möchte ich darauf hinweisen, dass wir es für besonders wichtig halten, dass kein rechtsfreier Raum entsteht. Die Mitgliedsverbände des Landesfrauenrates werden hier teilweise gehört bzw. haben selbstständig schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Ansonsten haben wir aus deren Reihen eine geringe Resonanz zu dem Gesetzentwurf erfahren.



Wir würden es genauso wie der Hessische Landkreistag begrüßen, wenn eine Evaluation oder eine Analyse des Bisherigen vorliegen würde. Wir erwarten und wünschen uns eine deutliche Stärkung der Frauenförderung und Gleichstellung, möchten aber auf die praktikable Umsetzung auch für kleinere Personaleinheiten hinweisen.

Eine Beurteilung über die notwendigen finanziellen Ressourcen können wir von unserer Seite nicht abgeben.

Frau **Dr. Wolde**: Zunächst möchte ich betonen, dass wir uns über den Vorstoß der SPD sehr gefreut haben, sich Gedanken darüber zu machen, wie die Situation der Frauenbeauftragten in Hessen gestärkt werden kann. Trotzdem waren wir sehr ambivalent, als wir den Entwurf gelesen haben.

Vorangestellt: Es ist uns sehr wichtig, dass Beteiligungsrechte weiterhin bestehen, dass das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten aufrechterhalten bleibt, dass wir Gleichstellungspläne haben und dass die Funktion der Frauenbeauftragten festgeschrieben ist. Gleichwohl – da kann ich mich Frau Prof. Flügge anschließen – haben wir ein bisschen Angst, dass es zu stark in Richtung Kontrolle der bestehenden Institutionen geht. Das würde unsere Arbeit wieder ein Stück weit zurücksetzen, denn inzwischen sind wir als Beraterinnen der Hochschulleitungen sehr anerkannt. Wir sind in allen Gremien vertreten und haben sehr starke Beteiligungsrechte. Die können wir aber nur auf Augenhöhe wahrnehmen, wenn wir nicht immer in die Situation geraten, dass wir als reine Kontrolleure angesehen werden.

Angelika Wetterer, eine Wissenschaftlerin im Rahmen der Geschlechterforschung, spricht von Geschlechterwissen, das gesellschaftlich in verschiedenen Weisen vorhanden ist. In Bezug auf die Frauenbeauftragten sagt sie, dass diese nur als Expertinnen anerkannt werden können, wenn ihnen die Expertise auch von der Institution zugesprochen wird. Das bedeutet, in dem Augenblick, in dem ich vorrangig als Kontrolleurin auftrete und sage: „Da haben Sie mich nicht beachtet, hier haben Sie mich nicht einbezogen“, neigt die Leitung nicht dazu, mich als Expertin zu betrachten, und hört mich nicht mehr so stark. Das muss man bedenken, wenn man zu einer modernen Gleichstellungspolitik kommen will.

Besonders schwierig finden wir den Teil, wonach es automatisch rechtswidrig sein soll, wenn die Frauenbeauftragten nicht einbezogen werden. Das bringt uns wirklich in die Position, dass wir die „Bösen“ in der gesamten Verwaltung werden, wenn bestimmte Vorgänge aufgehoben werden. Da sehen wir ein großes Problem.

Was die Idee einer Antidiskriminierungsstelle angeht, möchte ich mich Frau Prof. Flügge anschließen. Das würde auch die LaKoF sehr positiv bewerten.

Positiv bewerten wir auch die Stärkung der Frauenbeauftragten hinsichtlich der Eingruppierung. Wir halten es für sehr wichtig, dass die Frauenbeauftragten gerade in größeren Dienststellen – bei Hochschulen ist man schnell im Hunderter- oder Tausenderbereich – mindestens mit der Entgeltstufe 13 eingestellt werden, damit sie eine Expertise zum Ausdruck bringen können und, wie ich eben schon gesagt habe, als Expertin anerkannt werden.

Gleichzeitig wäre es uns sehr wichtig – da würden wir noch einen kleinen Nachbesserungsbedarf sehen –, den Frauenbeauftragten nicht nur administrative Beschäftigte zur Seite zu stellen, sondern – so arbeiten wir inzwischen an den Hochschulen, wir fahren

selber sehr viele Projekte, wir machen eine hoch professionelle Öffentlichkeitsarbeit – auch Referentinnenstellen festzuschreiben, gerade an den größeren Universitäten. Das Land Niedersachsen z. B. hatte das schon Jahre vorher in seinem Gesetz. Ich komme aus Niedersachsen und finde, es ist ein ausgesprochen produktives Modell, um die Arbeit insgesamt zu sichern und zu gewährleisten.

Ein kleiner Punkt noch am Rande: Wir sprechen immer von Frauenförderplänen und von den Frauenbeauftragten. In der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten mehren sich die Stimmen, dass man vielleicht besser von Frauenförderungs- und Gleichstellungsplänen und auch von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sprechen sollte, einfach um die große Palette der Aufgaben, die inzwischen an den Stellen hängt, nach außen vertreten zu können.

Frau **Ruwwe**: Die Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter ist Mitglied im Landesfrauenrat. Unsere schriftlichen Ausführungen liegen Ihnen vor, wir nehmen auf drei Seiten positiv Stellung zu dem Gesetzentwurf. Dieser gründet sich auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz, wo es in einer Ergänzung heißt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das ist unser Ausgangspunkt.

Somit ist das Land Hessen, in diesem Fall die Landesregierung und der Landtag, nicht nur aufgerufen, die Prinzipien hochzuhalten, sondern auch selbst durch aktive und konkrete Maßnahmen für eine Verwirklichung der Gleichberechtigung Sorge zu tragen, um das als hohen Anspruch zu nennen. Diese konkreten Maßnahmen sind in dem jetzt geltenden Gleichberechtigungsgesetz von 1994 genannt, haben aber wohl nicht zu dem gewünschten Erfolg geführt.

Konkret: Die hessischen Frauenbeauftragten haben in jahrzehntelanger Arbeit in der Praxis erfahren, dass mit dem HGIG zu viel an Beliebigkeit und Unverbindlichkeit möglich war. Das konnten die damaligen Autoren nicht wissen. Hier sind dringend Verbesserungen nötig. Daher begrüßen die Frauenbeauftragten in ihrer Mehrheit, besonders die Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter, eine klarere Sprache in einem novellierten Gesetz.

Über vieles, was in den Stellungnahmen angesprochen worden ist, wundere ich mich. Die Inhalte und Forderungen des Frauenförderplans oder eine detaillierte Einbeziehung der Frauenbeauftragten gab es auch vorher schon. Die Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter verweist in ihrer Stellungnahme auf mehr Eindeutigkeit und Begriffsdefinition. Dafür wären wir dankbar.

Wir begrüßen es, dass klarere und neue Inhalte wie das Leitprinzip „Gender-Mainstreaming“ benannt werden. Ein weiterer neu definierter Geltungsbereich sind die Beschäftigtenrechte. Die Personalplanung soll Pflicht sein. All diese neuen Punkte finden wir sehr gut und hoffen, dass sie in einer Debatte besser verstanden und dargestellt werden. Wir wünschen dem Gesetz eine gute Zukunft.

Wir brauchen mehr Bewusstseinsbildung, die vielleicht durch eine neue Debatte erfolgen kann. Bewusstsein entsteht auch durch eine vorbildhafte Entwicklung woanders, durch die Erfahrung, dass Frauenförderung als Führungsaufgabe beruflich nicht nachteilig sein muss, dass mehr Frauen auf allen Ebenen nicht der Untergang des Abendlandes sind, sondern etwas Besseres sein können, auch in den Gremien. Ein verbessertes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz bedeutet nicht zwangsläufig ausufernde Büro-

kratie. Das Bewusstsein kann in Schulungen, in Fortbildungen, in der Auseinandersetzung mit dem Thema im Arbeitsalltag, in einer Debatte, die dann zu führen ist, gefördert werden.

Frau **von Schwanenflug**: Der Deutsche Juristinnenbund ist ein Verband mit rund 200 Mitgliedern auf Hessenebene. Das sind vornehmlich Rechtsanwältinnen aus Großkanzleien, aber auch Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung und des Staatsdienstes. Der Gesetzentwurf hat unsere Mitglieder überwiegend positiv gestimmt. Ich möchte ein paar Highlights herausgreifen:

Die Flexibilisierung der Präsenz ist die Einleitung in das moderne Zeitalter. Richter und Richterinnen profitieren schon lange davon, während die Beschäftigten im öffentlichen Dienst an Stechkartensysteme gebunden sind. Das wollen wir ausdrücklich unterstützen.

Die paritätische Besetzung der Gremien ist eine langjährige Forderung des Deutschen Juristinnenbundes. Solange die Quote dort nicht erfüllt ist, sehen wir es unerlässlich an, gesetzliche Regelungen dazu zu erlassen.

Weiterhin ist für uns die öffentliche Ausschreibung wichtig, denn sie ermöglicht gerade Quereinsteigerinnen aus Großkanzleien oder aus der Wirtschaft, in den öffentlichen Dienst zu kommen. Dadurch wird die Old-Boy-Networkpolitik ein wenig verhindert. Wir finden es ganz toll, dass das wieder aufgenommen wird. Die öffentliche Ausschreibung sollte unabdingbar sein.

Dann erlauben wir uns noch den Hinweis, dass der Entwurf formuliert ist wie eine Kommentierung. Wir würden uns freuen, er würde etwas praxistauglicher formuliert. Dabei würden wir Sie gerne unterstützen.

Im Übrigen schließen wir uns den Ausführungen von Frau Prof. Flügge an.

Frau **Gaster**: Ich gebe meine Stellungnahme für die Arbeitsgemeinschaft Wiesbadener Frauenbeauftragter ab und spreche aus der Praxis. Wir begrüßen den vorgelegten Gesetzentwurf als Schritt in die richtige Richtung und erwarten hinsichtlich der praktischen Arbeit der Frauenbeauftragten in den verschiedenen Dienststellen für die Zukunft wieder mehr rechtliche Leitlinien und praktische Unterstützung zur Erreichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitsgemeinschaft der Wiesbadener Frauenbeauftragten begrüßt insbesondere die Schaffung einer unabhängigen Clearingstelle, wie auch Frau Prof. Flügge schon angemerkt hat. Wichtig ist für uns insbesondere, dass dort sowohl die Frauenbeauftragten beraten werden als auch die Dienststellen und Kommunen sich dahin wenden können. Die Weiterverfolgung und die Klärung von Widersprüchen der Frauenbeauftragten erachten wir als sehr wichtig.

Wir begrüßen, dass der Gesetzentwurf Gender-Mainstreaming als Führungsaufgabe deutlich formuliert und die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Gleichberechtigung bei den Führungskräften darstellt. Die Beratungsfunktion der Frauenbeauftragten rückt damit wieder in den Vordergrund.

Weiterhin begrüßen wir die Erweiterung und die Vereinheitlichung der Vorschriften zu Frauenförderplänen und die Sanktionierung bei Nichteinhaltung sowie die Verpflichtung zur Evaluation der in dem Frauenförderplan enthaltenen Maßnahmen.

Wir begrüßen die Stärkung der Stellung der Frauenbeauftragten als effizientes Mittel und die Regelungen zur Sanktionierung bis hin zur Unwirksamkeit von Entscheidungen und Maßnahmen bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Frauenbeauftragten.

Die regelmäßige und strukturierte Evaluation des Gesetzes und seiner Umsetzungsfolgen mit Bericht an den Landtag, bei Entfristung, ist für uns besonders wichtig.

Wir begrüßen öffentliche Stellenausschreibungen auf Verlangen einer Frauenbeauftragten. Sie ermöglichen erst Personalgewinnung von außerhalb des öffentlichen Dienstes; meine Vorgängerin hat es bereits angesprochen. Ich denke, das ist der bessere Weg.

Wir begrüßen die regelmäßige strukturierte Aus- und Weiterbildung von Frauenbeauftragten. Oftmals bleibt es bei der Ausbildung, wenn es überhaupt dazu kommt, und die Frauenbeauftragten können sehen, wo sie ihr Wissen hernehmen.

Wir begrüßen die vorgesehene Internetseite für Frauenbeauftragte, die vom zuständigen Ministerium als Medium des Erfahrungsaustauschs administriert wird.

Wir begrüßen die vorgesehene tatsächlich angemessene Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen Aufgaben sowie die Bestellung von Frauenbeauftragten auch in kleineren Dienststellen ab 25 Beschäftigten. Hierzu möchte ich anmerken, dass in jeder Firma ab fünf Mitarbeitern ein Betriebsrat gestellt werden muss, für die Frauen soll erst ab 25 Beschäftigten etwas kommen.

Wir begrüßen die tatsächlich angemessene Vergütung der Frauenbeauftragten auf Augenhöhe mit den Personalverantwortlichen. Hier ist der Vorschlag: vergleichbar mit den zuständigen Personalreferatsleitungen. – Wenn ein E8er oder E9er mit einem E13er, E14er, E15er verhandeln soll, dann sind, denke ich, die Türen mehr als geschlossen.

Als Letztes: Wir begrüßen die angemessene Sach- und Personalausstattung der Frauenbeauftragten. Sie nehmen eine oft unangenehme dienstliche Aufgabe wahr und gehen nicht etwa ihrem Hobby nach.

Frau **Scheid**: Ich bin eine der Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros, in der die Frauenbeauftragten der Gemeinden, Landkreise und Städte vertreten sind. – Der vorliegende Entwurf zum HGIG wird von der LAG begrüßt, da er Änderungs- und Verbesserungsbedarfe aus Sicht der Frauenbeauftragten im Großen und Ganzen aufgenommen und berücksichtigt hat. Diese wurden bereits in dem zurückliegenden zweijährigen Prozess gegenüber der jetzigen Landesregierung formuliert und mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen kommuniziert.

Der Gesetzentwurf unterscheidet sich deutlich von dem bisher gültigen Gesetz, ist umfangreicher und detaillierter formuliert und sorgt damit für mehr Klarheit. Er schränkt die Interpretationsmöglichkeiten und die unterschiedliche Auslegung des jetzigen HGIG durch die jeweiligen Dienststellen ein.

Der Entwurf erhöht die Anforderungen an die Dienststellen und Frauenbeauftragten gleichermaßen in ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten einerseits und vereinfacht

ebenso die Zusammenarbeit der Dienststellen und Frauenbeauftragten andererseits. Beispielhaft möchte ich folgende Punkte nennen, alles andere können Sie detailliert in unserer Stellungnahme nachlesen: die Erhöhung der Wirksamkeit des Gesetzes – das wird an mehreren Stellen angesprochen –, die Erweiterung des Geltungsbereichs, erweiterte Gesetzesbestimmungen zum Frauenförderplan durch ein gestuftes Verfahren, die Beibehaltung und Stärkung der Organstellung der Frauenbeauftragten.

Das HGIG, das in der Verwaltung mit vielen anderen rechtlichen Bestimmungen konkurriert und dabei mitunter stiefmütterlich behandelt wird, bedarf deshalb auf jeden Fall einer höheren Wirksamkeit.

Abschließend möchte ich anmerken, dass mit dem HGIG ein verfassungsrechtlicher Auftrag des Grundgesetzes umgesetzt wird, wie Frau Ruwwe schon ausgeführt hat. Der Vergleich zwischen der Stellungnahme des Hessischen Städtetags und unserer Stellungnahme macht deutlich, in welchem Spannungsfeld sich die Frauenbeauftragten befinden.

Die Stellungnahmen der Verwaltungen – das möchte ich noch ergänzend mitteilen – haben nur zum Teil die Positionen der jeweiligen Frauenbeauftragten berücksichtigt, sie sind zum Teil auch ganz außen vor gelassen worden. Der Städtetag hatte die Kommunen angefragt und um eine abgestimmte Stellungnahme gebeten.

Wir erhoffen uns von dem Gesetzentwurf, dass die Kommunen damit ihren Auftrag ernsthafter als bisher wahrnehmen. Wir Frauenbeauftragte unterstützen, begleiten und fördern diesen Prozess der Verwaltungen als Expertinnen in Gleichberechtigungsfragen.

**Vorsitzende:** Gibt es Fragen der Abgeordneten zum dritten Block?

Abg. **Claudia Ravensburg:** Frau Dr. Wolde, Sie haben von der „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ gesprochen. Hat sich das Aufgabenspektrum aus Ihrer Sicht gewandelt? Warum wollen Sie die Bezeichnung um „Gleichstellungsbeauftragte“ erweitern?

Zu dem Einbezug der Frauenbeauftragten in das Stellenbesetzungsverfahren kam von Ihnen ein neuer Aspekt, das Problem des Datenschutzes, des Einblicks in Personalakten. Begrüßen Sie das jetzt im Gesetz vorgesehene Verfahren, oder würde dies aufgrund Ihrer praktischen Erfahrung zu Problemen mit dem Vertrauensschutz gegenüber Ihren Kolleginnen führen?

Abg. **Lisa Gnadl:** Ich habe Fragen an Frau Scheid und Frau Ruwwe. Frau Ravensburg hat gerade die Bezeichnung „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“, die von Frau Dr. Wolde vorgeschlagen wurde, wiederholt. Sind Sie und die Mitglieder Ihrer Vereinigungen auch der Auffassung, dass der Begriff geändert werden müsste?

Des Weiteren würde ich gerne wissen – wir haben vorhin davon gesprochen, dass es noch keine Evaluation zum bisherigen Gesetz gibt –, welche Erfahrungen Sie mit dem bisherigen Recht gemacht haben.

Wie beurteilen Sie es, dass das jetzt gültige Gesetz Ende des Jahres ausläuft, ohne dass es ein neues Gesetz oder eine Novellierung gibt? Welches Signal sendet das an die Frauenbeauftragten und für deren Arbeit aus?

Frau **Dr. Wolde**: Sie haben gefragt, ob sich das Spektrum der Frauenbeauftragten erweitert hat, sodass der Begriff „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ empfehlenswert ist. Das möchte ich bejahen, insbesondere durch die familienbezogenen Tätigkeiten, die die Frauenbeauftragten auch ausüben. In der Frage der Gender-Sensibilisierung, die auftaucht, arbeiten wir ganz eng mit Männern zusammen. Viele Männer kommen aber nicht ins Frauenbüro, weil Sie sich zu Recht durch den Titel „Frauenbüro“ oder „Frauenbeauftragte“ nicht angesprochen fühlen. Daher ist eine Weiterung, gerade um die Fragen abdecken, um mit den Männern gemeinsam arbeiten zu können, um zu einer Gleichberechtigung im Sinne der Frauenförderung zu kommen, sicherlich sehr gut.

Zu der Einsichtnahme bei Einstellungsverfahren: Es ist jetzt schon Praxis, dass wir durchgehend Einblick in die Akten nehmen können. Es geht uns um die anlasslose Einsichtnahme, dass da noch etwas mehr draufkommt. Wir sind der Meinung, dass die bisherige Regelung reicht. Es gibt bislang keine Schwierigkeiten, Akteneinsicht zu erhalten.

Frau **Scheid**: Was die Frage bezüglich der Bezeichnung „Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte“ betrifft, haben wir uns mehrheitlich dafür ausgesprochen, es bei dem Begriff „Frauenbeauftragte“ zu belassen. Wir sind nach wie vor der Meinung, dass es hauptsächlich um die Benachteiligung von Frauen geht. Das schließt nicht aus, dass wir in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in Gender-Fragen und Dingen, die damit zusammenhängen, auch Männer beraten. Wir beraten unter anderem männliche Führungskräfte bezogen auf diese Themen. Insofern kann ich für uns nicht sagen, dass es mit dem Begriff „Frauenbeauftragte“ grundsätzlich ausgeschlossen ist, dass sich auch Männer, sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte der kommunalen Verwaltungen, dahin wenden.

Zu den Erfahrungen mit dem bisherigen Gesetz bezüglich der Wirksamkeit können wir als kommunale Frauenbeauftragte sagen: Es gibt die ganze Bandbreite. Es gibt Verwaltungen, die das Gesetz ernst nehmen und auf einem guten Weg sind, es gibt aber auch Verwaltungen, die das Gesetz gern außer Acht lassen oder manchmal ganz bewusst dagegen verstoßen, indem sie gesetzliche Regelungen anders auslegen. Da wir Frauenbeauftragte als Sanktionsmöglichkeit bezogen auf Maßnahmen lediglich das Widerspruchsrecht haben, bleibt es immer in der Kommunalverwaltung, weil dann abschließend der Magistrat oder der Kreisausschuss entscheidet. Deshalb ist ein wirksames Gesetz für uns ganz wichtig. Wirksamer wird es unseres Erachtens nur, wenn es so etwas wie eine unabhängige Stelle und/oder Klagerecht oder eine Clearingstelle gibt. – Das wäre das eine.

Das andere wäre eine Fachstelle, an die sich Verwaltungen und Frauenbeauftragte gleichermaßen bei Unstimmigkeiten wenden können. In Verwaltungen, die das Gesetz ernst nehmen, können wir den Prozess, so wie er auch von anderen beschrieben worden ist, gut mitgestalten, wobei ich immer sagen muss: Es hängt auch von den jeweils handelnden Personen ab. Das darf man bei allen gesetzlichen Regelungen nicht unterschätzen.

Das Dritte: Welches Signal hat es, dass das Gesetz ausläuft? – Unter den Frauenbeauftragten herrscht natürlich im Moment eine große Unsicherheit, und zwar nicht nur unter

den Frauenbeauftragten, sondern auch bei den Verwaltungen. Es steht jetzt in etlichen Verwaltungen an, neue Frauenförderpläne zu erstellen, auch darauf zu sehen, wie Maßnahmen für das nächste Jahr geplant werden können. Im Moment besteht eine große Unsicherheit darüber, auf welcher Grundlage das zu tun ist: auf der Grundlage des jetzigen Gesetzes? Kommt ein neues Gesetz? Wie gehen wir damit um?

Frau **Ruwwe**: Zu der ersten Frage – der Begriff der Frauenbeauftragten möge durch Gleichstellungsbeauftragte oder Ähnliches ersetzt werden, statt Gleichberechtigungsgesetz auch Gleichstellungsgesetz – hat sich unsere Vereinigung noch nicht damit befasst, ob sie es entscheiden oder vorschlagen wollte. Es gab aber bei Referaten oder zu Papieren oder auch zu gesetzliche Fragen auch manchmal darüber Diskussionen. Unser Meinungsstand ist, dass wir an dem Begriff der Frauenbeauftragten weiter festhalten, keinen Änderungsbedarf sehen und Gleichberechtigung immer noch als das Ziel gegeben ist. Wenn wir Gleichstellung auch im Gesetz als ein Ziel haben wollen, dann muss in ein solches Gesetz eine neue Kategorie eingeführt werden. Es müssen auch Bereiche der Männerbenachteiligung genannt werden, die dann abzuschaffen ist und gesetzlich angegangen werden müsste. Da müsste vielleicht noch die Juristerei tätig werden.

Wir könnten uns damit anfreunden, dass vielleicht über eine Änderung im Namen diskutiert wird. Die Gesetzesinhalte selbst sind auf die Gleichberechtigung und die Erhöhung des Frauenanteils in allen Ebenen und den Anteil der Frauen in der politischen und sonstigen Teilhabe fest definiert. Von daher ist für uns noch keine Änderung erforderlich.

Zur Erfahrung mit dem alten Gesetz. Die Einsichtnahme in Akten, dass die Frauenbeauftragte Einsicht in die Akten haben kann, stand schon in dem Gesetz. Das war bedarfsbezogen. Anders wird man das sicher auch nicht praktizieren können. Es kann aber auch Fälle geben, wo man Akteneinsicht braucht – speziell bei Personalakten, wo es sinnvoll ist, dass die Frauenbeauftragte hineinschaut und Informationen holt.

Aber andere Akten, wie z. B. Beschlüsse oder zu fachlichen Fragen, einzusehen – diese Informationen kann sich die Frauenbeauftragte auch bei den Fachleuten selbst holen. Es gibt kein Problem, das abzulehnen. Dazu gab es übrigens einmal ein Gerichtsurteil.

Es gab noch die Frage, wie zu sehen ist, dass das Gesetz ausläuft und eigentlich keine Neuerung in Sicht ist, die von der Landesregierung getragen wird, obwohl der Termin bekannt ist. Das ist eine schöne Frage. Wenn das Gesetz ausläuft, wird in der Regel die Notwendigkeit schon sehr früh gesehen, dass man es entweder verlängert, erneuert, novelliert, ein neues Gesetz macht oder sagt, es ist nicht mehr nötig. Wenn sich damit offiziell überhaupt nicht befasst wird, dann würde ich sagen: Das ist ein Zeichen für Ignoranz oder Desinteresse.

**Vorsitzende**: Sie sehen das also problematisch. – Wir sind jetzt am Ende des Blocks der frauenspezifischen Institutionen und kommen zum 4. Block. Es gilt immer noch mein Appell: Bitte denken Sie daran, dass wir noch vier Blöcke vor uns haben und andere gern noch gehört werden möchten. Wir möchten allen das Recht geben, noch gehört zu werden. Bitte fassen Sie sich kurz.

#### 4. Behörden/Justizbehörden:

Frau **Müller**: Vielen Dank für die Einladung Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Damen und Herren, ich bin hier für das Hessische Landesamt für Umwelt und Geologie, einer nachgeordneten Landesbehörde, dem Umweltministerium unmittelbar nachgeordnet, eine relativ kleine Behörde von etwa 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon ca. 41 % Frauen.

Ich habe mir für unser Amt den Gesetzentwurf aus reinen Praktikabilitätsgründen angesehen und überlegt, was das in der Praxis an unseren Tätigkeiten ändern und was es für uns bedeuten würde. Für den Gesetzentwurf als auch für das Gesetz, was wir im Moment haben, gehe ich davon aus, dass sie dem Ziel Frauenförderung verpflichtet sind. Ich schaue jetzt nur auf den einen Aspekt, den der Praktikabilität.

Ich möchte kurz auf ein paar Punkte eingehen. Ich halte die neuen Frauenförderpläne in § 9 noch ausführlicher beschrieben, als wir sie jetzt schon haben, und frage mich, ob das nicht vielleicht ein bisschen zu weitgehend ist. Insbesondere wird nicht nur nach den einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert, sondern zusätzlich nach Arbeitsbereichen. Ich frage mich, ob uns das in der Praxis sehr viel mehr Wert bringt. Wir würden es begrüßen, wenn man diese zusätzlichen Analysen vielleicht auf Vorgesetzte und Leitungsfunktionen beschränken würde, denn wir sehen fast alle, dass wir da noch einen gewissen Nachholbedarf haben.

Ich hätte gern, dass noch einmal überlegt wird, ob man es wirklich so regelt wie in § 17 Abs. 5 mit der Pflicht zur Personalplanung. Das begrüße ich. Aber man sollte vielleicht davon Abstand nehmen, eine so durchgestufte Dienstpostenbewertung einzuführen. Die haben wir in Hessen noch nicht; ich glaube auch, aus gutem Grund. Die Flexibilität geht aus meiner Sicht in der Praxis relativ schnell verloren, wenn man jede einzelne Tätigkeit, wie wir es in der Arbeitsplatzbeschreibung bei Angestelltenbeschäftigten schon haben, auch noch bei den Beamtinnen und Beamten einführt. Von der Praxis her ist das nicht unbedingt der richtige Weg.

Auswahlkommissionen – denke ich – müssen nach dienstlichen Arbeitsbereichen besetzt werden und können nicht am Geschlecht festgemacht werden.

Sehr begrüßen wir § 22 mit der Entscheidungsquote. Selbstverständlich bleibt hier immer nach § 8 HBG und Art. 3 Grundgesetz im Vordergrund, dass es natürlich nach Bestenauslese geht. Aber wenn wir wirklich einmal zu dem Ergebnis kommen, wir haben eine Frau und einen Mann, die gleichgut sind, dann sollte es doch wirklich die Verpflichtung sein, die Frau einzustellen.

Zu den Geltungsdauern der Frauenförderpläne – das ist in § 29 und in § 78 ganz neu – würde ich ganz einfach bedenken, dass es in der Verwaltung etwas länger dauert. Wenn das Gesetz in Kraft ist, hat man noch nicht gleich die Ausführungsbestimmungen. Bis die letzte nachgeordnete Behörde – aus einer solchen Sicht spreche ich – das alles mitbekommen hat, ist eine ganze Zeit vergangen. Da scheint mir das halbe Jahr einfach zu kurz, insbesondere dann, wenn man auch noch die Frauenförderpläne technisch in SAP umsetzt, was wir seit diesem Jahr können und was sehr positiv läuft. Wenn wir jetzt wieder neue Analysen aufbauen, dann müssen wir nachprogrammieren. Das sollte man beim zeitlichen Ablauf einfach bedenken.

Zum Schluss möchte ich noch kurz auf § 70, das organschaftliche Antragsrecht, zu sprechen kommen. Ich halte es für positiv, Frauenbeauftragte wirklich zu stärken und ihnen



aus Ultima Ratio ein Klagerecht zu geben. Ich bitte aber, noch einmal zu bedenken, ob man vielleicht wenigstens zwingend ein Widerspruchsverfahren oder ein Mediationsverfahren vorschalten kann, weil ich in der Praxis sehr gute Erfahrungen mit verbaler Auseinandersetzung und frühzeitiger Einbeziehung der Frauenbeauftragten habe, in Gesprächen gemeinsame Ziele zu formulieren und das auch zu erreichen. Eine Klage wirklich nur als Ultima Ratio, sonst würde die Stellung, die heute die Frauenbeauftragte als Teil der Dienststelle hat – so wird sie im Hessischen Landesamt für Umwelt und Geologie auch angesehen –, eventuell konterkariert.

Frau **Eisenbraun**: Vielen Dank, dass ich hier als Gleichstellungsbeauftragte für das Landesschulamt die Stellungnahme vortragen kann. Gleichwohl bedaure ich sehr, dass der zuständige Minister und die Staatssekretärin nicht anwesend sind, denn das wäre vielleicht eine Bereicherung.

Der Gesetzentwurf stellt aus meiner jahrelangen Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte eine deutliche Verbesserung in Richtung tatsächlicher Gleichstellung von Männern und Frauen dar. Er ist daher sehr dringlich. Die Ist-Analyse ist zum größten Teil erfolgt, obwohl anfangs gesagt wurde: Es muss erst evaluiert werden, bevor wir überhaupt tätig werden können. – Ein sicheres Analyseergebnis ist, dass Hessen, was die Frauen in Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst anbelangt, auf dem vorletzten Platz vor Thüringen steht. Das ist ein Ergebnis, das allein ausschlaggebend wäre, um sich grundlegend mit dieser Frage, um die es heute geht, zu beschäftigen.

Vom Landesschulamt begrüßen wir – es gibt noch eine andere Stellungnahme, die eher juristischer Art ist – ausdrücklich den Gesetzentwurf, wenn auch in einzelnen Teilen Ausschärfungen oder Präzisierungen eventuell nötig wären. So ist – Frau Stiegler hat es vorhin angesprochen – die Stärkung und Konkretisierung des Prinzips des Gender-Mainstreaming im EU-Kontext nötig. Das heißt, das bestehende HGIG hat im Wesentlichen die Frauenförderung als Hauptanliegen zum Inhalt. Das wird und soll auch in Zukunft so bleiben. Aber Gender-Mainstreaming ist mehr, worauf heute schon hingewiesen wurde. Ich komme später darauf zurück.

Das Gebot einer geschlechtergerechten Sprache in allen beruflichen Kontexten des Geltungsbereichs des Gesetzes müsste meines Erachtens eventuell in § 1 oder 2 verankert werden. Aber anders als auf Bundesebene ist es immer noch hier den persönlichen Vorlieben anheimgestellt, Frauen und Männer im beruflichen Kontext sprachlich gleich zu behandeln oder auch nicht. Deswegen wünsche ich mir eine deutliche Festlegung. Was auf Bundesebene möglich ist, müsste eigentlich auch in Hessen möglich sein.

Die Argumente, das werde ja alles so furchtbar kompliziert usw., sind dort gelöst. Es gibt dort extra einen Stab. Außerdem hat Frau Limbach vorgemacht, wie das sogar im juristischen Bereich möglich ist. Da ist es angeblich besonders kompliziert. Aber Frau Limbach kann auch hier zeigen, wie das möglich sein könnte.

Das Thema Gleichstellungsbeauftragte wurde heute schon öfter angesprochen. Ich werde es trotzdem noch einmal kurz tun. Die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte muss als konsequente Weiterführung auch des neuen § 3 des Gesetzentwurfs und auch in Übereinstimmung mit EU-Gesetz und Bundesgleichstellungsgesetz den Begriff Frauenbeauftragte ablösen. Die Begründung wurde schon skizziert. Aber ich mache das jetzt auch noch einmal aus meinem Blick auf die Schulen und die Lehrkräfte.

Auch wenn Frauenförderung nach wie vor das wichtigste Instrument bleiben soll, steigert es die Wirksamkeit des Gesetzes erheblich, wenn auch Männer angesprochen und einbezogen werden. Moderne Gleichstellungspolitik bezieht sich auch auf Männer im Sinne des Gender-Mainstreaming. Gerade bei uns im Bereich der Lehrkräfte in Ausbildung und der Jugendlichen in den Schulen ist das eben schwer zu vermitteln – das stelle ich tagtäglich fest –, wenn dem nicht Rechnung getragen wird, wenn wir immer nur zu stark den Blick auf die Frauenförderung richten. Wie gesagt: gleichwohl das wichtigste Instrument, unbestritten. Aber es gibt noch andere Instrumente, die Frau Stiegler vorhin genannt hatte.

Dann wäre mir wichtig, dass die Bezeichnungen Gleichstellung und Gleichberechtigung etwas klarer voneinander abgegrenzt und definiert werden. Formale Gleichberechtigung im juristischen Sinne haben wir eigentlich schon. Es wäre jetzt wichtig, die wirkliche Gleichstellung der Geschlechter im gesellschaftlichen und ökonomischen Bereich voranzutreiben.

Zum Schluss vielleicht noch eine Frage, die sich mir stellt, weil wir bei uns im Amt dazu eine Arbeitsgruppe gebildet haben: Wo finden sich eigentlich Bi- und Transsexuelle in diesem Entwurf? Ist es nötig, darauf einzugehen, oder wird es anderswo getan? Ich denke aber, es müsste zumindest ein Hinweis oder eine Aufklärung geschehen, an welcher Stelle das erfolgen könnte.

Es wurde schon ein paar Mal gesagt, insgesamt müsste das Gesetz in der Handhabbarkeit verbessert werden. Es ist wirklich ganz klar und einleuchtend, dass nur detaillierte Regelungen wirklich greifen. Andererseits muss aber mit dem Gesetz tagtäglich gearbeitet werden können. Das heißt, es muss weitgehend selbsterklärend sein. Vielleicht kann man Regelungen, die schon woanders getroffen wurden, in Form eines Anhangs oder wie auch immer – da gibt es sicherlich Möglichkeiten – hinzufügen. Wichtig ist, dass man in der Alltagsarbeit sofort und konkret mit dem Gesetz arbeiten kann.

Frau **Berlin**: Ich spreche als Sprecherin der Frauenbeauftragten der Schulämter und für Lehrkräfte in Hessen. Wie ich schon in meiner schriftlichen Stellungnahme geschrieben habe, bedaure ich sehr, dass so wenige Frauenbeauftragte um Stellungnahmen gefragt wurden, und zwar nicht nur der großen Institutionen, sondern auch der kleinen Ämter und Kommunen. Das sind diejenigen, die die tägliche Arbeit im Sinne des Gleichberechtigungsgesetzes in Hessen machen. Das sind die, die Ihnen erzählen könnten, wie die Herausforderungen, Fallstricke und Hindernisse bei dieser Gleichberechtigungsarbeit vor sich gehen.

Sie könnten Ihnen auch erzählen, wie sie täglich mit den Mühlen der Ämter kämpfen und wie oft sie in ihren Ämtern von den Vorgesetzten ausgebremst werden – alles im Rahmen des jetzt gültigen HGIG. Vorhin habe ich gehört, dass es Ausnahmen gibt: die Universitäten und Gerichte. Die Frage ist: Wie sieht die Gleichberechtigungsarbeit in den kleineren Einheiten aus?

Zuerst möchte ich noch auf einen Punkt eingehen. Vorhin wurde so etwas wie „Misstrauen“ gesagt, dieses Gesetz schüre das Misstrauen gegenüber der Amtsleitung, und man müsse doch zusammenarbeiten. Natürlich müssen wir zusammenarbeiten. Aber wenn ein Vorgesetzter das HGIG als Pro-forma-Geschichte und nicht als seine Angelegenheit ansieht, dann glaube ich, dass wir gesetzliche Regelungen brauchen.

Deswegen begrüßen wir, die Frauenbeauftragten der Schulämter und für Lehrkräfte, ausdrücklich diesen Gesetzentwurf, weil der aus unserer Sicht endlich die notwendigen Instrumente zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst in Hessen vorhält.

Ein Punkt, der bisher noch nicht genannt wurde: Wir teilen die Wahrnehmung, dass die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer im Erwerbsleben längerfristiger Natur ist, und die daraus resultierende Schlussfolgerung, dass eben keine Befristung des Gesetzes vorgesehen ist. Dann hätten wir nicht mehr die Probleme, die wir jetzt haben, wenn ein Nachfolgegesetz oder die Novellierung anstehen.

Ein Punkt, über den gerade in diesem Zusammenhang gesprochen wurde: Wir begrüßen ausdrücklich die Beibehaltung der Amtsbezeichnung Frauenbeauftragte. Wir schließen uns den Frauenbeauftragten von LAG in der Begründung an. Vorher habe ich gesagt, wie die Amtsleiter Frauenbeauftragte möglicherweise austricksen. Deswegen sehen wir es wirklich als Paradigmenwechsel, dass dieser Gesetzentwurf den Fokus so deutlich auf die Rolle des Vorgesetzten für die Aufgaben von Gender-Mainstreaming legt und Frauenförderung als originäre Führungsaufgabe verankert. Der Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit wird bei den Leiterinnen und Leitern der Dienststelle angesiedelt, einschließlich der Kriterien in der dienstlichen Beurteilung der Leitungspersonen.

Hauptinstrument zur Frauenförderung bleibt nach wie vor der Frauenförderplan. Hier stimmen wir der Gesetzesvorlage voll zu, dass bei Nichterfüllung der Ziele des Frauenförderplans konsequentere Maßnahmen, wie z. B. die Besetzung einer Stelle nur mit der schriftlichen Zustimmung der Frauenbeauftragten, erfolgen sollen. Zu begrüßen ist aus unserer Sicht auch die Rückkehr zu der Möglichkeit der Beantragung einer neuen Ausschreibung einer Stelle durch die Frauenbeauftragte, wenn sich bei der ersten Ausschreibung keine Frauen beworben haben. Allerdings fehlt uns an dieser Stelle der Punkt, den schon Frau Stiegler genannt hat – Gender-Budgeting –, und es fehlt ein Instrument der positiven Verstärkung.

Wir können uns vorstellen, dass die Amtsleitung die Ziele selbst gut erreichen wollen würde, wenn dafür eine Prämie oder ein zusätzlicher Geldbetrag für das Amt gewährt werden würde. Das ist die Geschichte an den Universitäten, wie ich erfahren habe. Die arbeiten mit positiven Sanktionen oder Ansehenssanktionen. Die Universitäten würden schlecht angesehen, wenn die Frauenförderung da nicht vorangehen würde – sowohl in Deutschland als auch in der EU. Das ist in anderen Institutionen leider nicht so der Fall.

Noch einmal kurz zu dem Klagerecht. Das Klagerecht würden wir nicht ständig praktizieren. Aber schon die Möglichkeit einer Klage hat einen disziplinierenden Charakter.

Herr **Dr. Wolf**: Erlauben Sie mir bitte zunächst eine kurze Vorbemerkung, um meinen Beitrag auch ein wenig einzugrenzen. Es ist nicht meines Amtes, mich hier zu der Frage zu positionieren, inwieweit die gesetzlichen Ziele, wie sie in § 2 des Entwurfs beschrieben sind, durch den Inhalt dieser Norm tatsächlich erreicht werden können. Die Rechtstatensachenforschung – wenn sie sich mit ihr beschäftigen – kann aus vielen anderen Bereichen belegen, dass man hier mit größter Demut verfahren muss, denn es ist selten so, dass die Ziele, die man in bester Absicht hat, mit den Gesetzen, die Menschenwerke sind, auch erreicht. Deswegen will ich mich auf die Frage beschränken, was für Auswirkungen dieser Gesetzentwurf ganz konkret auf die landesgerichtliche Praxis hat.

Ich sehe erstens eine Erhöhung des bürokratischen Aufwands, und zwar sowohl für die Bereiche der Frauenbeauftragten wie auch für die Dienststellenleitung. Sehen Sie es mir

nach, dass ich als nüchterner Jurist an ganz banalen Dingen ansetze, nämlich schlicht und ergreifend dem Merkmal, dass die Anzahl der Vorschriften anwächst, z. B. für die Regelung der Frauenbeauftragten nach dem jetzigen Gesetz von fünf Regelungen auf dann 32 Paragraphen. Es lehrt nun einmal die Erfahrung, dass mit der Zunahme der Normen keineswegs die Anzahl der Rechtsfragen abnimmt, sondern zunimmt. Wer meint, dass er dadurch Probleme löst, der sollte vorsichtig sein.

Wir haben aber nicht nur eine Zunahme rein quantitativ, sondern wir haben auch eine Zunahme der Zuständigkeiten und der Aufgaben der Frauenbeauftragten. Das ist sicher gewollt. Aber ich will es einmal pointiert formulieren: Es ist auch eine Entgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der Frauenbeauftragten.

Wenn Sie sich die Stichworte „Wahrnehmung einer die gesamte Verwaltung erfassenden Querschnittsaufgabe“, „ein Blick in alle Verwaltungsbereiche“ und „insbesondere die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes zu überwachen“ vergegenwärtigen, heißt das für die Juristen eben auch andere und nicht nur diese Aufgaben. Eine Positivbegrenzung kann man meines Erachtens dem Gesetzentwurf so nicht entnehmen.

Wir haben eine Formalisierung der Belegungs-, Mitwirkungs- und Informationsverfahren festzustellen. Das ist zunächst ein objektiver Tatbestand. Das wird dazu führen, dass der Zeit-, der Koordinierungs- und der Abstimmungsaufwand erheblich anwachsen werden, und zwar wiederum sowohl für die Frauenbeauftragten wie auch für die Dienststellenleitungen. Für vergleichsweise überschaubare Behörden wie ein mittelgroßes Landgericht ist das eine echte Aufgabe, die zu bewältigen mit den personellen Mitteln, die wir zur Verfügung haben, kaum darstellbar ist.

Wie kleinteilig die Regelung ist, kann man z. B. am § 58 sehen, der die Mitwirkungsrechte regelt, der im Einzelnen definiert, welche Bereiche innerhalb einer Stellenausschreibung abzustimmen und vorzuschlagen sind – mit einem Votum der Frauenbeauftragten, die übrigens möglichst schriftlich zu einer Stellungnahme aufgerufen werden. Das führt natürlich zur Komplizierung der Verfahren.

Zweiter Punkt. Wir haben einen erhöhten Personalbedarf. Auch das ist relativ objektiv aus dem Gesetz abzulesen – §§ 47 Abs. 1, 72, 51 Abs. 5. Vorher die Bestellung einer Frauenbeauftragten ab 50 Beschäftigten, nach dem Entwurf ab 250 Beschäftigten – das bedeutet eine Zunahme der Anzahl der Frauenbeauftragten bei mir im Bezirk. Ob das bei so kleinen Einheiten wie z. B. kleinen Amtsgerichten sinnvoll ist, wenn man die Kompetenzen teilt und nicht zusammenführt, kann man bezweifeln.

Ab 100 Beschäftigten habe ich eine vollamtliche Richterin, die die Aufgabe der Frauenbeauftragten ausführt, um eine halbe Arbeitskraft zu entlasten. Das heißt, um eine halbe Arbeitskraft werden richterliche Geschäfte weniger erledigt. Wenn ich das auf den Landesbedarf hochrechne, werden wir – das schätze ich einmal – Pi mal Daumen auf zehn Stellen kommen, die wir zusätzlich im richterlichen Bereich brauchen, um den Mehrbedarf an Personal abzudecken. Wenn das trotz des Verfassungsziels Schuldenbremse zu finanzieren ist, dann mag man das tun.

Drittens. Rechtssicherheit. Ich will das nur kurz streifen. Es gibt endlos viele Stellen in diesem Gesetzentwurf, die Begrifflichkeiten verwenden, die teilweise widersprüchlich sind, schwer subsumierbar sind und die teilweise dazu führen werden, dass die Gerichte – ob nun die Arbeits- oder Verwaltungsgerichte, mag dahinstehen – massiv beschäftigen werden.

Das waren die drei Punkte, die letztlich für mich ausschlaggebend sind, was den Gesetzentwurf anbelangt.

## 5. Öffentlich-rechtliche Institutionen/Unternehmen:

Herr **Betz**: Angesichts der gedrängten Zeit will ich mich auf einige wenige Punkte beschränken. Vorweg möchte ich gern Folgendes festhalten. Der Hessische Rundfunk steht selbstverständlich zum Thema Frauenförderung und unterstützt die Ziele des bisherigen Gesetzes nachdrücklich. Frauenförderung ist für uns ein sehr wichtiges Thema. Wir haben sehr gute Erfahrungen gemacht. Wir haben seit 1994 den Frauenanteil in unserem Haus von damals 35,9 % auf jetzt rund 46 % steigern können. Als Justiziar und für den Fachbereich Zuständiger kann ich Ihnen persönlich versichern, dass mir sehr viel an der Frauenförderung liegt.

Ein kleines Beispiel. Bei mir im Justizariat gibt es sechs Juristinnen und Juristen; drei davon sind Juristinnen, die einen exzellenten Job machen. Ich habe z. B. eine Juristin dabei, die 20 Jahre bei uns ist. Sie hat in dieser Zeit vier Kinder bekommen. Trotzdem haben wir alles so hinbekommen, dass sie Elternzeit nehmen konnte. Das war nicht ganz einfach – das gebe ich gern zu –, aber wir haben das ohne viele Regularien, vor allen Dingen keine gesetzlichen, durchaus hinbekommen. Inzwischen ist sie wieder in Vollzeit bei uns tätig. Das hat also sehr gut funktioniert.

Aber ich will auf einige Punkte zurückkommen, die wir in diesem Gesetzentwurf kritisch sehen. Andere haben schon vorgetragen, dass der Gesetzentwurf doch von einem gewissen Misstrauen gegenüber der bisherigen Umsetzung des HGIG geprägt ist. Der Präsident des OLG hat schon von einem Zerrbild der Wirklichkeit gesprochen. Ich kann Ihnen für den HR sagen: Wir nehmen diese Kritik für uns nicht auf. Wir sind der Auffassung, dass wir der Frauenförderung bereits sehr weitgehend Rechnung getragen haben, und wollen das auch weiter tun.

Beanstandet worden ist auch schon, dass der Gesetzentwurf extrem umfangreich ist. Das sehe ich genauso. Mit 80 Paragraphen gegenüber bisher 20 wird aus meiner Sicht viel zu viel Detaillierung gemacht. Ein großer Teil der Regelungen führt auch zu erheblichen Auslegungsfragen. In dem Gesetzentwurf sind sehr viele unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten. Das macht die Anwendung nach unserer Auffassung in der Praxis sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich. Dass auch manche Regelungen in dem Gesetzentwurf dazu führen, dass in der Praxis Maßnahmen gestoppt werden, weil sie als rechtswidrig erklärt werden, ist von hier verschiedentlich kritisiert worden. Das halten wir auch für keinen guten Weg.

Völlig praxisfern ist die Festlegung, dass die Arbeitsgruppen, Projektgruppen und Kommissionen paritätisch besetzt werden müssen. Eine solche Festlegung berücksichtigt die Lebenswirklichkeit nicht. Ich kann Ihnen aus unserem Haus sagen, wir haben sehr viele Techniker und leider sehr wenig Technikerinnen; aber es bewerben sich zu wenige. An den Hochschulen – das hat der Präsident der Universitäten vorhin erklärt – steigt die Zahl der Frauen als Studentinnen erfreulicherweise, aber wir sind damit konfrontiert, dass in der Technik weitgehend Männer sind. Und da macht es keinen Sinn, festzulegen, dass eine Arbeitsgruppe zwingend 50 : 50 bestellt werden muss. Das ist nicht möglich. Und dort nur Frauen hineinzusetzen, die von der fachlichen Qualifizierung einfach nicht das Notwendige leisten können, macht aus unserer Sicht keinen Sinn und ist eher kontraproduktiv.

Auch in anderen Stellungnahmen ist kritisiert worden, dass die Regelungen zur Belästigung, insbesondere zur sexuellen Belästigung, am Arbeitsplatz zu überzogen erscheinen. Das sehen wir auch so. Wir fürchten sogar, dass mit solchen Regelungen eher das Gegenteil erreicht wird. Nur ein Beispiel: Wenn alle Beschäftigten in regelmäßigen Abständen schriftlich gegen Empfangsbekanntnis auf das Verbot von Belästigungen hingewiesen werden sollen, führt das nach unseren Erfahrungen eher zum Gegenteil, dass das nämlich nicht mehr ernst genommen wird. Deswegen können wir das nicht unterstützen.

Auf die fehlende Kompatibilität verschiedener Regelungen mit anderen Rechtsvorschriften hat der OLG-Präsident in seiner schriftlichen Stellungnahme schon hingewiesen. Ich kann deshalb als Fazit festhalten: Der HR hält den Gesetzentwurf trotz seiner durchaus zu unterstützenden Zielsetzung, die aber das geltende Recht bereits berücksichtigt, in weiten Teilen für rechtlich und praktisch problematisch, zum Teil untauglich.

Herr **Metzger**: Als AOK Hessen ist mir das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern und Diversity-Management sehr wichtig. Deshalb begrüßen wir auch die Ziele und Intentionen des Gesetzentwurfs, können auch vielen Einzelregelungen zustimmen. Wir bewegen uns natürlich etwas in dem Spannungsverhältnis, wie detailliert man dort Dinge regelt und welche Handlungsspielräume man bei den einzelnen Akteuren belässt. Auch deshalb plädieren wir für eine Experimentierklausel in dem Gesetzentwurf. Ich habe im Rahmen der Anhörung schon gelernt, ein solches Experimentieren wäre auch im Rahmen dieses Gesetzentwurfs möglich. Aber als Signalwirkung wäre uns wichtig, auch eine solche Experimentierklausel im Gesetzentwurf zu verankern. Ansonsten verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme.

Herr **Müller**: Trotz der vielfältigen unternehmerischen Herausforderungen, mit denen die Fraport AG konfrontiert ist, war es durchaus ungewöhnlich, an diesem Verfahren beteiligt zu werden. Noch viel mehr überraschend ist die Absicht, dass ein erkennbar auf öffentliche Institutionen und Dienststellen ausgerichteter Gesetzesentwurf ein im internationalen Wettbewerb stehendes Unternehmen erfassen soll, ein Wettbewerb, der insbesondere über schlanke Strukturen und die Beschleunigung von Prozessen bestanden werden kann.

Gleichwohl ist für die Fraport die Förderung von Frauen und Männern gleichermaßen wie die Förderung aller Dimensionen von Diversity selbstverständlich Bestandteil der unternehmerischen Personalstrategie. Unbestritten ist das Thema der Frauenförderung neben der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung Ende der Achtzigerjahre einer der ersten Ansätze gewesen, gezielt und strukturiert Einfluss auf die Personalstruktur und die berufliche Entwicklungswege von Menschen in Unternehmen zu nehmen.

Wir haben auch als eines der ersten privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen bereits 1990 eine Betriebsvereinbarung zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschlossen. Aufbauend auf diesen Erfahrungen – in den folgenden Jahren und Jahrzehnten auch in der Diskussion mit der Frauenbeauftragten – kam es zu einer Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Diskussion und wurde bei uns mit weiteren Aspekten in den Fokus gerückt. Vor allem sind für uns besonders alle Dimensionen der Vielfalt relevant, wie sie im AGG auch berücksichtigt wurden.

Ich möchte an der Stelle einfügen, dass wir eine Vereinbarung zum Thema partnerschaftliches Verhalten mit fast den gleichen Dimensionen, wie sie dann im AGG erfasst wurden, bereits eingeführt haben, bevor es das AGG gab. Für uns als Unternehmen, das von dem sich friedlichen Begegnen der Menschen lebt, ist es natürlich wichtig, dass wir Themen wie ältere Beschäftigte, Schwerbehinderte, Religion und Migranten einen ebensolchen Rahmen schaffen und Beachtung schenken, wie es dem Thema Frauen zukommt.

Aus unserer Sicht wäre die Umsetzung des Entwurfs ein klarer Rückschritt im Hinblick auf alle Anforderungen an ein modernes Diversity-Management, insbesondere auch für die personalpolitische Entwicklung und gerade auch für die Frauenförderung bei der Fraport AG. Neben diesen allgemeinen Anmerkungen möchte ich noch kurz auf einzelne Aspekte hinweisen.

§ 12 – Mittelbare Diskriminierung. Neu ist, dass jede Entscheidung des Einzelfalls, dass jeder Einzelfall zu betrachten ist. Bei ca. 12.000 Beschäftigten ist eine derart geforderte Einzelfallprüfung nicht seriös durchführbar.

§ 16 – Entschädigung. Neu ist, dass eine Diskriminierung bereits durch einen Verfahrensverstoß begangen werden kann. Das wird nach der Erfahrung aus der praktischen Personalarbeit – die Kollegen haben bereits darauf hingewiesen – zu einem Beschwerdeaktivismus führen.

§ 16 – Haftung. Die Entschädigungspflicht soll für den Arbeitgeber unabhängig von einem individuellen oder organisatorischen Verschulden bestehen. Nach dem AGG besteht derzeit keine Haftung, wenn die Benachteiligung nicht zu vertreten ist, und das halten wir auch für richtig.

§ 16 – Sanktionen gegen Diskriminierende. Die Vorgabe, eine Kündigung des Diskriminierenden bei Belastung unmittelbar auszuführen, zwingt den Arbeitgeber auch zu von vornherein aussichtslosen und unzulässigen Kündigungen, die dann im Fall der Aufhebung – weil Kündigungen eben dem Ultima-Ratio-Prinzip unterliegen – zu Schadenersatz gegenüber den Betroffenen führen. Man bringt die Unternehmen praktisch in eine Zwickmühle.

§ 22 – Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote. Organisatorische Gründe, wie z. B. Erwägungen zur Altersstruktur, zum Personalaufbau oder personalwirtschaftliche Gründe zum Umgang mit leistungsgeminderten Mitarbeitern spielen keine Rolle mehr. Und das kann ein Unternehmen in einer operativen Struktur nicht bewältigen.

§ 27 – Frauenförderplan. Der Entwurf sieht vor, dass bei Nichterreicherung der Zielsetzung während der darauffolgenden zwei Jahre die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich ist. Wir haben über 5.000 Mitarbeiter in den Bodenverkehrsdiensten und dort arbeitsbedingt praktisch ganz wenig Frauen. Wir würden hier auf Dauer praktisch jede Personalentscheidung dem Aufsichtsrat vorlegen müssen. Das ist eine krasse Fehleinschätzung über die Rolle eines Aufsichtsrats in einem mitbestimmten Unternehmen. Dessen Einbindung in die alltägliche Steuerung wird offenbar falsch eingeschätzt.

§ 44 – Paritätische Besetzung von Gremien. Ein Kollege hat bereits darauf hingewiesen, als Gremien werden Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen, Aufsichtsräte benannt. Es steht mir nicht zu, das für die öffentliche Verwaltung zu beurteilen. In Wirtschaftsunternehmen werden Projektgruppen genau deshalb gegründet, um gerade nicht alle

einzubinden. Hier werden sachbezogene Projekte vorangetrieben, die Beteiligung fachbezogen gebildet und Entscheidungen fachbezogen getroffen.

Außerdem besteht in diesem Paragraf ein Widerspruch zu § 20 Auswahlkommission. Danach sind Organe von der paritätischen Besetzung ausgenommen, die durch Wahlen besetzt werden. Nach § 44 muss der Aufsichtsrat unseres Unternehmens, weil er Personalentscheidungen trifft, aber paritätisch besetzt werden. Das ist ein Widerspruch.

Zum Thema Frauenbeauftragte sind bereits die Punkte genannt. Es ist konträr zu den Rechten des Betriebsrats in einem mitbestimmten Unternehmen. Es ist nicht vorstellbar, wie das in einem Wirtschaftsunternehmen umgesetzt werden kann.

**Vorsitzende:** Noch einmal mein Appell, nicht die schriftlich eingereichten Stellungnahmen vorzutragen, sondern sich auf ganz wesentliche Punkte zu beschränken. Herzlichen Dank.

Frau **Obst:** Erst einmal möchte ich mich ganz herzlich bedanken, dass es diesen Entwurf überhaupt gibt, denn sonst wären wir nicht hier. Wir hatten bisher keine Gelegenheit, unsere Evaluierung mit der CDU zu diskutieren, und jetzt haben wir sie. Die werde ich auch nutzen. Ich werde mich bemühen, innerhalb der fünf Minuten zu bleiben.

Aus dem Gesetzentwurf möchte ich noch einmal die weisungsunabhängige, selbstständige Abteilung mit eigenem Budget herausheben. Diese halte ich für wichtig, denn dort könnten wir Frauenbeauftragte als handelnde Personen wieder fachkundige Auskünfte erhalten, und es würde wieder ein klärendes Telefongespräch mit dem Personalchef geführt werden. Seit die handelnden Personen Homberg, Dr. Eberhardt und Klingbeil nicht mehr im Amt sind, müssen wir die Auskünfte selbst erteilen. Wenn wir das nicht schaffen, müssen wir uns kostenpflichtig Rechtsbeistand besorgen.

Das ging mit einer unabhängigen Stelle in der Landesverwaltung wesentlich einfacher, effektiver, und es könnte sich auch so etwas wie ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess entwickeln – nicht wie in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Verschlechterungsprozess, in dem das Gesetz eingeschränkt und die handelnden Personen ausgetauscht und minimiert wurden. So durften wir zur Novellierung zwar Ideen aus der Praxis liefern, aber es gibt im Entwicklungsprozess weder Auskünfte noch eine Diskussionsmöglichkeit.

Der jetzt vorliegende Entwurf der SPD bietet allen diese Diskussionsmöglichkeit. Da er aber nicht von der Regierung stammt, muss er kritisiert und auseinandergenommen werden. Wenn wir so ein allgemeinwichtiges Gesetz wie das Gleichberechtigungsgesetz in den Händen von Parteien lassen, wird es weiter schwer sein, dies den tatsächlichen Bedürfnissen kontinuierlich anzupassen.

Wir sollten uns, statt uns in Schleifen und Parteipolitik zu verirren, vielmehr fragen: Warum bekommen Frauen immer noch nicht ihren vollen Lohn? – Sie zahlen doch schon mehrfach für die Familie mit der tatsächlichen Zeit, mit Lohnverzicht, mit Rentenverzicht und zusätzlichen Steuern, haben also noch weniger Geld in der Hand.

**Vorsitzende:** Entschuldigung, wir haben hier die Anhörung eines Gesetzes. Ich möchte Sie bitten, auf das Gesetz einzugehen. Danke schön.



Frau **Obst**: Wenn es um Standpunkte von Parteien geht, bleibt scheinbar die Vernunft oft auf der Strecke. Deshalb hat eine von der Politik unabhängige Stelle eine echte Chance, am Ball zu bleiben – darum geht es mir –, die Kontrolle zu organisieren, auch einmal eine gelbe Karte zu zeigen und unabhängige juristische Unterstützung sowie die Fachhochschulen bzw. Universitäten und die Praktikerinnen wie uns ins Boot zu holen. Stattdessen scheut man die Kosten und macht einfach gar nichts.

Wir Frauenbeauftragte haben in den vergangenen 19 Jahren trotz gesetzlicher Verschlechterungen den Geist des Gesetzes, seine Ziele und Intentionen in unseren sehr unterschiedlichen Einheiten aufrechtgehalten. In zähen, aber auf Vernunft basierenden Gesprächen haben wir das Bewusstsein und die Kultur in unseren Arbeitsstätten verändert. Wir lassen uns diese Errungenschaften nicht im Parteienstreit und durch Machtstreben nehmen. Wir fordern Achtung und Wertschätzung für die Arbeit der Frauen und der Beauftragten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Leider müssen wir feststellen, dass unser Auftraggeber, der Sozialminister, weder die Wertschätzung noch die Kenntnis des gültigen Gleichberechtigungsgesetzes hat, was ich anhand eines Berichtes der „Deutschen Sparkassenzeitung“ vom 16.08.2013 gerne kurz verdeutlichen möchte.

**Vorsitzende**: Entschuldigung, Sie wollen bitte zum Ende kommen. Wir haben hier einen Gesetzentwurf, wozu wir um Stellungnahmen bitten. Ich möchte Sie bitten, sich darauf zu konzentrieren.

Frau **Obst**: Ganz kurz geht es mir darum, dass in diesem Bericht unser Sozialminister, Herr Grüttner, einmal – bei der Taunus Sparkasse war das – die Frauenbeauftragte nicht mit eingebunden hat. Es sind nur Männer in diesem Bericht.

(Zuruf des Ministers Stefan Grüttner)

– Moment, die Taunus Sparkasse fällt genau wie meine Sparkasse unter das HGIG.

**Vorsitzende**: Entschuldigen Sie bitte. Es geht um einen Entwurf der SPD für ein Gleichberechtigungsgesetz. Ich verstehe Ihr Anliegen, aber das ist gerade der falsche Ort dafür. Die Zeit ist eh überschritten, und ich bitte Sie, jetzt zum Ende zu kommen.

Frau **Obst**: Okay.

Herr **Reusch**: Ich möchte Ihnen für den Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen unter Bezugnahme auf unsere Stellungnahme noch einmal kurz zusammenfassen, warum sich der Sparkassenverband als Repräsentant der 34 Sparkassen in Hessen im Ergebnis, obwohl der Verband und die Sparkassen hinter den grundsätzlichen Zielen sowohl des jetzigen Gleichberechtigungsgesetzes als auch des Gesetzentwurfs, der hier Gegenstand der Beratung ist, stehen, gleichwohl nicht für die Annahme des jetzt gegenständlichen Gesetzentwurfs aussprechen. Die Sparkassen sind Anstalten des öffentlichen Rechts und fest in der kommunalen Familie und der kommunalen Trägerschaft verwurzelt. Sie sind auch Teil der schlichten hoheitlichen Verwaltung. Sie sind aber zu-

gleich Unternehmen, die sich in ihrer Tätigkeit in einem wettbewerblichen Umfeld bewegen.

Das ist eben das Thema, worin wir ein Problem für die Harmonisierung von für die Sparkassen wichtigen Themen sehen, wenn der Gesetzentwurf so umgesetzt würde. Die Sparkassen müssen ihre Tätigkeit in einem wettbewerblichen Umfeld ausüben. Von daher sind alle Punkte, die sie im Vergleich zu ihren Wettbewerbern einseitig treffen und für sie einseitige Belastungen und Kosten darstellen, ein Problem, um sich im Wettbewerb weiterhin behaupten zu können. Die Themen, um die es dem Gesetzentwurf und den Verfassern des Gesetzentwurfs geht, bringen – das ist sicherlich unstrittig – mehr Rechte, mehr Abstimmungsprozesse, mehr Mitwirkungsmöglichkeiten mit sich. Darum geht es auch zentral. Es ist auch von der Ausstattung her für die Frauenbeauftragten eine deutliche Verbesserung vorgesehen.

Für ein Unternehmen ist das neben den Zielen, die damit verfolgt werden, natürlich immer eine Kostenbelastung. Und die Kostenbelastung ist im Wettbewerb insbesondere dann ein Problem, wenn ein Unternehmen mit Kosten belastet wird, die seine Wettbewerber nicht treffen. Dieses Thema, das wir jetzt schon haben, würde deutlich verschärft, wenn der Gesetzentwurf so umgesetzt wird. Das ist der Haupt Gesichtspunkt, weshalb wir uns nicht für die Annahme dieses Gesetzentwurfs aussprechen.

Daneben haben wir in unserer Stellungnahme weitere Gesichtspunkte angesprochen, die hier bereits genannt worden sind. Es geht einmal um Fragen der Praktikabilität, der Umsetzbarkeit, aber auch um Fragen, ob dieser Gesetzentwurf auch von seinem rechtlichen Gehalt her so umsetzbar wäre. Es ist hier mehrfach angesprochen worden, dass die Fülle von unbestimmten Rechtsbegriffen sicherlich in der Umsetzung erhebliche Probleme mit sich bringen würde.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist, ob bei dem Stand, den wir in dem Thema erreicht haben, der eine oder andere Aspekt des Gesetzentwurfs – wenn wieder von Abschreckungsinstrumenten gesprochen wird – wirklich dem übereinstimmend verfolgten Ziel einen positiven Dienst erweisen würde.

Abg. **Lisa Gnadl**: Ich habe eine Frage an Herrn Müller von Fraport. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme auf S. 74 anhand von drei Beispielen ausgeführt, wie sich der Frauenanteil in Führungspositionen in den einzelnen Bereichen bei Ihnen widerspiegelt. Mich würde interessieren, wie viele Bereiche es in der Fraport gibt und wie es in den anderen Bereichen, die nicht genannt wurden, der Frauenanteil in den Führungspositionen aussieht.

Dann möchte ich gerne noch Frau Obst als Gleichstellungsbeauftragte der Naspas fragen, wie sie das Signal bewertet, wenn trotz des Auslaufens des Gesetzes weder eine Verlängerung des HGLG noch eine Novellierung seitens der Landesregierung vorliegen.

Herr **Müller**: Ich kann auf die Frage nicht mit der Anzahl der Bereiche antworten, weil das insgesamt unterschiedliche Funktionen im Personalbereich sind. Es sind in dieser Funktion, wie sie hier aufgeführt sind – Zentralbereiche, Servicebereiche –, elf Geschäfts- und Zentralbereiche und noch vier Servicebereiche, also 15 Bereiche in Summe. In den personalintensiven Bereichen ist es natürlich so, dass der Anteil der Männer überwiegt. Wir haben im Unternehmen in Summe 19,2 % Frauen und 21,8 % Frauen in Führungsposi-

tionen. Das heißt, der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt über dem Anteil der Frauen in der Gesamtbelegschaft.

Frau **Obst**: Ich finde es sehr schade. Das Gesetz war um zwei Jahre verlängert worden. Davor ist die Novellierung durch Evaluierungsanträge eingeleitet worden, die alle ausgefüllt und geliefert wurden. Wir haben bis heute noch keine Evaluierung gesehen, und wir wissen auch nicht, wie es weitergeht. Wenn jetzt dieser Gesetzentwurf nicht wäre, wüssten wir gar nicht, wie es weitergeht. Wir haben die Unsicherheit. Unsere Experimentierklausel ist eigentlich ausgelaufen. Wir haben keine Meinung, wir haben keine Konsequenz daraus bekommen, niemand ist angerufen worden, und wir wissen im Moment auch nicht, was werden soll.

Wir stützen uns auf das Audit „Beruf und Familie“, in dem Ziele und Maßnahmen vereinbart sind, die nachgehalten werden. Die erfüllen wir, und das ist natürlich auch produktiv.

## 6. Gewerkschaften:

Frau **Briest**: Es hat in der Frauenpolitik in Hessen Stillstand gegeben. Das HGIG läuft zum Jahresende aus. Die Rechtsgrundlagen müssen nicht nur aufrechterhalten, sondern weiterentwickelt werden. Die Frauenbeauftragten und die Frauen in Hessen wollen nicht mehr hören, dass sich die Entwicklung der Gleichstellung im Schneckentempo vollzieht. Endlich hat sich etwas getan. Ver.di Hessen begrüßt es sehr, dass die SPD-Landtagsfraktion den vorliegenden Gesetzentwurf eingebracht hat. Der Gradmesser für eine Bewertung ist für uns, ob unsere Forderungen eingearbeitet wurden.

Seit 2006 haben wir sie immer wieder an die Hessische Landesregierung gerichtet, auch über den DGB. Bereits aus unserer schriftlichen Stellungnahme geht hervor, dass der Gesetzentwurf unsere Forderungen enthält. Die Realisierung von Frauenförderungsplänen basierend auf differenzierte Evaluation, die Ausstattung der Frauenbeauftragten mit Durchsetzungsrechten usw. wird die Gleichberechtigung von Frauen ein gutes Stück weiterbringen. Der Gesetzentwurf stellt auch klar, dass die Umsetzung des Gesetzes als Verpflichtung für alle in der Verwaltung definiert wird und nicht nur als Aufgabe der Frauenbeauftragten.

Man hat den Eindruck, dass die Durchsetzung von Gleichstellung für Frauen wirklich gewollt ist. Im aktuellen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz fehlt diese Konsequenz.

Über unsere Forderung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz hinaus geht die Einrichtung der unabhängigen Stelle – § 75 – im Rahmen des HGIG. Dies finden wir richtig gut, denn für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit – gleiches Geld für Gleiche und gleichwertige Arbeit – muss noch viel getan werden. Der durchschnittliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt noch 22 %, unter anderem, weil viele Tätigkeiten in sogenannten Frauenberufen noch traditionsgemäß unterbewertet werden.

Die unabhängige Stelle als Vorläufer einer Antidiskriminierungsstelle des Landes hätte hier eine wichtige Funktion zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke. Ver.di Hessen begrüßt demnach den vorliegenden Gesetzentwurf und wünscht, dass er umgesetzt wird. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz soll wieder zu einem Markenzeichen unseres Landes werden. Ausdrücklich dieser Meinung schließen sich rund 70

Frauenbeauftragte an, die sich vorgestern auf Einladung von ver.di und der LAG im Frauenhaus am Dom getroffen haben. Auf dieser Veranstaltung wurden unsere Forderungen noch einmal bekräftigt.

Es könnten aber darüber hinaus noch weitere Akzente für eine moderne Gleichstellungspolitik in einem neuen Hessischen Gleichberechtigungsgesetz aufgenommen werden, die das neue Leitbild, das die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 zugrunde gelegt hat, herausarbeitet. Demnach sind Frauen wie Männer für Erziehungs- und Sorgearbeit gleichverantwortlich, und Gleichstellung ist in der Lebensverlaufsperspektive für beide Geschlechter anzugehen.

Um dies zu erreichen, sind vielfältige Maßnahmen einzuleiten, die über reine Frauenfördermaßnahmen hinausgehen. Dazu wäre es sehr hilfreich, wenn dieses neue Leitbild in einem novellierten HGIG deutlich zum Ausdruck kommt.

Herr **Hoth**: Um es lang zu sagen: Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in ver.di. Das will heißen, ich vertrete hier unsere Berufsgruppe innerhalb unserer deutlich größeren Gewerkschaft.

Ich kann es in der Sache kurz machen und konzentriere mich ganz einfach auf § 72 des Gesetzentwurfs, denn das ist der justizspezifische Teil des Gesetzentwurfs, in dem Regelungen über Frauenbeauftragte und, wie es jetzt nicht mehr heißt, besondere Frauenbeauftragte, sondern gesonderte Frauenbeauftragte getroffen werden. Wir halten das insofern für unzureichend, als interessanterweise gerade in diesem Bereich offenkundig Ermessens- und Kannregelungen hineingeschrieben worden sind.

Gerade in unserem Bereich wäre es unseres Erachtens besser, wenn, wie auch ansonsten in dem Gesetz, verpflichtende Regelungen enthalten wären. Die bisherige Regelung, dass wir in der Regel Frauenbeauftragte für den richterlichen Dienst und für den – der Begriff ist nicht immer sehr schön – nicht richterlichen Dienst, also für die übrigen Beschäftigten in der Justiz, eingerichtet sind, halten wir weiterhin für richtig, und das nicht als Kannregelung, sondern als verpflichtende Regelung, und zwar ganz einfach nicht deshalb, weil wir etwas Besseres in unserer Berufsgruppe sind, sondern weil es für uns eine Menge rechtliche Regelungen gibt, was die Einstellung, was die Versetzung, was die Beförderung von Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten angeht. Deshalb halten wir es für wichtig, dieses weiterhin so zu machen, wie das bislang gewesen ist.

Noch ganz kurz einen einzigen juristischen Aspekt, der mir zu unserer Stellungnahme eingefallen ist, es soll ja ein zukunftsgerichtetes Gesetz sein: In § 11 wird noch der Begriff des Mutterschaftsurlaubs verwendet. Der endete mit dem 31.12.1985. Die Kinder der Mütter – damals waren es nur Mütter, die Mutterschaftsurlaub nehmen konnten – sind schon einige Zeit lang volljährig, und die Mütter brauchen den Schutz nicht mehr. Aber ansonsten sind die Regelungen sicherlich richtig.

Frau **Boll**: Ich spreche für die GEW-Hessen. Wir begrüßen diesen Gesetzentwurf außerordentlich. Wir halten ihn für sehr wichtig. Über die Zahlen aus dem Schulbereich wurde heute schon berichtet. Frauen in Funktionsstellen an den Schulen sind doch noch schwer zu suchen. Sie sind zwar gestiegen, aber in den Spitzenstellen sind sie immer noch ganz stark unterrepräsentiert. Deswegen denken wir, dass es sehr wichtig ist, dass das Gleichstellungsgesetz weiterentwickelt wird, dass den Frauenbeauftragten auch

Sachen an die Hand gegeben werden, die Frauen besser in der Stellenbesetzung vertreten zu können.

Ansonsten möchte ich mich auf die schriftliche Stellungnahme beschränken und mich kurzfassen. Was ich noch erwähnen wollte, wäre, dass es wünschenswert wäre, diesen Gesetzentwurf auch für lesbische, schwule und transsexuelle Lehrkräfte auszugestalten.

Frau **Temmen**: Auch ich bedanke mich, dass ich heute für die GdP sprechen darf. Wie Sie vielleicht in den Unterlagen gemerkt haben, haben wir nichts Schriftliches eingereicht, was aber nicht heißen soll, dass ich jetzt lange sprechen möchte.

Als Gewerkschaft der Polizei können wir sagen, wir schließen uns der Stellungnahme von Herrn von Roetteken vollumfänglich an. Ich möchte allerdings an dieser Stelle drei Punkte herausgreifen. Das wäre zum einen, die Frauenbeauftragte wird bestellt. In „bestellen“ steckt „Stelle“, also Stellenklarheit, und dann kommen wir ganz schnell auf Akzeptanz.

Wir von der Polizei wünschen uns, dass man vielleicht noch irgendwann hinbekäme, dass es eine Art – ich will nicht sagen: Stellenpool – Stelle dafür gibt. Ich spreche aus Erfahrung. Ich war lange Jahre Frauenbeauftragte und als Gruppenführerin in der Bereitschaftspolizei natürlich von meinem Dienst freigestellt; jemand anderes musste dann meine Arbeit übernehmen. Das war nicht immer ganz so toll. Deshalb also Akzeptanz. Wir würden es begrüßen, wenn wir da etwas finden würden, dass wir dafür auch Stellen zur Verfügung hätten.

Als Nächstes begrüßen wir § 15 sehr. Darin geht es um die sexuelle Belästigung. Wir begrüßen, dass dieser Paragraf mehr an die Dienststelle gerichtet ist, weil wir als Polizeibeamtinnen, wenn wir Frauenbeauftragte sind, natürlich dem Strafverfolgungszwang unterliegen. Damals gab es einen besonderen Hinweis in Ihrer Kommentierung, Herr von Roetteken. Diesmal ist es so, dass sich dieser Paragraf an die Dienststellen und nicht explizit an die Frauenbeauftragte richtet, wobei sich natürlich eine Frauenbeauftragte dieser Thematik annehmen würde; dabei müsste vermutlich eine vorhergehende Belehrung stattfinden.

Des Weiteren begrüßen wir die zur Verfügungstellung von Personal in diesem Bereich. Wie Sie wissen, gab es 2010 eine Polizeireform. Darin wurde der Dienststellenbegriff geändert, und wir sind in dem Bereich der Frauenbeauftragten reduziert worden. Das heißt, es gibt nur noch sieben plus vier plus eins. Ich sage das deshalb so: Sieben für die Flächenpräsidien, vier betreffen die Polizeiakademie, das Hessische Landeskriminalamt, die Bereitschaftspolizei und das Präsidium für Technik, Logistik und Verwaltung, und dann haben wir auch noch eine für den höheren Dienst. Das sind in der Summe zwölf.

Damals waren es über 100 gewesen. Diese Reduzierung ist natürlich dann schon sehr übel gewesen. Wenn man sich allein die Bereitschaftspolizei betrachtet, der ich angehöre, dann haben wir von Nord bis Süd, von West bis Ost die Dienststellen mit Wasserschutz, Reiterstaffel und auch die Hubschrauberstaffel.

Wir begrüßen auch dieses umfangreiche Werk. Ich kenne das auch noch: Wir hatten früher das HGIG, und dann brauchten wir die Kommentierung und die Beschlüsse dazu, auch noch andere Gesetze wie das HPVG. Jetzt ist alles in einem Werk. Das ist vielleicht für die Behörden vor Ort ein bisschen einfacher, das auch zu verstehen. Bei uns im Polizeibereich gab es immer sehr viele Schwierigkeiten.

Zum Schluss einen riesengroßen Dank an die SPD-Fraktion, dass sie sich dieses Themas angenommen und dass sie dieses Thema angepackt haben, weil auch in unserem Bereich die Frage groß war: Wie geht es denn da weiter?

Abg. **Lisa Gnadt**: Ich habe eine Frage an Frau Briest von ver.di. Wir hatten im vorangegangenen Teil auch öffentlich-rechtliche Institutionen befragt, die insbesondere bezüglich des Geltungsbereichs und der Ausweitung des Geltungsbereichs Stellung genommen haben. Deswegen würde es mich interessieren, wie Sie die Ausweitung des Geltungsbereichs beurteilen, ob Sie das als sinnvoll erachten, welche Erfahrungen Sie als Gewerkschaft bei den bisherigen Umwandlungen in private Unternehmen gesammelt haben.

Dann wollte ich gern noch Herrn Hoth fragen. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme auf S. 60 eine Aussage getätigt, wonach es viele gerichtliche Auseinandersetzungen gegeben habe, weil das Gesetz an einer Stelle unklar war. Ich würde gern von Ihnen wissen, ob dies auch für andere Bereiche gilt und ob Sie aus dieser Erfahrung zustimmen würden, dass es einer detaillierten Regelung eines Gesetzes bedarf, um auch in Zukunft Klagen möglicherweise zu vermeiden.

Frau **Briest**: Die Ausweitung des Geltungsbereichs begrüßen wir ausdrücklich; das ist auch in der schriftlichen Stellungnahme enthalten. Gerade bei Privatisierungen von städtischen Betrieben ist es auch sehr sinnvoll, wenn weiterhin das Hessische Gleichberechtigungsgesetz gelten würde. Das spricht aus den Erfahrungen, die wir mit den Betrieben gemacht haben.

Herr **Hoth**: Das mit den gerichtlichen Auseinandersetzungen bezog sich nicht unbedingt auf das HGIG, sondern insgesamt auf das HPVG, wo es um die Frage ging, zu welchen Gegenständen überhaupt Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden dürfen. Wir hatten das bei uns im gerichtlichen Bereich mit dem Justizministerium durchaus auch in der Diskussion. Das war der Grund, warum ich es an der Stelle ausdrücklich begrüßt habe, dass es hineingeschrieben worden ist. Die Novellierung des HPVG steht in anderen Punkten sicherlich genauso an. Insofern ist es aus meiner Sicht sinnvoll, was hier drinsteht.

## 7. Ausländerbeiräte:

Frau **Bargon**: Ich möchte noch einige Aspekte zu unserer schriftlichen Stellungnahme herausstreichen. Gleichstellung im Erwerbsleben stellt aus unserer Sicht einen Teilaspekt dar. Deshalb möchten wir die Diskussion anstoßen, das HGIG auszuweiten und in Form eines Landesantidiskriminierungsgesetzes zu fassen und umfassendere Regelungen zu ermöglichen.

Über das AGG auf Bundesebene hinaus wäre es durchaus möglich, ein AGG auf Landesebene zu schaffen. Eine Kollision hierdurch sehen wir nicht.

Eine umfassendere Regelung wäre aus unserer Sicht günstig, weil sich die Untergliederung einzelner Gruppen im Erwerbsbereich insofern ungünstig darstellt, als Frauen natürlich eine sehr große Gruppe in der Bevölkerung sind, hier es aber um Frauenförderung geht, noch einmal behinderte Frauen gesondert gefasst werden, aber im gesamten

Gesetz die Frage, inwieweit die Migrantinnen oder religiöse Belange eine Rolle spielen, nicht erfasst wird.

In dem Zusammenhang möchten wir auf das Kopftuchverbot für Lehrerinnen und Beamtinnen verweisen. Eine entsprechende Einschränkung für Männer gibt es nicht. Zum Beispiel würde das Barttragen eines frommen Hadschis nicht beanstandet werden.

Was die Vorrednerinnen angesprochen haben, z. B. die Familienarbeit von Bi- oder Homosexuellen, wie die erfasst oder geregelt werden könnte, wäre auch noch aufzunehmen.

Was Frau Professorin Flügge und auch diverse andere Vorrednerinnen angesprochen hatten, ist, inwieweit eine Antidiskriminierungsstelle auf Landesebene günstig wäre, um diese Fragen für Betroffene umfassend prüfen, bewerten, Ratschläge erteilen und vertreten zu können, wäre auch ein wesentlicher Punkt aus unserer Sicht.