

## **Stenografischer Bericht**

– ohne Beschlussprotokoll –

**– öffentliche Anhörung –**

30. Sitzung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses

1. Oktober 2015, 9:43 bis 16:00 Uhr

### **Anwesend:**

Vorsitzende: Abg. Claudia Ravensburg (CDU)

### **CDU**

Abg. Lena Arnoldt  
Abg. Sabine Bächle-Scholz  
Abg. Dr. Ralf-Norbert Bartelt  
Abg. Irmgard Klaff-Isselmann  
Abg. Michael Reul  
Abg. Ismail Tipi  
Abg. Tobias Utter  
Abg. Bettina Wiesmann

### **SPD**

Abg. Ulrike Alex  
Abg. Wolfgang Decker  
Abg. Corrado Di Benedetto  
Abg. Lisa Gnadl  
Abg. Gerhard Merz  
Abg. Ernst-Ewald Roth  
Abg. Dr. Daniela Sommer

### **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Abg. Marcus Bocklet  
Abg. Sigrid Erfurth

### **DIE LINKE**

Abg. Marjana Schott

### **FDP**

Abg. René Rock

**Fraktionsassistentinnen und -assistenten:**

Tamara Hajji	(Fraktion der CDU)
Hiltrud Wall	(Fraktion der SPD)
Mareike Lieb	(Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Christiane Böhm	(Fraktion DIE LINKE)

**Landesregierung, Rechnungshof, etc.:**

Name - Bitte in Druckbuchstaben -	Amts- bzw. Dienst- bezeichnung	Ministerium, Behörde
D. Jacobi, Andrea-Sabine	Leiterin Stabsstelle Frauenpolitik	HMSI
DR. U. Nippel	StS HMSI →	
TAMBRINK, Tobias	StS (HMSI)	HMSI
K. Mer, Stefan	Parl. Ref	HMSI
Gritthner, Stef	Min	HMSI

Protokollführung: RDir Dr. Spalt

## Anwesenheitsliste der Anzuhörenden im SIA zu Drucks. 19/1509 und 19/2161 – HGLG –

Institution	Name	Anwesenheit durch <input checked="" type="checkbox"/> bestätigen
	Elke Möller	<input type="checkbox"/>
	Dr. Torsten von Roettken	<input checked="" type="checkbox"/>
	Dr. Barbara Stiegler	<input checked="" type="checkbox"/>
	Rechtsanwältin Inge Horstkötter	<input type="checkbox"/>
AG Wiesbadener Frauenbeauftragter Wiesbaden	Angelika Todt Hessisches Ministerium der Justiz	<input checked="" type="checkbox"/>
	Michaela ten Thij – Staatliches Schulamt Wiesbaden	<input checked="" type="checkbox"/>
	Inge Mierzwa, Hessische Staatskanzlei	<input checked="" type="checkbox"/>
Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes Berlin	Bernhard Franke	<input checked="" type="checkbox"/>
AOK Hessen Bad Homburg	Dr. Wilfried Boroch	<input type="checkbox"/>
AOK Hessen Stabstelle für Chancengleichheit Leiterin der Stabsstelle Diversity Management Bad Homburg vor der Höhe	Sonja Lambert	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen (agah)	Ulrike Bargon	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern Wiesbaden	Stellv. Hauptgeschäftsführer Bernhard Mundschenk	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern Frankfurt am Main	Stellv. Hauptgeschäftsführer Dr. Friedemann Götting-Biwer	<input checked="" type="checkbox"/>
Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen K.d.ö.R. Wiesbaden	Dr. Martin Krausheer <i>Thomas Harion</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
Archivschule Marburg Marburg	Ltd. Archivdirektorin Dr. Irmgard Christa Becker	<input type="checkbox"/>
Beauftragter der Evangelischen Kirchen in Hessen am Sitz der Landesregierung Wiesbaden	Kirchenrat Jörn Dulige <i>Frau Gumbel-Blänkle</i>	<input checked="" type="checkbox"/>

Institution	Name	Anwesenheit durch <input checked="" type="checkbox"/> bestätigen
DBG Bundesvorstand Abteilung Öffentlicher Dienst u. Beamtenpolitik Berlin	Alexander Haas	<input type="checkbox"/>
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) Hessen e. V. Frankfurt	Vorsitzende Ute Wiegand-Fleischhacker	<input type="checkbox"/>
dbb Frauenvertretung Hessen Biebertal	Vorsitzende Sonja Waldschmidt	<input checked="" type="checkbox"/>
Deutscher Juristinnenbund Bundesgeschäftsstelle Berlin	Prof. Dr. Heide Pfarr	<input type="checkbox"/>
Deutscher Juristinnenbund e. V. Landesverband Hessen Frankfurt am Main	Noreen von Schwanenflug	<input type="checkbox"/>
DGB Bezirk Hessen-Thüringen Frankfurt	Renate Licht	<input checked="" type="checkbox"/>
Fachausschuss Richterinnen und Richter Staatsanwaltschaften bei ver.di Frankfurt am Main		<input type="checkbox"/>
Frankfurt University of Applied Sciences Frankfurt	Prof. Dr. Sibylla Flügge	<input type="checkbox"/>
Fraport AG Frankfurt	Arbeitsdirektor Michael Müller	<input type="checkbox"/>
Frauen und Schule Hessen e. V. Kassel	Marion Stück	<input checked="" type="checkbox"/>
Frauenbeauftragte beim Landeswohlfahrtsverband Hessen Kassel	Martina Maurer	<input type="checkbox"/>
Frauenbeauftragte im Klinikum Frankfurt-Höchst GmbH Frankfurt am Main	Gianina Zimmermann	<input checked="" type="checkbox"/>
Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main Frankfurt am Main		<input type="checkbox"/>
GenderKompetenzZentrum Humboldt-Universität zu Berlin Berlin		<input type="checkbox"/>
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Hessen Wiesbaden	Sandra Temmen	<input checked="" type="checkbox"/>
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Hessen Frankfurt am Main	Hannelore Hirn  Frau Lioba Holl	<input checked="" type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/>

Institution	Name	Anwesenheit durch <input checked="" type="checkbox"/> bestätigen
Gleichberechtigung und Vernetzung e. V. Vorstand Hannover	Vorsitzende Almut von Woedtke	<input checked="" type="checkbox"/>
Gleichstellungsbeauftragte Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Berlin	Kristin Rose-Möhring	<input type="checkbox"/>
Gleichstellungsbeauftragte Landesschulamt und Lehrkräfteakademie Frankfurt am Main	Verona Eisenbraun	<input checked="" type="checkbox"/>
Goethe-Universität Frankfurt am Main Frankfurt	Vizepräsidentin Prof. Dr. Tanja Brühl	<input type="checkbox"/>
Goethe-Universität Frankfurt am Main FB 01 Rechtswissenschaften Institut für Öffentliches Recht Frankfurt	Prof. Dr. Ute Sacksofsky	<input type="checkbox"/>
Handwerkskammer Rhein-Main Frankfurt		<input type="checkbox"/>
Hessischer Handwerkstag Wiesbaden	Franz Josef Herter	<input type="checkbox"/>
Hessischer Landkreistag Wiesbaden	Geschäftsführender Direktor Dr. Jan Hilligardt	<input type="checkbox"/>
Hessischer Rundfunk Frauenbeauftragte Frankfurt am Main	Sinaida Thiel	<input type="checkbox"/>
Hessischer Rundfunk Personalwirtschaft und -controlling Frankfurt	Sigrun Nix	<input type="checkbox"/>
Hessischer Städte- und Gemeindebund Mühlheim	Anke Bürgel	<input checked="" type="checkbox"/>
Hessischer Städtetag Wiesbaden	Dr. Brigitte Baum	<input type="checkbox"/>
Hessischer Städtetag AG Frauenbeauftragte Wiesbaden		<input type="checkbox"/>
Hessisches Koordinationsbüro für Frauen mit Behinderung Kassel	Rita Schroll	<input checked="" type="checkbox"/>
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport Wiesbaden	Daniela Lindner	<input type="checkbox"/>

Institution	Name	Anwesenheit durch <input checked="" type="checkbox"/> bestätigen
Internationale Spedition H. & C. Fermont GmbH & Co. KG Frankfurt am Main	IHK Frankfurt Vizepräsidentin Susanne von Verschuer	<input type="checkbox"/>
Justus-Liebig-Universität Gießen FB 09 Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft Gießen	Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe	<input type="checkbox"/>
Kassenärztliche Vereinigung Hessen Wiesbaden		<input type="checkbox"/>
Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen Wiesbaden		<input type="checkbox"/>
Konferenz hessischer Universitätspräsidien Marburg / Lahn	Vorsitzende Prof. Dr. Katharina Krause	<input type="checkbox"/>
LAG der kommunalen Frauenbeauftragten Hessen Interne Frauenbeauftragte nach HGIG Marburg	Dr. Christine Amend-Wegmann	<input type="checkbox"/>
LAG Hessische Frauenbüros Frauenbeauftragte Stadtverwaltung Landeshauptstadt Wiesbaden Wiesbaden	Bärbel Scheid  Katja <del>Müller</del> <i>Mittermüller</i> (FB Landkr. Offenbach)	<input checked="" type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/>
LAG Hessischer Frauenbüros c/o Frauenbüro Stadt Kassel Kassel		<input type="checkbox"/>
Landesärztekammer Hessen Frankfurt		<input type="checkbox"/>
LandesFrauenRat Hessen Büro für staatsbürgerliche Frauenarbeit Geschäftsstelle Wiesbaden	Vorsitzende Sigrid Isser  Stellv. Vorsitzende Rita Czymai	<input checked="" type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/>
Landesfrauenrat Verdi Frankfurt am Main		<input type="checkbox"/>
Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten Goethe-Universität Frankfurt Frankfurt am Main	Dr. Sylke Ernst (FB der Uni Kassel; seit 07/2015 Sprecherin der LaKoF (Universitäten))	<input checked="" type="checkbox"/>
Landesschulamt und Lehrkräfteakademie Wiesbaden	Präsident Andreas Lenz	<input type="checkbox"/>

Institution	Name	Anwesenheit durch <input checked="" type="checkbox"/> bestätigen
Landeswohlfahrtsverband Hessen Hauptverwaltung Kassel		<input type="checkbox"/>
Landeszentrale für politische Bildung Wiesbaden		<input type="checkbox"/>
Landgericht Gießen Gießen	Präsident Dr. Wilhelm Wolf	<input checked="" type="checkbox"/>
Nassauische Heimstätte, Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH Frankfurt		<input type="checkbox"/>
Nassauische Sparkasse Frauenbeauftragte Wiesbaden	Angela Obst	<input checked="" type="checkbox"/>
Oberlandesgericht Frankfurt am Main Frankfurt	Präsidenten Dr. Roman Poseck	<input checked="" type="checkbox"/>
Regierungspräsidium Kassel Frauenbeauftragte Kassel	Anja Braselmann	<input checked="" type="checkbox"/>
Regionalverband FrankfurtRheinMain Frankfurt	Frauenbeauftragte Sabine Richard	<input type="checkbox"/>
Regionalverband FrankfurtRheinMain Frankfurt	Verbandsdirektor Ludger Stüve	<input type="checkbox"/>
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen Frankfurt	<i>Daniel Golla</i>	<input checked="" type="checkbox"/>
Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main - Frauenbeauftragte - Frankfurt	Renata Berlin	<input checked="" type="checkbox"/>
Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH Standortübergreifender Gesamtbetriebsrat Marburg	Vorsitzende Bettina Böttcher	<input type="checkbox"/>
ver.di Landesbezirk Hessen Frankfurt	Sibylle Lust	<input checked="" type="checkbox"/>
Vereinigung Hessischer Frauenbeauftragter Wiesbaden	Frau Wuest-Hoebelheinrich  Sabine Ruwwe	<input checked="" type="checkbox"/>  <input checked="" type="checkbox"/>
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Hannover	Heike Schmalhofer	<input checked="" type="checkbox"/>

## Öffentliche Anhörung

zu dem

### Gesetzentwurf

**der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

– Drucks. [19/1509](#) –

und dem

### Gesetzentwurf

**der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –)**

– Drucks. [19/2161](#) –

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden

– Ausschussvorlage SIA 19/42 –

(eingegangen Juli/August/September 2015; verteilt: Teil 1 am 21.09.2015; Teil 2 am 22.09.2015; Teil 3 am 29.09.2015)

**Vorsitzende:** Schönen guten Morgen! Ich freue mich, dass der Plenarsaal jetzt gut gefüllt ist, nachdem es Verwirrung bezüglich des Sitzungsraums gegeben hat. Wir haben jetzt aber das Gefühl, dass alle, die zu dieser Anhörung kommen wollen, jetzt auch wissen, dass wir angesichts der Anzahl der Anzuhörenden heute im Plenarsaal tagen.

Ich darf ganz herzlich alle Anzuhörenden im Hessischen Landtag begrüßen. Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten. Ich begrüße herzlich die Landesregierung, die heute Morgen durch Herrn Staatssekretär Dr. Dippel vertreten ist. Ich begrüße alle Zuschauer oben auf der Zuschauertribüne, und wir haben auch Praktikantinnen, die ich ganz herzlich begrüße.

Zur organisatorischen Information kann ich Ihnen mitteilen, dass wir mittags draußen in der Lobby ein Catering bestellt haben, sodass Sie dort kleine Snacks und auch Getränke vorfinden. Wir sorgen auch dafür, dass am Vormittag jemand dort steht, der Sie mit Getränken versorgt. Es ist so, dass die Anzuhörenden zu den Getränken eingeladen sind. Ich habe aber eine Bitte. Wir haben eine Regel: Im Plenarsaal darf weder getrunken noch gegessen werden. Deshalb bitten wir Sie herzlich, zum Trinken und Essen in die Lobby zu gehen.

Wir haben uns heute einen sehr strengen Zeitplan vorgenommen, damit auch alle Anzuhörenden zu Wort kommen sowie Fragen gestellt werden können. Deshalb bitte ich Sie ein wenig um Disziplin. Wir schauen darauf, dass jeder fünf Minuten Zeit hat für sein Statement. Allen Abgeordneten sind Ihre schriftlichen Stellungnahmen zugegangen, sodass wir uns alle gut vorbereitet haben. Wir bitten Sie, nur Ihre wesentlichen Punkte oder auch neue Aspekte in der mündlichen Anhörung vorzutragen.

Von der Technik her funktioniert es hier im Plenarsaal so, dass Sie an Ihren Sitzplätzen bleiben können. Sie haben alle ein Mikrofon vor sich und einen kleinen silbernen Knopf. Wenn Sie aufgerufen sind, bitte ich Sie, diesen Knopf zu betätigen. Wir haben hier oben ein Gerät, mit dem wir Ihnen den Ton zuteilen können.

Wir starten traditionell mit den Kommunalen Spitzenverbänden. Für den Hessischen Landkreistag sehe ich Herrn Dr. Hilligardt. Herr Dr. Hilligardt, Sie haben das Wort.

**Herr Dr. Hilligardt:** Frau Vorsitzende, Herr Staatssekretär, meine Damen, meine Herren! Ganz herzlichen Dank, dass wir hier einmal mehr Stellung nehmen dürfen zu Gesetzentwürfen für eine Weiterentwicklung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Wir waren vor rund zwei Jahren schon einmal hier im Plenarsaal und haben uns zu diesem Thema ausgetauscht. Ich konnte damals für den Hessischen Landkreistag insoweit vortragen, dass wir uns nicht positioniert haben, sondern gesagt haben: Wir möchten erst intern und auch gemeinsam mit der Landesregierung und den Landtagsfraktionen evaluieren, wo wir stehen.

Heute haben wir in unserem Verband eine Position gefunden, und das war nicht einfach. Wenn Sie beim Thema Hessisches Gleichberechtigungsgesetz in die Verwaltungen der 21 hessischen Landkreise einschließlich ihrer Beteiligungen schauen und fragen, wie wir das Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau handhaben wollen, ist eines klar: Jeder wird Ihnen sagen, dass Gleichberechtigung von Mann und Frau auch weiterhin ganz oben auf der Agenda stehen soll. Das Ziel ist überhaupt nicht infrage gestellt, wohl aber der Weg dorthin.

So gibt es bei uns im Verband bislang – wir haben eine Position gefunden – ganz extreme Pole von sehr radikalen Wegen, sehr weitgehenden Wegen, Gleichberechtigung von Mann und Frau auch durch gesetzliche Regelungen durchzusetzen, bis hin zu der Aufforderung, das Hessische Gleichberechtigungsgesetz abzuschaffen; man würde in der Praxis eh schon viel mehr tun, als in der Gesetzesgrundlage steht.

Wir haben daher versucht, uns in unserem Verband in verschiedenen Schritten dieser Thematik zu nähern, haben dann aber sehr schnell die Forderungen, die es auch, aber immer weniger gab, das Gesetz abzuschaffen oder es so zu belassen, wie es ist, nicht mehr weiterverfolgt, sondern tatsächlich gesagt: Auch die 21 hessischen Landkreise sind bereit, den Weg gesetzlicher Regelungen zu finden, um Gleichberechtigung von Mann und Frau weiter umzusetzen, weiter voranzubringen, Familienfreundlichkeit voranzubringen und diesen Weg mitzugehen, sich ihm zu öffnen.

Dann haben wir die beiden Gesetzentwürfe, die in Rede stehen, den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und den Gesetzentwurf der Regierungsfractionen, zunächst einmal im Gesamtpaket angeschaut und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass es a) viele Überschneidungen gibt, dass aber b) der Gesetzentwurf der SPD für diesen Schritt, den die Landkreise gehen möchten, zumindest heute ein Stück zu weit geht. Wir haben uns im Kern auf die Einzelregelungen des Gesetzentwurfs der Regierungsfractionen fokussiert. Die haben wir in unserer Stellungnahme auch an ein paar Stellen ein Stück weit kommentiert, z. B. wenn es um die paritätische Besetzung von Gremien geht, wenn es um das Klagerecht der Frauenbeauftragten und auch den Zugang der Frauenbeauftragten zum zuständigen Ministerium geht. Da haben wir um Modifikationen und vor allem um Klarstellung gebeten.

Aber um die Zeit nicht zu sehr in Anspruch zu nehmen – das steht in unserer Stellungnahme –: Im Kern sagen wir, die 21 hessischen Landkreise: Wir können uns in der Grundlinie mit dem Entwurf der Regierungsfractionen anfreunden. Er ist aus unserer Sicht ein handhabbarer, moderater Gesetzentwurf, der uns ein Stück voranbringt, aber auch nicht überfordert.

Frau **Bürgel**: Frau Vorsitzende, Herr Staatssekretär, meine Damen und Herren! Auch wir vom Hessischen Städte- und Gemeindebund bedanken uns für die Gelegenheit, hier Stellung nehmen zu dürfen. Wir vertreten hier eine Minderheit – das würde ich in dem Fall sagen –, nämlich die Arbeitgeberposition. Das Gesetz hat die Zielsetzung der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Nach unserer Meinung sollten diese Ziele weiterhin umgesetzt werden. Jetzt kann man natürlich darüber streiten, auf welchem Weg dies geschehen sollte. Das zeigen auch die zwei Gesetzentwürfe. Mein Vorredner, Dr. Hilligardt, hat das auch schon ein bisschen ausgeführt. Die Frage ist, wie weit man im Einzelnen gehen muss, was nötig ist, was auch zur Zielerreichung unbedingt erforderlich ist, oder ob man es tatsächlich mit Sanktionen oder vielleicht mit mehr Motivation und mit mehr Maßnahmen umsetzen sollte, die das flankieren.

Die Städte und Gemeinden stehen derzeit vor riesigen Herausforderungen, die sie umzusetzen haben. Dazu sollen noch Sparmaßnahmen durchgeführt werden. Das ist ein nahezu unmögliches Unterfangen. Das muss man natürlich immer im Hinterkopf haben, bevor man zu den einzelnen Regelungen dieses Gesetzes kommt.

Das Gesetz soll weiterhin gelten. Das ist auch unsere Meinung. Es sollte aber ohne großen Mehraufwand umsetzbar bleiben, auch für kleine Gemeinden. Es ist festzustellen, dass bei den Gemeinden ca. 60 % weibliche Mitarbeiter tätig sind, aber nicht in höheren Positionen, nicht in Leitungsfunktionen. Da stellt sich natürlich die Frage, woran das liegt. Es kommt sehr schnell die Antwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und – ich füge das hinzu – politischer Arbeit.

Das ist natürlich schwer unter einen Hut zu bekommen, politische Arbeit, insbesondere unter dem Stichwort paritätische Besetzung von Gremien. Meine Kollegen, die die Regelungen der Hessischen Gemeindeordnung zu bearbeiten haben, sagen: Wir hätten gerne mehr Frauen, wir würden es sehr begrüßen, wenn sich mehr Frauen in unseren Gremien und Ausschüssen engagieren würden. Aber wir haben sie leider nicht, und die Gremien und Ausschüsse müssen arbeitsfähig bleiben.

Deshalb müssen wir das Ziel unbedingt weiterverfolgen, auch Maßnahmen ergreifen, die es unterstützen, jedoch das Kind nicht mit dem Bade ausschütten, sondern dafür sorgen, dass auch, wenn dieses Ziel nicht erreicht werden sollte, die Gremien ohne großen bürokratischen Aufwand arbeitsfähig bleiben.

Wie gesagt, der Weg ist das Ziel. Die Frage ist, wie wir das umsetzen. Ich möchte noch einmal dafür plädieren, dass der Verwaltungsaufwand und die Kosten dafür nicht zu groß werden dürfen, weil sonst die Gefahr besteht, dass gerade kleinere Gemeinden das entweder einfach ignorieren und nicht mehr umsetzen oder dass sie es gar nicht mehr umsetzen können. Aus diesen Gründen sind wir auch der Auffassung, dass wir den sehr umfangreichen Gesetzentwurf der SPD derzeit nicht umsetzen können, und neigen eher dazu, uns dem Entwurf der Regierungsfractionen anzuschließen, auch wenn das

mit einigen Mehraufwendungen verbunden sein mag. Das rechtfertigt sich aber aus den Zielsetzungen, sodass das für uns akzeptabel ist.

Frau **Dr. Baum**: Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich möchte zunächst einmal für den Hessischen Städtetag klarstellen, dass wir dem Ziel dieses Gesetzes, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung voranzutreiben, große Bedeutung beimessen. Wir begrüßen es daher, dass das Hessische Gleichberechtigungsgesetz jetzt umfassend novelliert und auch modernisiert werden soll. Seine Geltungsdauer wurde in der Vergangenheit immer wieder verlängert, und wir haben sehr bedauert, dass das zu einer gewissen Rechtsunsicherheit bei unseren Mitgliedsstädten geführt hat. Wir freuen uns, dass jetzt der eine Gesetzentwurf das Hessische Gleichberechtigungsgesetz unbefristet gelten lassen möchte und der andere zumindest eine Geltungsdauer von acht Jahren vorsieht.

Ein Gesetz an sich halten wir als Verband weiterhin für notwendig. Die Ziele des Gesetzes sind noch nicht erreicht. Beide Gesetzentwürfe haben tatsächlich viele Überschneidungspunkte.

Im Ergebnis können wir uns als Verband nach den Beratungen, die wir in unseren Gremien geführt haben, mit dem Gesetzentwurf der Regierungsfractionen anfreunden. Es gibt einige wenige Punkte, die wir auch dort bemängeln. Aber wir halten den Duktus, den dieser Gesetzentwurf hat, für richtig, für modern und zeitgemäß. Wir begrüßen sehr, dass der Gesetzentwurf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Stück weit in den Mittelpunkt rückt. Wir sehen es in unseren Städten: Es wird immer wichtiger, um Frauen zu binden, ihnen auch in der Familienphase Perspektiven zu eröffnen. Man sollte dort ansetzen und unterschiedliche Möglichkeiten ergreifen, um Familie und Beruf in der Praxis vereinbar zu machen.

Wir begrüßen auch ausdrücklich, dass die geschlechtergerechte Sprache jetzt Eingang in den Gesetzentwurf gefunden hat. Wir haben es verbandsintern lange beraten. Wir halten die Sprache für sehr wichtig, für ein Instrument, um das Bewusstsein zu schaffen, um diese Ziele, die der Gesetzentwurf sich selbst gesetzt hat, zu erreichen.

Ich habe gesagt, mit einigen wenigen Punkten müssen wir uns noch ein wenig anfreunden. Dazu gehört das Klagerecht, das im Entwurf der Regierungsfractionen vorgesehen ist. Das Klagerecht der Frauenbeauftragten ist zwar inhaltlich beschränkt und nicht allumfassend, aber es eröffnet die Möglichkeit, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle vor einem Gericht wiederfinden und miteinander vor Gericht streiten. Wir haben also zwei Dienststellenteile, die in der Gesamtverantwortung des Magistrats vor dem Gericht um das Recht kämpfen. Das halten wir auch vor dem Hintergrund, dass eine dienststelleninterne vertrauensvolle Zusammenarbeit gewünscht ist, für problematisch.

Herausgreifen möchte ich noch etwas anderes, das Informationsrecht, das jetzt vorgesehen ist. Das heißt, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich bei Fragen grundsätzlicher Bedeutung direkt an das Ministerium wenden. Hier stellt sich uns die Frage, welchen Rechtscharakter die Beratung durch das Ministerium hat und auch wie die Dienststelle von einer Beratung erfährt, wie das Ganze also in unseren Mitgliedsstädten ankommt, wie die praktische Handhabung dieses Informationsrechts ist.

Zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD kann ich sagen, dass wir uns augenblicklich mit ihm, weil er doch insgesamt aufwendiger ist, schwertun. Unsere Städte befürchten ei-

nen Mehraufwand im Verwaltungsbereich. Ich will exemplarisch die Aufgaben und Inhalte des Frauenförderplans nennen, die jetzt doch erheblich erweitert werden sollen. Es werden Kostensteigerungen befürchtet, und die sind vor dem Hintergrund der finanziellen Situation der Städte zurzeit besonders schwierig zu verkraften. Es ist mit Kostensteigerungen zu rechnen durch die personelle, räumliche und sächliche Ausstattung, die den Frauenbeauftragten jetzt zur Verfügung gestellt werden soll. Außerdem sollen erhebliche Mitwirkungs- und Sanktionsrechte geschaffen werden, die wir auch für problematisch halten.

Beispielhaft will ich nennen, dass es möglich sein soll, bei Fehlen eines gültigen Frauenförderplans Einstellungen und Beförderungen nur noch mit schriftlich begründeter Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorzunehmen. Das heißt, dass in dem Fall ganze Verwaltungen lahmgelegt werden könnten.

Insofern verschließen wir uns einem novellierten und modernisierten Gleichberechtigungsgesetz auf keinen Fall. Wir begrüßen, dass es jetzt endlich für einen längeren Zeitraum verankert werden soll, und wir präferieren den Entwurf der Regierungsfractionen.

**Vorsitzende:** Das war zeitlich eine Punktlandung, Frau Dr. Baum. – Damit haben wir die Kommunalen Spitzenverbände gehört, und ich eröffne die Fragerunde. Frau Gnadl.

Abg. **Lisa Gnadl:** Ich habe zum einen Nachfragen an Frau Dr. Baum vom Städtetag, und zwar haben Sie gerade ausgeführt, dass die Frauenbeauftragte Teil der Dienststellenleitung ist und dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Dienststelle natürlich Voraussetzung ist für eine gute Frauenförderung. Ich möchte Sie gerne fragen, was Sie für den Fall vorschlagen, wenn das in Einzelfällen nicht gegeben ist. Welche Maßnahmen würden Sie vorschlagen, wenn diese vertrauensvolle Zusammenarbeit an der einen oder anderen Stelle bei Entscheidungen nicht gegeben ist? Welche Möglichkeiten würden Sie den Frauenbeauftragten einräumen wollen, entsprechend vorgehen zu können?

Ich habe noch zwei Fragen an Sie aufgrund ihrer schriftlichen Stellungnahme. Dort haben Sie ausgeführt, dass Sie gegen eine öffentliche Ausschreibung sind. Meine Frage ist dahin gehend: Wie soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Veränderung stattfinden können, wenn es keine öffentliche Ausschreibung gibt?

Die weitere Frage bezieht sich ebenfalls auf die schriftliche Stellungnahme. Dort haben Sie ausgeführt, dass eine Ausweitung des Geltungsbereichs zu Wettbewerbsnachteilen führen würde. Ich würde gerne von Ihnen wissen, warum Frauenförderung ein Grund für Wettbewerbsnachteile sein soll.

Darüber hinaus habe ich zwei Fragen an die Vertreterin des Hessischen Städte- und Gemeindebundes. Frau Bürgel, Sie haben eben ausgeführt, wie schwierig es ist, eine paritätische Gremienbesetzung herzustellen. Ich würde gerne von Ihnen wissen: Welche Maßnahmen würden Sie unterstützen, damit sich mehr Frauen in Gremien wählen lassen? Haben Sie Ideen für konkrete Maßnahmen? Welche Regelungen würden Sie vorschlagen?

Ich habe noch eine Frage zu Ihrer schriftlichen Stellungnahme. Dort haben Sie auf Seite 2 deutlich gemacht, dass es keine Daten über Frauen in Führungsfunktionen im kommunalen Bereich gibt. Mich würde interessieren, ob der Hessische Städte- und Ge-

meindebund eigene Daten in diesem Bereich erhebt. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme haben Sie auch deutlich gemacht, dass die Hauptursache der geringen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen am Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt. Hierzu habe ich die Nachfrage, warum auch Frauen ohne Kinder Schwierigkeiten haben, in Führungspositionen aufzusteigen.

Frau **Dr. Baum**: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist – ich glaube, da sind wir uns einig – der optimale Fall, wenn die Frauenbeauftragte und die Dienststelle vor Ort vertrauensvoll zusammenarbeiten. Dass das mitunter schwierig ist, das zweifle ich nicht an. Die Frage ist, wie man das Ganze lösen kann, wenn es im Einzelfall – ich glaube, es sind Einzelfälle – schwierig ist. Wenn Sanktionsmöglichkeiten wie das organschaftliche Antragsrecht geschaffen werden, dann bringt man eine starke Verschärfung in den Wunsch der vertrauensvollen Zusammenarbeit ein. Das gibt es auch in anderen Bereichen, dass Möglichkeiten des Klagerechts ein Stück weit als Drohgebärde geschaffen werden, um die Position zu stärken. Ich halte es aber für schwierig, wenn man von vornherein miteinander arbeiten soll und weiß, dass zwei Teile einer Dienststelle vor Gericht ziehen und das Ganze dort ausfechten. Ich halte das für schwierig.

In der Tat, gibt es die Möglichkeit, das Sanktionsrecht zu schaffen. Ich halte es nicht für zielführend. Ich wüsste aber auch nicht, da es oft an den handelnden Personen liegt, wie man diese Einzelfälle – für unsere Mitgliedsstädte kann ich sagen, dass es wirklich nur Einzelfälle sind – anders angehen sollte. Aber Sie schaffen natürlich, wenn Sie ein organschaftliches Antragsrecht, ein Klagerecht normieren, für ganz Hessen diese Möglichkeit. Das wird vielleicht dazu führen, dass es dann ein anderes Miteinander in den Verwaltungen gibt.

Zur Frage nach der öffentlichen Ausschreibung. Es ist durchaus wünschenswert, die Stellen alle öffentlich auszuschreiben. Wir sehen aber, dass es aufgrund der finanziellen Situation der Städte, die sehr eng ist – unsere Städte kämpfen an vielen Punkten –, notwendig ist, mit personellen Maßnahmen gegen diese finanziellen Lasten anzukämpfen. Wir halten es vor dem Hintergrund – vielleicht kann man es auf die jetzige Zeit begrenzen – augenblicklich nicht für sinnvoll und zielführend, die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung zu normieren. Es ist jedem anheimgestellt, öffentlich auszuschreiben, das muss man auch einmal sagen. Das wird auch sicherlich getan. Aber die Kommunen, die die Organisations- und Personalhoheit haben, sollen die Möglichkeit behalten, sich im Einzelfall auch anders zu entscheiden. Diese Möglichkeit wird mit einer zwingenden gesetzlichen Regelung abgeschnitten, und das können wir augenblicklich nicht mittragen.

Dann gab es noch die Frage nach den kommunalen Unternehmen. In der Tat, wir halten die Erstreckung des Geltungsbereichs des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes auf die kommunalen Unternehmen für nicht richtig. Der Entwurf der Regierungsfractionen geht, wie ich finde, einen ganz guten Mittelweg. Er verpflichtet die Personen, die kommunalen Mandatsträger, die in den kommunalen Unternehmen sind, sich für diese Zielsetzung einzusetzen. Aber es werden nicht die Unternehmen an sich verpflichtet.

Dass die Verpflichtung ein Nachteil ist, erschließt sich daraus, dass schon jede gesetzliche Verpflichtung, die ein Unternehmen einzuhalten hat, schwierig ist, sofern sich andere nicht entsprechend verhalten müssen. Wenn sie das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zwingend einhalten müssen mit all seinen Sanktionsmöglichkeiten, mit all seinen Beteiligungsrechten und Mitwirkungsrechten, dann können sie sich am Markt nicht mehr wie ein anderes Unternehmen verhalten. Das muss man einfach so sehen.

Das heißt aber nicht – das möchte ich betonen –, dass der Grundgedanke des Gesetzes und Einzelteile nicht auch in kommunale Unternehmen übertragen werden können und sollen. Aber wir müssen immer unterscheiden: Gebe ich das als Gesetzgeber zwingend vor, überlasse ich den Kommunen keinen Handlungsspielraum, oder formuliere ich es technisch als Sollvorschrift? Die Ideen sind richtig, aber die zwingende Vorgabe scheint uns augenblicklich nicht zeitgemäß.

Frau **Bürgel**: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Engagements der Frauen in politischen Gremien – wenn ich das wüsste, dann könnte ich vielleicht viel Geld damit verdienen oder mich entsprechend engagieren.

Ich sehe darin nicht nur eine Frauenfrage, sondern vielleicht auch eine Generationsfrage. Wir haben in den Gemeindevertretungen eine gewisse Überalterung festzustellen. Es ist auf der anderen Seite eine gewisse Politikverdrossenheit der jungen Leute festzustellen. Das wirkt sich natürlich auch bei den Frauen aus. Ich denke, trotzdem sind Motivation und flankierende Maßnahmen wie Arbeitszeitregelungen und entsprechende Freistellungen für politische Tätigkeiten notwendig, was es auch schon gibt. Es ist vielleicht eine große Motivationsfrage, dass Frauen sich ihrer Wirkung, ihrer Qualifikation und vielleicht auch ihrer Verantwortung insofern mehr stellen sollten, bewusster werden sollten, um sich in diesen Gremien einfach mehr zu engagieren. Vielleicht ist es auch eine Geschlechterfrage, ich kann es Ihnen nicht genau sagen.

Daten haben wir leider nicht und können wir aus Kapazitätsgründen auch nicht erheben. Bei 403 Mitgliedern Umfragen zu machen und auszuwerten, das überfordert uns derzeit. Die Daten, die ich herausgesucht habe, stammen aus dem Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, woraus sich ergab, dass 60 % der Beschäftigten der Kommunen Frauen sind, aber, wie gesagt, leider nicht in den höheren Positionen. Aber wie sich das im Einzelnen darstellt, war dem Bericht nicht entnehmbar. Vielleicht sollte man das beim nächsten Mal mit abfragen.

Abg. **Gerhard Merz**: Ich habe eine Nachfrage an Frau Dr. Baum, was die Erstreckung auf kommunalverbundene Unternehmen angeht. Wir haben eine lebhafte Debatte über freiwillige Quoten und dergleichen mehr. Können Sie mir sagen, wie viele weibliche Vorstände wir derzeit in Sparkassen und in Stadtwerken haben? Wenn Sie das können: Wie würden Sie die Wirksamkeit einer freiwilligen Anwendung einer solchen Vorschrift bei kommunalverbundenen Unternehmen beurteilen?

Frau **Dr. Baum**: Es mag Sie verwundern, aber ich kann es Ihnen nicht genau sagen.

(Abg. Gerhard Merz: Haben Sie eine Mutmaßung?)

Es ist der alte Streit, und den können wir hier nicht lösen. Es ist die Frage: Muss man mit harten Sanktionen reagieren, oder nimmt man sich Zeit und versucht, das Bewusstsein ein Stück weit zu ändern? Ich sehe nur: Es ist etwas anderes, ob ich in der Verwaltung agiere – in der Verwaltung sind wir alle gleich – oder ob ich in dem Bereich agiere, wo ich mit Privaten konkurriere. Das tun unsere kommunalen Unternehmen, das tun die kommunalen Krankenhäuser. Die sind alle in Not. Die haben alle schon Partner finden müssen, weil sie sich nicht mehr als 100-prozentige GmbH halten können.

Es ist für die kommunalen Unternehmen eine andere Situation als für die kommunalen Verwaltungen. Ich denke, es wird ganz schwierig, wenn man einem Krankenhausträger oder auch anderen Partnern, die die kommunalen Unternehmen haben, erklären muss, dass jetzt noch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz gilt. Auch für die kommunalen Unternehmen, wenn sie 100-prozentige Eigengesellschaft der Stadt sind, ist es natürlich schwieriger.

Aber Sie haben recht: Es sind viel zu wenige Frauen in diesen Positionen, und es ist wünschenswert und eigentlich zwingend, dass sich etwas ändert. Die Frage ist der alte Streit: Wie macht man es?

Ich habe unsere Position vorgetragen. Ich kann vielleicht noch ergänzen: Die Einbeziehung der kommunalen Unternehmen war der Punkt, der bei uns im Verband zu den meisten Problemen geführt hat. Die meiste Kritik kam wegen der Erstreckung des Geltungsbereichs.

Abg. **Claudia Ravensburg:** Ich würde gerne gleich daran anknüpfen. Frau Dr. Baum, meine erste Frage zu den kommunalen Unternehmen ist, wie Sie die Situation bei den Krankenhäusern einschätzen hinsichtlich Unternehmen im Wettbewerb und Auswirkungen eines Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD.

Dann eine Frage zum Thema Konnexität, wiederum zum SPD-Gesetzentwurf. Sehen Sie dort die Konnexität einbezogen, und in welchem Umfang sehen Sie hier Konnexitätsgründe gegeben?

Dann habe ich noch eine Frage zum Thema Gremienbesetzungen. Da gibt es zwei unterschiedliche Entwürfe von SPD und CDU. Wie sehen Sie diese Regelungen in der Umsetzbarkeit?

Dann habe ich eine Frage an Frau Bürgel. Sie haben erwähnt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen Sie als Städte- und Gemeindebund als wichtig an. Sehen Sie Punkte im Gesetzentwurf der CDU, wo Sie sagen, das sei der richtige Weg, auch das Thema Frauen und Karriere voranzubringen? Es geht mir gerade um die Umsetzbarkeit.

Dann habe ich noch eine Frage an Frau Dr. Baum, und zwar geht es um das Thema, das häufig in Anhörungen angesprochen wurde: Die Personenidentität von Frauen als Frauenbeauftragte und Mitglied in der Personalvertretung. Vielleicht können Sie uns dazu noch Informationen geben.

An Herrn Dr. Hilligardt habe ich die gleiche Frage. Sie haben schon einmal angedeutet, dass es im Moment noch nicht richtig umsetzbar ist. Wo sehen Sie die Probleme mit der Umsetzbarkeit für den Landkreistag beim SPD-Gesetzentwurf? Sehen Sie dort erhebliche Kosten auf Sie zukommen?

Frau **Dr. Baum:** Zunächst kurz zum letzten Punkt. Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung, das soll nach dem Entwurf der Regierungsfractionen nun getrennt werden, man soll keine Personalunion innehaben dürfen. Wir begrüßen das. Wir denken, dass das zur Rollenklarheit beiträgt. Insofern halten wir das für eine richtige Lösung.

Zur Situation der Krankenhäuser, zur Erweiterung des Geltungsbereichs des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes auf kommunale Unternehmen, zur besonderen Situation

der Krankenhäuser. Ich bin jetzt nicht die Fachfrau für den Bereich der kommunalen Unternehmen. Aber in der Tat scheint mir die Situation der Krankenhäuser ganz besonders, nämlich verschärft. Wir haben viele Krankenhäuser in kommunaler Trägerschaft gehabt. Das ist historisch gewachsen mit der öffentlichen Daseinsvorsorge. Eines der wesentlichen Elemente waren immer die kommunalen Krankenhäuser. Aber gerade bei den kommunalen Krankenhäusern hat sich der Wettbewerb erheblich verschärft. Viele kommunale Krankenhäuser, die bisher als Eigenbetriebe geführt wurden, als 100-prozentige städtische GmbHs, sind inzwischen gemischtwirtschaftliche Unternehmen. Gerade für diese, gerade für den Krankenhausbereich halte ich es für äußerst schwierig, den Geltungsbereich des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mit all seinen Sanktionen und Pflichten zu übertragen.

Zum Stichwort Konnexität. Ja, wir halten einige Vorgaben, die wir für kostenintensiv halten – ich nenne die Gestaltung der Frauenförderpläne und die sächliche, räumliche und personelle Ausstattung der Frauenbeauftragten – für konnexitätsrelevant. Das Gesetz gibt vor, was die Kommunen vorzuhalten haben. Gerade bei der personellen Ausstattung ist es im Entwurf der SPD-Fraktion erheblich mehr. Wir sehen hier das Konnexitätsprinzip in der Pflicht. Wir denken, dass hierfür ein entsprechender Ausgleich zu erfolgen hätte.

Zur Gremienbesetzung. Es ist immer ein wünschenswertes Ziel, in einem Gremium gleich viele Frauen wie Männer zu haben. Das ist überhaupt keine Frage. Nun sind die Gremien natürlich recht vielgestaltig und nicht alle miteinander vergleichbar. Wir haben ein Problem damit, alle Gremien in den Geltungsbereich einzubeziehen, auch die Gremien, die relativ kurzlebig sind. Wir wollen nicht, dass allumfassend alle Gremien in den Verwaltungen zwingend paritätisch besetzt sein müssen, auch weil oft funktionsbezogene Besetzungen erforderlich sind. Da muss der Amtsleiter dabei sein

(Abg. Marjana Schott: D e r Amtsleiter!)

– oder die Abteilungsleiterin, wenn ich aussprechen darf. – Wir sehen aber auch rechtliche Probleme, und die haben wir insbesondere mit dem Entwurf der SPD; denn darin wird zwingend vorgegeben, dass z. B. die Aufsichtsräte der Aktiengesellschaften paritätisch zu besetzen sind. Wir sehen hier Probleme. Sie wissen, es gibt entsandte Mitglieder des Aufsichtsrats, und es gibt gewählte Mitglieder. Die Mitglieder werden von der Hauptversammlung gewählt, und der kann man nicht vorschreiben – jedenfalls ist es nicht in dem Gesetzentwurf vorgeschrieben, es müsste meiner Meinung nach auch bundesgesetzlich vorgeschrieben werden –, entsprechend paritätisch zu besetzen. Das heißt, in einem Aufsichtsrat haben Sie ohnehin einen Mischmasch aus entsandten und gewählten Aufsichtsratsmitgliedern, und Sie haben – das gibt das Aktiengesetz zwingend vor – immer eine Zahl der Aufsichtsratsmitglieder, die durch neun teilbar ist. Das heißt, Sie haben in jedem zweiten Fall keine Möglichkeit der paritätischen Besetzung.

Das erscheint mir problematisch bei den Vorgaben des Gesetzentwurfs. Es ist natürlich auch für den Aufsichtsrat wünschenswert, aber eine zwingende Vorgabe würde hier häufig eine Satzungsänderung erforderlich machen, um davon abweichen zu können. Sie können auf durch sechs teilbare Zahlen bei Aufsichtsratsmitgliedern gehen. Aber ob das immer zwingend notwendig ist, ein ganzes Unternehmen umzustrukturieren mit der Erweiterung des Aufsichtsrats, das sei dahingestellt.

Frau **Bürgel**: Das Thema Familie und Beruf und der richtige Weg zu dessen Umsetzung ist nicht so einfach. Die Frage stellt sich auch, ob das mit dem Hessischen Gleichberechti-

gungsgesetz und insbesondere Sanktionen umsetzbar ist. Die Sanktionen treffen dann die Verwaltungen, die Städte und Gemeinden, die, wie gesagt, ohnehin derzeit vor sehr großen Herausforderungen stehen. Die Frage ist, ob das letztlich zu dem gewünschten Ziel führt.

Ich sehe andere Maßnahmen, die verbessert werden müssen. Insbesondere müssen Frauen Zeit haben, um Karriere machen zu können, um sich ihrem Beruf zu widmen und sich auch politisch betätigen zu können. Da stellt sich natürlich gleich die Frage einer entsprechenden Kinderbetreuung. Wenn das sichergestellt ist und Hand in Hand geht, kann auch eine Frau sich entsprechend betätigen.

Das ist ein Kreislauf, den man nicht alleine mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz lösen kann, sondern da müssen viele Dinge ineinandergreifen. Es braucht sicherlich Zeit, um das nach und nach entsprechend auf den Weg zu bringen.

Herr **Dr. Hilligardt**: Ich wurde gefragt, wo ich aus Sicht der hessischen Landkreise die Probleme bei der Umsetzung des SPD-Gesetzesentwurfs sehe. Das Thema Konnexität wurde von Frau Dr. Baum aufgerufen. Das sehen wir natürlich auch bei jeder Regelung, die personellen Mehrbedarf oder ein Mehr an Verwaltungsaufwand erfordert. Das ist eben im Gesetzesentwurf der SPD deutlich ausgeprägter als im Gesetzesentwurf der Regierungsfaktionen.

Um nur ein Beispiel zu nennen, wo es uns tatsächlich zu weit geht, zumindest wie wir den Gesetzesentwurf der SPD lesen, ist: Wenn wir zum Thema Klagerecht oder gerichtliches Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten kommen. Wir haben damit schon unsere Probleme beim Entwurf der Regierungsfaktionen und bitten – so in unserer Stellungnahme niedergeschrieben –, klarzustellen, dass eine Frauenbeauftragte nicht ein einzelnes personenbezogenes Verfahren beklagen kann, sondern nur, wenn sie grundsätzliche Verfahrensvorschriften verletzt sieht. Dann, glauben wir, wird sich das sehr reduzieren, d. h. wenn offenkundig Beteiligungsrechte nicht eingeräumt wurden, dann ja. Aber den SPD-Gesetzesentwurf lesen wir zumindest so – das mag anders sein –, dass das gerichtliche Beanstandungsrecht auf Einzelentscheidungen von Personen, die selbst vor dem Arbeitsgericht klagen können, ausgeweitet wird. Da würden wir sagen, das geht viel zu weit.

So ist es in manchen Regelungen des SPD-Entwurfs, auch wenn es um Schutzrechte usw. geht, wo wir sagen: Heute können wir dem noch nicht zustimmen.

Abg. **Gerhard Merz**: Ich habe zwei Nachfragen dazu. Frau Dr. Baum, können Sie mir Gremien nennen, in denen beispielsweise Amtsleitungen qua Amt sitzen, wo das Problem zuträfe, von dem Sie gesprochen haben? Oder können Sie mir in nennenswerter Anzahl kommunale Gremien nennen, in die Personen qua Amt delegiert sind?

Die zweite Frage geht an Herrn Dr. Hilligardt. Das Argument der Konnexitätsfrage im Zusammenhang mit dem erweiterten Klagerecht für Frauenbeauftragte leuchtet mit nicht ein.

(Herr Dr. Hilligardt: Das habe ich nicht gesagt! Das war der zweite Teil meiner Antwort!)

– Es war aber in dem Kontext. Ich habe noch nicht einmal einen Punkt zwischen den Sätzen gehört, aber dann ist es ja gut.

Frau **Dr. Baum**: Es gibt in den Kommunen natürlich Gremien, in denen Personen aufgrund ihrer Funktion teilnehmen müssen bzw. vorgesehen sind. Es ist so, dass beide Gesetzentwürfe sehr umfassend sind, was die Gremien angeht, und alle Gremien von einer gewissen Dauer einbeziehen wollen. Wenn Sie eine Projektgruppe haben, die über einen langen Zeitraum geht, z. B. eine Projektgruppe Hessentag, dann haben Sie eine paritätische Besetzung vorzunehmen. Dann ist sicherlich der oder die Amtsleiterin im Personalbereich und der Kämmereiamtsleiter, also ein paar Personen aufgrund ihrer Funktion, mit dabei. Ihr denke, es gibt sehr vielfältige Gremien, die sich auf projektbezogene Themen beziehen, und gerade die sollen einbezogen werden. Dann haben Sie auch die Funktionen dabei.

Herr **Dr. Hilligardt**: Herr Abg. Merz, ich hatte einen Punkt gemacht, oder ihn zumindest gedacht. Zum zweiten Teil: Das Klagerecht würden wir nicht unmittelbar in Verbindung mit Konnexität bringen, wenngleich natürlich eine Klage auch Geld kostet und dann natürlich aus dem Verwaltungshaushalt der Frauenbeauftragten zu zahlen ist.

(Abg. Gerhard Merz: Wie der Rechtsstaat überhaupt eine kostspielige Angelegenheit ist!)

Aber es war ein Punkt, den ich jetzt noch einmal setze, zwischen diesen beiden Antwortteilen.

Abg. **Sigrid Erfurth**: Ich habe zunächst eine Frage an Frau Bürgel. Wir haben für die Erarbeitung des Gesetzentwurfs auch die Antworten herangezogen, die aus den kommunalen Spitzenverbänden zum Fünften Bericht der Hessischen Landesregierung zur Umsetzung des alten Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gekommen sind. Da haben wir feststellen müssen, dass nur relativ wenige Verbandskommunen sich beteiligt haben. Dazu meine Frage: Wie sehen Sie, wie man Verbandskommunen besser motivieren kann mitzumachen, auch beim neuen Gesetz?

Sie haben alle drei ausgeführt, dass die Führungspositionen leider nicht so häufig von Frauen besetzt sind. Es gibt ein paar positive Beispiele von Kommunen, von denen wir hier lesen können, die Wege haben, wie man Führungsqualitäten herausbilden kann. Wo sehen Sie den Weg, wie man Verbandskommunen dazu bringen kann, Führung auch mehr als Aufgabe der Dienststelle zu begreifen und Führung auch mehr als Leitbild in der Führungskultur zu veranlassen? Wo sehen Sie hier Ansätze, auch in den beiden Gesetzentwürfen im Abgleich, wie man darauf hinwirken kann, um das zu erreichen?

Eine weitere Frage habe ich an Herrn Dr. Hilligardt. Sie betrifft das Klagerecht, das im Gesetzentwurf der Kolleginnen und Kollegen der SPD sehr weit gefasst ist. Ich nenne es immer Stellvertreterklagerecht. Wo sehen Sie die Grenzen, wo ein Klagerecht Sinn macht und eine Klage für eine andere Person aus Ihrer Sicht zielführend ist?

Frau **Bürgel**: Zur Motivation der Verbandskommunen. Wie gesagt, die Kommunen stehen vor riesigen Herausforderungen. Es bricht derzeit sehr viel auf sie herein, und sie sind

personell nicht immer entsprechend ausgestattet, dass sie das alles in allem immer abdecken könnten. Dann werden natürlich Prioritäten gesetzt. Möglicherweise ist dann das Hessische Gleichberechtigungsgesetz bei den einen oder anderen etwas in den Hintergrund gerückt. Das kann ich nicht ausschließen.

Zu motivieren, das sollte man immer versuchen. Es darf dann nicht zu aufwendig, sondern muss zielgerichtet sein und schnell beantwortet werden können. Dann kann man auch mit Antworten rechnen. Es gibt immer mehr Umfragen. Irgendwann sind dann die Kapazitäten beschränkt und, wie gesagt, es werden Prioritäten gesetzt. Deshalb sollte man versuchen, das möglichst einfach zu gestalten, um dann auch zu schnellen Ergebnissen kommen zu können.

Die Verbände sind sicherlich bereit, ihren Anteil dazu beizutragen, um mitzuwirken und das eine oder andere umzusetzen. Aber auch uns sind Grenzen gesetzt. Wir können insofern keine Auswertungen durchführen. Vielleicht ist es auch mit der modernen Technik heutzutage nicht mehr nötig. Vielleicht kann man andere Wege finden, um das effektiver und schneller und einfacher zu gestalten.

Herr **Dr. Hilligardt**: Zu dem Thema Klagerecht verweise ich auf unsere Stellungnahme. Wir sagen: Wenn überhaupt ein Klagerecht, kann es ein Stellvertreter- oder Stellvertreterinnenklagerecht nicht geben. Die betroffenen Personen haben Rechtsschutz. Sie können selbst klagen und können vor die Arbeitsgerichte gehen. Wir sagen – man sollte auch in den Gesetzentwurf der Regierungsfractionen hineinschauen; das ist dort nicht ganz herauslesbar –: Das Klagerecht einer Frauenbeauftragten kann sich allein darauf beziehen, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt sieht, also wenn sie nicht beteiligt wurde, obwohl es eine Beteiligungspflicht gibt. Es geht nicht um eine dritte Person. So lesen wir den Gesetzentwurf der Regierungsfractionen.

Ich meine, man müsste das vielleicht klarer formulieren. Aber da sehen wir den Unterschied. Das heißt, die Frauenbeauftragte klagt nicht stellvertretend für eine unterlegene Person, sondern für sich, weil in einem Verfahren ihre Rechte nicht gewahrt wurden.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Vielen Dank. – Mir liegt keine weitere Wortmeldung in dieser ersten Runde vor. – Ich sehe auch keinen Widerspruch. Dann dürfen wir diese Runde beenden, und ich sage herzlichen Dank dem Landkreistag, dem Städte- und Gemeindebund und auch dem Städtetag. – Ich übergebe an die Kollegin.

**Vorsitzende**: Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich eröffne dann die Anzuhörendenrunde der Sachverständigen. Ich habe eine Frage: Ist Frau Dr. Flügge im Raum? – Das ist nicht der Fall. Dann kommen wir zu Frau Dr. Barbara Stiegler.

Frau **Dr. Stiegler**: Sehr verehrte Herren, liebe Frauen! Ich finde es sehr schön, dass in Hessen wieder über Gleichberechtigung gestritten wird und dass wir zwei Vorlagen haben, die sich, finde ich, schon mit Blick auf andere Landesgesetze als moderne Geschlechterpolitik sehen lassen können. Aber ich finde, gerade in Hessen haben wir Erwartungen an eine Geschlechterpolitik, die vielleicht in dem Regierungsentwurf gar nicht mehr eingelöst werden, schade.

Moderne Geschlechterpolitik – ein Land macht Geschlechterpolitik durch die Landesgesetze – zeichnet sich meiner Meinung nach schon dadurch aus, dass es nicht nur um die Frauen in der Verwaltung geht, sondern dass es auch um Bürgerinnen und Bürger im Land geht bei der Gleichstellung. Da finde ich im Regierungsentwurf leider überhaupt keine Strategie, wie Geschlechterpolitik im Land zu machen wäre. Es ist nicht so, als ob diese Strategie nicht da wäre. Wir haben Mainstreaming-Strategien. Die werden auch angewandt. Sie werden in anderen Ländern schon gesetzlich verankert und – das ist mehr oder weniger schwierig – umgesetzt. Sie werden zumindest gesetzlich verankert.

Mein Plädoyer – das habe ich in meiner Stellungnahme ausgeführt – ist, in einem Landesgleichstellungsgesetz auf jeden Fall die moderne geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreamings zu verankern. Das bedeutet, dass es nicht nur einen Frauenförderplan für die Verwaltung gibt – den muss es geben; das schließt sich nicht aus, sondern es ergänzt sich –, dass es auf der anderen Seite aber auch einen gleichstellungspolitischen Rahmenplan für das Land geben muss, damit klar ist, wo es in Hessen hingehen soll mit der Gleichstellung, und dass alle Dienste und Aktivitäten des Landes unter dem Gesichtspunkt des geschlechterpolitischen Ziels der Gleichstellung geprüft werden.

Das ist im SPD-Gesetzentwurf schon sehr gut enthalten, auch wenn ich denke, dass die Festlegung auf einen geschlechterpolitischen Rahmenplan dort nicht ganz deutlich ist. Es gibt auch noch keine Verpflichtung zum geschlechtsspezifischen Berichtswesen. Sie haben gerade darüber geredet, wie schwierig es ist, die Daten zu erheben. Aber wenn man Daten erhebt – ohne Daten kann eine moderne Politik überhaupt nicht auskommen –, dann muss man sie auch geschlechtsspezifisch erheben.

Unbedingt erforderlich ist auch die Fortbildung. Sie wird in beiden Gesetzentwürfen angesprochen. In alle Fortbildungen, auch in fachliche Fortbildungen muss die Genderperspektive eingezogen werden; denn man kann keine fachliche Politik machen, wenn ich über die Geschlechterverhältnisse in meinem Fachbereich nicht Bescheid weiß und auch die entsprechenden Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung nicht zur Kenntnis nehme.

Ich muss doch sagen, dass für diese Kriterien der Regierungsentwurf zurückfällt. Ich finde keine innovativen Ansätze, es gibt keine Verpflichtung zu Mainstreaming, es gibt keine Verpflichtung zu geschlechterpolitischen Rahmenplänen.

Zusätzlich möchte ich auf zwei Dinge eingehen. Im Entwurf der Regierungsfractionen geht es um Equal Pay, eine ganz wichtige Angelegenheit in der Geschlechterpolitik, erst einmal nur auf die Verwaltung bezogen, aber immerhin. Das finde ich etwas wenig ausgeführt. Ich denke, die Selbstverpflichtung des Arbeitgebers, Analysen zu machen über die Entgeltgleichheit, müsste drinstehen.

Der zweite Punkt ist, dass der öffentliche Arbeitgeber ein Arbeitgeber und auch ein Tarifpartner ist und dass er sich selbst verpflichten könnte, für Equal Pay in den Tarifverhandlungen einzustehen. Das würde bedeuten, dass er in der Debatte und in den Verhandlungen um die Aufwertung von Frauenberufen sich vielleicht selbst verpflichtet, dort einen Schritt weiter zu gehen. Das haben wir gerade in der aktuellen Situation. Wie schön wäre es, wenn der öffentliche Arbeitgeber sich auf diese Weise zur Gleichstellung verpflichten würde.

Eine andere Bemerkung aus der aktuellen geschlechterpolitischen Debatte. Ich habe mich gefreut, dass weder in dem einen noch in dem anderen Gesetzentwurf die so ge-

nannte Geschlechteransprache benutzt war. Es ist eine Debatte darüber, ob man formuliert, dass jeweils das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert wird. Ich halte das für ein grundgesetzwidriges Formulieren, was leider in zwei Gesetzen bereits vorhanden ist. Diese Geschlechteransprache führt nicht weiter, weil aus der Unterrepräsentanz keine Diskriminierung abzuleiten ist. – Das nur, um zu sagen, dass es hier nicht gemacht worden ist. Das ist auch gut so.

Ich habe schon auf die hessische Tradition verwiesen, an die viele einen Anspruch haben. Ich denke, gute Gleichstellungspolitik muss einen Schritt weiter gehen. Es reicht nicht, wenn wir die Gesetze von vor 20 Jahren ein bisschen novellieren und sagen: Wir haben noch nicht viel erreicht, also machen wir dasselbe noch einmal. – Es gibt durchaus neue Strategien. Es gibt auch verpflichtendere Regelungen, die dem Ziel etwas näher kommen können. Es muss weiter fortgeführt werden.

Herr **Dr. von Roetteken**: Zunächst möchte ich auf meine schriftliche Stellungnahme verweisen und hervorheben, dass nach der Bewertung der beiden Entwürfe der Koalitionsentwurf, kurz gesagt, eine mehr oder weniger unveränderte Fortschreibung des bisherigen Rechts ist. Die Änderungen sind relativ marginal. Der markanteste Änderungspunkt ist das Organklagerecht, das eingeführt worden ist.

Die anderen Dinge sind nicht wirklich substanzieller Natur, wenn man das vor dem Hintergrund sieht, dass man bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern über das bisher Erreichte hinaus weiter vorankommen will.

In Hessen ist es so wie im Bund: Man wertet die bisherigen Erfahrungen mit den Gleichstellungsgesetzen nicht umfassend aus, zieht aber trotzdem seine Schlüsse, was man besser machen und wo man Veränderungen einleiten muss. Man schreibt im Wesentlichen das fort, was man hat. Das ist auch beim Bundesgleichstellungsgesetz so gewesen, auch dort sind sämtliche Erfahrungsberichte ignoriert worden. Beim Hessischen Gleichberechtigungsgesetz habe ich, was den Koalitionsentwurf angeht, im Kern auch diesen Eindruck. Daher kann man schon froh sein, dass das Gesetz nicht durch Zeitablauf außer Kraft tritt. Andererseits werden die hier schon in der Anhörung geäußerten Befürchtungen, was zusätzliche Belastungen oder Ähnliches angeht, soweit man sie für real hält, nicht eintreten.

Was mir in der ersten Runde schon aufgefallen ist: Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern erschöpft sich nicht in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist etwas, was immer wieder auftaucht und meiner Meinung nach als Allheilmittel angesehen wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Element von mehr Gleichberechtigung, aber es geht natürlich auch um unterschiedliche Geschlechterrollen und das durchweg doch etwas andere Selbstverständnis von Frauen, wie sie an Beruf und Familie oder Beruf und Privatleben – auch ohne Familie – herangehen und wie sie diese Verhältnisse zueinander gewichten. Das spielt auch eine große Rolle. Es geht natürlich auch um die Geschlechterstereotype: Wie kann sich die Frau wie ein Mann verhalten, ohne dabei aus der Rolle zu fallen? Das Problem ist nach wie vor vorhanden. Diese Probleme werden nach meiner Einschätzung in der Praxis weitgehend unbehandelt fortgeschrieben. Da sind relativ wenig substanzielle Fortschritte zu verzeichnen. Deshalb ist unter Gleichberechtigung nicht nur die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstehen.

Was die Gremienbesetzung angeht, so ist das meines Erachtens ein durchaus zentraler Teil. Da hat der Koalitionsentwurf gewisse Fortschritte zu verzeichnen. Er geht mir aller-

dings nicht weit genug, weil in der Vergangenheit die Misstände besonders krass waren. Soweit es darum geht, funktionsbezogene Besetzungen vorzunehmen, kann ich gleich auf die paritätische Besetzung verzichten. Wenn die Führungsfunktionen von Männern besetzt sind und ein Gremium funktionsbezogen besetzt werden muss, dann wird das auch auf ewig so fortgeschrieben werden, weil die sich dann über das Gremium die Vorschläge besorgen, die zu ihnen als Funktionsträgern passen. Das ist das übliche Vorgehen. Man kann natürlich aus der Reihe tanzen und das Gegenteil machen. Aber es ist nicht unbedingt zu erwarten, dass solche Gremien über ihren Schatten springen.

Ich möchte zu meiner schriftlichen Stellungnahme noch Folgendes ergänzen – das wurde auch in vielen schriftlichen Stellungnahmen angesprochen, ich habe es leider nicht schriftlich gemacht. In § 11 Abs. 1 Satz 2 ist bei der Qualifikationsbeurteilung im Koalitionsentwurf vorgesehen, dass nicht nur die Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Familienaufgaben erworben wurden, ergänzend zu berücksichtigen sind, sondern auch die durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbenen Fähigkeiten. Sofern das familiäre Aufgaben in ehrenamtlicher Tätigkeit sind, z. B. pflegerischer Aufgaben, habe ich nichts dagegen einzuwenden. Wenn es aber um ehrenamtliche Tätigkeiten in Sport- oder Schwimmvereinen oder gar im weitesten Sinne im politischen Raum geht, dann wird das schnell in eine mittelbare Diskriminierung von Frauen umschlagen; denn deren Problem ist es ja gerade, dass ihnen oft die Zeit fehlt, die sich Männer für derartige ehrenamtliche Tätigkeiten nehmen können. Deshalb führt man da durch die Hintertür ein Kriterium ein, das bei derartigen Qualifikationsfeststellungen möglicherweise zu einer weiteren Begünstigung von Männern führen wird.

Ich kenne das aus Konkurrentenklageverfahren. Wenn Personen irgendeine Stadtverordneten- oder Gemeindevertretungseigenschaft für sich mobilisieren wollen und ihr großes ehrenamtliches Engagement betonen, wird das hin und wieder geltend gemacht. Das ist zwar in der Sache unstrittig, aber für die Qualifikation selbst hat das im Zweifelsfall nicht die Relevanz. Ich würde doch anregen, dass man das gänzlich umformuliert oder fallen lässt. Eine Gefahr besteht auch insoweit, als dass das ein Element ist, das die Personalauswahl noch weiter parteipolitisiert.

(Beifall auf der Besuchertribüne)

Dieser Aspekt könnte möglicherweise auch dahinterstehen, ohne dass dies beabsichtigt ist. Aber der Effekt könnte genau derjenige sein.

Damit möchte ich es bewenden lassen. Den Rest können Sie der schriftlichen Stellungnahme entnehmen. Darin habe ich auch einige Anmerkungen zum Koalitionsentwurf gemacht, wo ich meine, dass Verbesserungen angeraten wären.

**Vorsitzende:** Wir haben jetzt noch zwei Stellungnahmen von Dr. Wolf und Dr. Poseck, die heute Nachmittag Gerichtstermine haben. Deshalb sollten sie vorgezogen werden, und beide sollten an dieser Stelle in die Fragerunde mit einbezogen werden. Es sei denn, es gibt noch einen Sachverständigen oder eine Sachverständige hier im Raum, von dem oder der wir keine Zusage haben? – Das ist nicht der Fall.

Herr **Dr. Wolf:** Nach der Vorrede des Kollegen vom Verwaltungsgericht will ich meine Stellungnahme auf einige wenige Aspekte beziehen und hoffe, dass ich jetzt meinem

Vorgesetzten, Herrn Präsidenten des Oberlandesgerichts, Dr. Poseck, nicht das Wort nehme. Dann würde ich selbstverständlich gerne zurücktreten.

Lassen Sie mich es auf zwei Punkte beschränken, die ich aus der Perspektive eines Behördenleiters für erwähnenswert halte. Das eine ist die Frage des Organklagerechts. Herr Dr. von Roetteken hat sich dafür ausgesprochen, hier dem Entwurf der SPD-Fraktion näherzutreten bzw. für eine Erweiterung dieses Klagerechts einzutreten. Ich habe Zweifel, ob das für die Zusammenarbeit in der Behörde – und nicht nur mit Blick auf die Dienststellenleitungen, sondern auch auf die übrigen Personalvertretungsgremien – der richtige Weg ist. Denn das führt schon zu einer neuen Balance, vielleicht auch zu einer Disbalance dieser mitunter sehr heterogenen Interessenvertretungen, die im Zweifelsfall ihre eigenen Positionen vertreten sehen wollen und sich hier einer neuen Geltendmachung von Rechtspositionen gegenübersehen.

Auch eine eher juristische Perspektive auf die Frage, wie weit dieses Klagerecht gehen kann, das gegenüber einem Dienststellenleiter ausgeübt werden muss, von dem wiederum die Legitimation, nämlich die Bestellung als Frauenbeauftragte, abgeleitet wird. Es scheint mir auch juristisch präziser, fassbarer und gegenüber den übrigen Gremien besser vertretbar zu sein, wenn die Frauenbeauftragten selbstverständlich dann, wenn sie in ihren organschaftlichen Rechten betroffen sind, diese auch durchsetzen können, wenn sie nämlich ureigene Rechte als Frauenbeauftragte geltend machen.

Ich bin der dezidierten Auffassung, dass die Kollegen der Verwaltungsgerichtsbarkeit originär für diese Fragen zuständig sein sollten. Es erschließt sich mir nicht ohne Weiteres, warum für eine solche Auseinandersetzung – und ich glaube, da kann es kaum Streit geben, dass das eine originär öffentlich-rechtliche Auseinandersetzung zwischen einer Frauenbeauftragten und einem Dienststellenleiter ist – die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig sein sollte. Man kann mutmaßen, dass das an unterschiedlichen Voraussetzungen im Bereich der Klagebefugnis bzw. des Rechtsschutzbedürfnisses liegen kann, die die unterschiedlichen Prozessvoraussetzungen verlangen. Das tendiert dann aber im Ansatz dazu, diese Prozessordnungen in diesem Punkte zu umgehen. Das halte ich nicht für besonders klug. Damit, ob es im Zweifelsfall rechtmäßig ist, will ich mich hier nicht auseinandersetzen.

Ich will den Einwand des Kollegen Dr. von Roetteken hinsichtlich der Frage unterstützen, inwieweit ehrenamtliche Betätigungen in eine Beurteilung einfließen sollen. Wir kommen zu einem ähnlichen Ergebnis, allerdings mit einer unterschiedlichen Begründung. Ich glaube nicht, dass Frauen weniger ehrenamtlich tätig sind als Männer und schon deswegen strukturell benachteiligt wären, wenn solche Faktoren in eine Beurteilung mit einfließen müssten. Das entspricht jedenfalls nicht meiner Wahrnehmung und meiner Lebenserfahrung – auch mit Blick auf meine Kolleginnen. Das Problem liegt woanders. Wir würden uns als Beurteilende, als Dienstvorgesetzte, vollständig übernehmen, wenn wir versuchen würden, außerdienstliche Aktivitäten – und dazu gehören ehrenamtliche – beurteilen zu wollen. Ich habe keinerlei Möglichkeiten, ohne meine Dienstbefugnisse deutlich zu überschreiten, feststellen können, ob und in welcher Intensität und Qualität ehrenamtliches Engagement tatsächlich geleistet wird: ob jemand – und lassen Sie es uns deutlich ansprechen – nur eine Karteileiche in einem eingetragenen Verein ist, oder dort tatsächlich über Jahre intensive Vorstandsarbeit vom Kassenmeister über den Vorsitzenden bis zum Schriftführer leistet. Sie kennen das alle. Das kann ich nicht letztlich belastbar beurteilen. Ich würde mich schlicht für überfordert halten, so etwas in eine dienstliche Beurteilung hineinzuschreiben.

Der Entwurf der Regierungsfractionen eröffnet immerhin noch die Möglichkeit, Informationen über ehrenamtliches Engagement einzuholen, soweit es für die Beurteilung von Relevanz ist. Ich habe dann die Möglichkeit, diese Entscheidung zu treffen. Bei dem Entwurf der SPD-Fraktion wird es schwieriger, zumal dort das ehrenamtliche Engagement nur auf soziales Engagement eingegrenzt ist und ich zudem diese Leistungen nur zum Vorteil des oder der zu Beurteilenden bemessen darf. Ich glaube, das wird so in der Praxis nicht funktionieren können.

Es gibt noch einige andere Anmerkungen. Insoweit verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme. – Damit lasse ich es bewenden.

Herr **Dr. Poseck**: Als Präsident des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main vertrete ich die ordentliche Gerichtsbarkeit, zu der ungefähr 50 Gerichte gehören. Wir sind mit 1200 Richterinnen und Richtern und mehr als 5000 Bediensteten einer der personalintensivsten Bereiche des Landes Hessen. Dementsprechend sind wir von der Neuregelung des Gleichberechtigungsgesetzes in besonderer Weise tangiert. Ich möchte in meinem Statement vor allem aus der Sicht eines Praktikers zu den beiden Gesetzentwürfen Stellung nehmen.

Ich begrüße die Grundintention beider Gesetzentwürfe. Wir brauchen eine gesetzliche Grundlage zur Durchsetzung der Gleichberechtigung in der öffentlichen Verwaltung. Im Einzelnen unterscheiden sich die Gesetzentwürfe aber stark, das haben die Vorredner bereits deutlich gemacht. Ausgangspunkt ist dabei eine unterschiedliche Bewertung der Ausgangslage. Der SPD-Entwurf geht davon aus, dass bisherige Gleichstellungsmaßnahmen im Wesentlichen gescheitert sind. Der Entwurf der Koalitionsfractionen sieht dagegen positive Entwicklungen, die fortentwickelt werden sollen.

Die Entwicklung in den Gerichten in Hessen spricht aus meiner Sicht klar für die Beschreibung der aktuellen Lage, wie sie dem Entwurf der Koalitionsfractionen zugrunde liegt. Wir haben in den letzten Jahren in Sachen Gleichberechtigung unter Geltung des aktuellen Gesetzes in allen Laufbahnen eine sehr gute Entwicklung erlebt. Die Zahlen finden Sie in der schriftlichen Stellungnahme.

Im Richterbereich haben wir aufgrund der Überrepräsentanz von Frauen bei den Einstellungen in den letzten Jahren inzwischen eine gleichmäßige Verteilung. Eine gute Entwicklung gibt es auch bei den Beförderungspositionen. Beim OLG z. B. liegt der Frauenanteil in diesem Jahr ebenfalls bei fast 50 %, nämlich bei 49 %, nachdem er 2013 bei 41 % und 2001 bei 34 % gelegen hatte. Männer und Frauen arbeiten in der Justiz völlig selbstverständlich und unkompliziert zusammen. Ich verkenne nicht, dass wir noch Nachholbedarf haben. Das gilt vor allem für bestimmte Führungspositionen im Präsidenten- und Geschäftsleitungsbereich, aber auch hier sind wir auf einem guten Weg.

Die Entwicklung in der Justiz prägt meinen Zugang zu den beiden Gesetzentwürfen. Ich meine, dass wir alles daran setzen sollten, die gute Entwicklung der letzten Jahre fortzuschreiben. Hierzu ist eine maßvolle Weiterentwicklung des bestehenden Rechts wie es der Entwurf der Koalitionsfractionen vorsieht, besser geeignet als ein abrupter Wechsel durch den SPD-Entwurf.

Gegen den Entwurf der SPD habe ich praktische Bedenken. Aus meiner Sicht schießt er über das Ziel hinaus. Man hat fast den Eindruck, dass hier geschlechterbezogene Merkmale in den Mittelpunkt des Erwerbslebens gestellt werden. Bei aller Bedeutung von Frauenförderung sollte jedenfalls die Funktionsfähigkeit der Gerichte und Behörden

mit im Blick bleiben. Schon der Umfang des Gesetzentwurfs mit 78 Paragraphen und mehr als 300 Absätzen lässt Zweifel an der Praktikabilität aufkommen. Ich befürchte erhebliche zusätzliche bürokratische Aufwände, rechtliche Unsicherheiten und Streitigkeiten. Diese werden dann zulasten des Kerngeschäfts der Justiz gehen. – Wir sind heute Nachmittag bei der Richterräte-Vollversammlung, wo wir uns auch die Sorgen und Nöte der Richterinnen und Richter anhören werden. Diese sind schon heute sehr gefordert, und die personellen Ressourcen sind begrenzt.

Ich verstehe auch nicht, dass der SPD-Entwurf ein Grundmisstrauen gegenüber Personalverantwortlichen zum Ausdruck bringt. Diese sollen mit Haftungsrisiken und geänderten Beweislastregeln konfrontiert werden. Ich sehe auch die Gefahr, dass sich manche Regelungen des SPD-Entwurfs negativ auf Frauen auswirken werden. So sieht der Gesetzentwurf z. B. in § 11 vor, dass Stellen während der Elternzeit bedingungslos freigehalten werden müssen. Hierdurch wird nicht nur die Funktionsfähigkeit von Gerichten tangiert, sondern auch die Weiterentwicklung von Frauen beeinträchtigt. Konkret würde das bei uns heißen, dass wir zurzeit mehr als 200 Stellen nicht wiederbesetzen könnten.

Aus meiner Kritik am SPD-Entwurf folgt gleichzeitig, dass ich den Entwurf der Koalitionsfraktionen für den richtigen Weg halte, weil er das fortsetzt, was bislang gut gelaufen ist, und dort neue Akzente einbringt, wo es noch etwas zu tun gibt. Für den Praktiker ist es hilfreich, dass Grundstruktur und Umfang des bisherigen Gleichberechtigungsgesetzes beibehalten werden. Neue Akzente werden im Hinblick auf Führungspositionen gesetzt, was richtig und notwendig ist. Ich sehe es ebenfalls positiv, dass der Gesetzentwurf nicht auf die reine Frauenförderung beschränkt ist, sondern auch männliche Beschäftigte einbezieht, z. B. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierdurch können gesellschaftliche Veränderungen behutsam unterstützt werden, die wir brauchen, damit vollständige Gleichberechtigung gelingt.

Schließlich glaube ich, dass die Stärkung der Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch erweiterte Freistellungen und moderate Klagerechte zielführend ist. Die Frauenbeauftragten haben eine ganz zentrale Rolle bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung.

Zusammenfassend bitte ich den Hessischen Landtag, den Weg einer Gleichberechtigung mit Augenmaß weiterzugehen. Das dient sowohl den Frauen als auch der Funktionsfähigkeit der Gerichte und Behörden.

**Vorsitzende:** Ich eröffne jetzt wieder die Fragerunde der Abgeordneten.

Abg. **Marjana Schott:** Ich möchte mit meiner Fragerunde bei Dr. Poseck beginnen. Ich freue mich, wenn Sie beschreiben, dass es bei den Gerichten in den letzten Jahren bei Ihnen besser geworden ist. Wir hatten aber gerade das Vergnügen, den Gleichstellungsbericht auszuwerten. Wir kommen da leider zu dem traurigen Ergebnis, dass man, um zu einer echten Gleichstellung auf allen Hierarchieebenen zu kommen, etwa 27 Jahre brauchen würde, wenn es in dem Tempo wie in der Vergangenheit weitergeht. Vor dem Hintergrund würde ich Sie gerne nach Ihrer Einschätzung fragen, ob das vergangene Gesetz ein gutes und zielführendes ist, wenn man es so weiterführt.

Sie haben auch beschrieben, dass die Anzahl der Richterinnen steigen würde. Aber die Auswertung hat auch hier wieder ergeben, dass in den oberen Einkommensgruppierungen exakt null Richterinnen zu finden sind. Eine Steigerung um 150 % ergäbe immer

noch Null. Ich frage Sie ganz ernsthaft, wie Sie sich vorstellen, dass vor dem Hintergrund dieser Zahlen und Werte mit einem „weiter so“ jemals eine Gleichstellungssituation für Frauen erreicht werden kann.

Ich würde gerne noch Frau Dr. Stiegler eine Frage stellen. Sie haben in Ihren schriftlichen Ausführungen über Gender Budgeting und über die Belange der Bürgerinnen und Bürger gesprochen. Wie wirkt sich das Ihrer Meinung nach auf die Allgemeinheit aus?

An Dr. von Roetteken habe ich die Frage: Wir haben schon sehr lange den Frauenförderplan als vorgeschriebene Regelung. Ähnlich wie bei den Gerichten, aber nicht ganz so gravierend, ist es ja auch an anderen Stellen, dass die Effektivität der Frauenförderpläne nicht so furchtbar hoch war. Was, glauben Sie, müsste man daran verändern, damit es effektiver wird? Wie, glauben Sie, kommt es, dass das Hessische Gleichberechtigungsgesetz so geringe Auswirkungen auf die Praxis hat?

Herr **Dr. Poseck**: Ihre Berechnung mit den 27 Jahren kenne ich nicht und kann sie deshalb nicht ganz nachvollziehen. Es ist sicherlich so, dass Führungspositionen zum Teil mit Männern besetzt sind, die ich aus den Ämtern natürlich nicht vertreiben kann. Was die absoluten Führungspositionen angeht, hat das Bundesland Hessen seit jüngerer Zeit eine Präsidentin des Landesarbeitsgerichts.

Aber ich bin bei Ihnen, dass wir hier Nachholbedarf haben. Das betrifft die Positionen ab R 3, insbesondere aber Positionen ab R 4. Das sind die Funktionsstellen der Präsidentinnen und Präsidenten. Daran arbeiten wir. Wir haben in den letzten Jahren dort die Quoten deutlich erhöhen können. Diesen Weg müssen wir weitergehen. Ich glaube, das wird auch gelingen, wenn – wie z. B. beim Oberlandesgericht – inzwischen 50 % Frauen in R-2-Positionen tätig sind, darunter viele junge Frauen. Es ist doch absehbar, dass diese in weitere Positionen nach R 3 wachsen werden und dann die Führungskräfte von morgen sind. In der heutigen Struktur der Präsidentenstellen spiegelt sich ein Stück weit das Geschlechterverhältnis der Achtziger- und Neunzigerjahre wider. Das liegt daran, dass Präsidentinnen und Präsidenten meistens 50 Jahre und älter sind. Aber sobald Stellen frei werden, richten wir den Blick auf die Frauenförderung. Ich glaube – da bin ich deutlich optimistischer als Sie –, dass sich das Thema durch hoch qualifizierte jüngere Frauen, die in der Justiz immer weiter nach oben streben, schneller vernünftig lösen wird. Dazu gibt es sehr viele positive Beispiele.

Frau **Dr. Stiegler**: Ich glaube, das Gender Budgeting ist eine der Mainstreaming-Strategien, die sehr wirksam werden könnte, wenn man sie benutzen würde. Gender Budgeting heißt nichts anderes, als dass eine Analyse der Wirkungen der Mittelflüsse vorgenommen wird. Das heißt, ich gebe das Geld aus und frage mich, für wen ich es ausbebe, welche Wirkungen es entfaltet und ob es im Hinblick auf mein Ziel Gleichstellung richtig ausgegeben wurde. – Diese Frage lässt sich auch für andere Strategien im Bereich des Gender Mainstreamings stellen. Man macht eine Analyse und fragt, ob meine Ziele mit meinen Taten erreicht werden.

Als Beispiel nenne ich die Sportförderung. Da kann man fragen: „Wem kommt dieses Geld zugute?“ Man kann zunächst grob sagen, überwiegend Männern oder Frauen oder Jungen oder Mädchen. Wenn man feststellt, dass dort ein Ungleichgewicht herrscht, kann man sich nach dem Grund dafür fragen. Daran schließt sich die Frage an, ob wir das so wollen und was wir mit den nächsten Anträgen von dem jeweils dabei

zu kurz gekommenen Geschlecht machen. – Das sind konkrete Dinge, die eine Steuerung der Haushaltsmittel dann im Sinne der Gleichstellung nach sich ziehen.

Herr **Dr. Roetteken**: Zur Frage der mangelnden Effizienz der Frauenförderpläne. Ich denke, das hat sich im Laufe der vielen Jahre seit 1994 doch mehr oder weniger durchgehend erwiesen. In den meisten Fällen wäre das vermutlich auch ohne solche Frauenförderpläne passiert. Das hat meines Erachtens mehrere Ursachen.

Erstens. Die hessischen Frauenförderpläne sind meistens nur Zahlenkästchen, in denen eingetragen wird, welche Stellen besetzbar sind und wie viele man davon mit Frauen besetzen will. Zur der Frage, mit welchen Instrumenten das geschieht und ob die qualifikatorischen Voraussetzungen für die beabsichtigten Personalentscheidungen vorliegen oder Ähnliches, äußern sich die Pläne nicht, weil es z. B. keine Potenzialanalysen von den Beschäftigten gibt. Man weiß also letztlich nicht, welche Potenziale vorhanden sind. Diejenigen, die die Pläne aufstellen, mögen das im Kopf haben. Es wird jedenfalls nicht innerhalb der Pläne angesprochen. Daher fehlt es dann auch daran, dass z. B. Fortbildungsinstrumente oder Ähnliches nicht benannt werden. Es wäre schon hilfreich, wenn zwischen Zielen und Instrumenten zur Zielerreichung eine Verknüpfung hergestellt würde.

Zweitens. Wenn man Zielvorgaben nach einem Frauenförderplan nicht einhält, ist das in jederlei Hinsicht sanktionslos. Dadurch ändert sich die Leistungsbeurteilung der entsprechenden Personen nicht, etwa nach dem Motto „Ziel nicht erreicht, durchgefallen“ – ich formuliere das jetzt etwas salopp. Manche können sich in der Position auch nicht weiterentwickeln, d. h. da wäre es auch sinnlos, mit einer Leistungsbeurteilung oder Ähnlichem zu antworten. In anderen Diskussionen ist auch an finanzielle Instrumente gedacht worden, z. B. ob man den Dienststellen Personalhoheit oder Geld wegnimmt, um sie dazu anzuhalten, solche selbst gesetzten Planvorgaben einzuhalten. Es geht ja nicht um fremdbestimmte Pläne, sondern um selbstgesetzte Planvorgaben. Oder, was der SPD-Entwurf vorschlägt, mit Klagerechten oder dem partiellen Verlust der Personalkompetenz, weil wer Pläne nicht einhält dann sozusagen die Zustimmung Dritter braucht, um weiterhin Personalentscheidungen treffen zu können. Letzteres ist natürlich immer nur ein absolut letztes Hilfsmittel: „So soll es funktionieren!“; es ist nicht für den Regelfall gedacht. Aber möglicherweise steigt die Bereitschaft, solche Pläne einzuhalten, wenn man ahnt oder weiß, was später auf einen zukommt, wenn man die Planvorgabe nicht eingehalten haben sollte.

Wenn man auf solche ergänzenden Instrumente verzichtet, dann werden die Frauenförderpläne mutmaßlich so wie bisher mehr appellhaften Charakter haben und weniger eine tatsächlich verbindliche Leitlinie für die Personalentwicklung während der Geltungsdauer solcher Pläne sein. Das sollte eigentlich angestrebt werden, wenn man solche Pläne ernst nimmt. Es reicht nicht, die Frauenförderpläne so wie andere Papierchen zu der plakativen Leitidee einer Behörde zu machen, an die sich keiner hält: Man beschäftigt sich zwar sehr lange damit, aber letztlich ist es nur ein unverbindliches bedrucktes Papier. Wenn man das vermeiden will, muss man anfangen, darüber nachzudenken, an welcher Stelle man Stellschrauben ansetzt, um es fühlbar zu machen, dass man sich nicht daran gehalten hat. – Der SPD-Entwurf versucht in dieser Hinsicht etwas zu erreichen. Der Regierungsentwurf nimmt die Sachlage zur Kenntnis und schreibt sie fort, weil keine Instrumente vorgestellt werden, die anstelle anderer einen höheren Grad an Verbindlichkeit für die entsprechenden Planvorgaben erzeugen.

Das scheint mir wichtig zu sein, wenn man für die Erhöhung von Frauenanteilen, die Verbesserung des Arbeitsklimas und die Verbesserung der Frauenfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen in den Dienststellen ausschließlich auf Frauenförderpläne setzt.

(Beifall auf der Besuchertribüne)

Abg. **Claudia Ravensburg:** Meine ersten Fragen gehen an Herrn Dr. von Roetteken. Herr Dr. von Roetteken, Sie sagen, dass es genügt, die Grundsätze und Eckpunkte zu verankern, weil die Anwender wissen, wie sie vorgehen müssen. Dann würde auch ein knapp gehaltenes Gesetz ausreichen. – In dem Zusammenhang wollte ich Sie fragen, ob Sie glauben, dass die Ausführlichkeit und Regelung im Verhältnis zu dieser eben von Ihnen getroffenen Aussage, die auch schriftlich vorliegt, dann auch zielführend ist; denn das SPD-Gesetz hat ungefähr die vierfache Anzahl von Paragraphen. – Das war die erste Frage.

Zweitens. Sie sprechen davon, dass es kaum ein Gesetz gibt, das so oft und konsequent ignoriert wird, auch in der Rechtsprechung. Ich würde gern einmal wissen: Ist das aus Ihrer Sicht ein hessisches Phänomen, oder würde das auch für weitergehende Gesetze gelten, die es ja auch in Deutschland gibt?

Dann die Frage: Braucht man eine gesetzliche Regelung zur Vernetzung der Frauenbeauftragten? Denn wir haben die LAG. Warum soll das eine gesetzliche Regelung werden? Das habe ich noch nicht so ganz verstanden.

Meine Frage zu den Gremien: Sie haben vorhin in Ihren mündlichen Äußerungen die funktionsbezogene Besetzung infrage gestellt und geben der paritätischen Besetzung den Vorrang. Wie passt das dazu, dass Gremien ja auch gewisse Zielsetzungen haben und man deshalb eigentlich die funktionsbezogene Besetzung nicht vernachlässigen kann?

Letzte Frage: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das hatten Sie als Nebenpunkt – so hatte ich das Gefühl – ein bisschen abgetan. Die Statistiken sagen uns aber, dass Pflegearbeit und Betreuung von Kindern immer noch Frauenaufgabe ist und das auch vielfach von Frauen angeführt wird, warum Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Ihnen zu Problemen der Karriere führt. Deshalb die Frage, warum Sie das als nicht so ganz wichtigen Punkt für ein Gleichberechtigungsgesetz sehen.

Auch an Herrn Dr. Poseck habe ich Fragen. Zunächst einmal: Sie sagen, dass wir das Ziel haben sollten, schnell und zügig Positionen zu besetzen. Deshalb die Frage zum SPD-Entwurf: Wie sehen Sie die Auswirkungen: die Sanktionen und weitreichenden Klagerechte im Hinblick auf das Ziel, schnell und zügig Positionen zu besetzen? Und: Glauben Sie, dass das Auswirkungen auf dieses Miteinander in der Mitarbeiterschaft bei dem Personal hat?

Wie beurteilen Sie das Thema Klage im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Gerichte? Denn Sie haben eben den Punkt erwähnt, dass 200 Stellen schon allein dadurch nicht besetzt werden würden, wenn man Stellen während der Familienpause freihalten würde.

Noch eine Frage zu der unabhängigen Stelle im Ministerium, die im SPD-Entwurf enthalten ist: Dazu haben Sie auch schon einmal schriftlich Stellung bezogen. Wie schätzen Sie die Kosten, den Umfang ein, den so eine Stelle im Ministerium dann haben würde?

Noch eine letzte Frage, zu den Gremien: Wie beurteilen Sie die unterschiedlichen Gesetzentwürfe – ich habe die Frage vorhin schon einmal gestellt – zwischen SPD und dem CDU-GRÜNEN-Entwurf zur Besetzung der Gremien? Was halten Sie da für praktikabler?

Herr **Dr. von Roetteken**: Zunächst einmal: Wenn ich in meiner schriftlichen Stellungnahme davon gesprochen habe, dass ein knappes Gesetz ausreichen kann, dann habe ich dabei auch eine Voraussetzung gemacht – nämlich, dass die Adressaten und die Adressatinnen des Gesetzes wissen, was damit zu machen ist, was der Auftrag ist, was von ihnen erwartet wird, und dass man eine Loyalität in der Umsetzung voraussetzen kann. Nun ist Gleichberechtigungspolitik etwas, das in unserer Gesellschaft hoch strittig ist – nicht, dass wir es haben sollen, aber wie wir es machen. Alle sind dafür – nur die Ergebnisse sind nicht so, als ob alle tatsächlich dafür wären.

(Heiterkeit auf der Besuchertribüne)

Das ist der Sachverhalt. Niemand ist dagegen – heute. Das war 1949 noch ganz anders, als Elisabeth Selbert, die auch einmal in diesem Hause gesessen hat, das im Parlamentarischen Rat zuerst einmal mühevoll durchkämpfen musste und mehrere Anläufe brauchte. Deshalb: Ein knappes Gesetz reicht dann aus, wenn diejenigen, an die es adressiert ist, sozusagen damit schon genügend haben, um die Erfolge zu erzielen. Dann kann man sich mit wenig begnügen.

Da nach meiner mehr als 20-jährigen Erfahrung mit diesem Thema genau das im Bereich von Gleichstellungsgesetzen nicht der Fall ist, sondern im Gegenteil eher die Lücken gesucht werden, wo das Gesetz zu undeutlich, nicht präzise genug ist oder Ähnliches und man dann ausweichen will, nicht anwendet, andere Lösungen findet, bleibt dann wahrscheinlich nur eine gesetzliche Regelung mit höherer Regelungsdichte: um einfach die Auswege zu versperren.

Verwaltung funktioniert nun einmal teilweise so, dass bestimmte Dinge von selbst laufen, weil alle wissen, wie es richtig zu laufen hat. Dort, wo Dinge falsch laufen, muss man Vorgaben machen. Wenn die Vorgaben von den Vorgesetzten nicht kommen, dann muss man sie per Gesetz machen.

(Beifall von der Besuchertribüne)

Es gibt in manchen Stellungnahmen solche Hinweise: „Regelt das doch in einer Verwaltungsvorschrift“. – Das ist gut und schön. Zuerst einmal muss sie dann auch kommen. Darauf hat der Landtag aber gar keinen Einfluss: ob sie kommt. Und wenn sie dann da ist, stellt sich die Frage: Wer hält sie ein und wendet sie tatsächlich an? Und: Was passiert mit denen, die sie nicht einhalten und anwenden? Werden die dann in irgendeiner Weise angesprochen, sanktioniert im weitesten Sinne, oder lässt man das kommentarlos geschehen – nach dem Motto: Papier ist geduldig? Mein Gericht lebt davon, dass es immer wieder Fälle gibt, in denen geltendes Recht nicht angewandt wird.

(Heiterkeit auf der Besuchertribüne)

Sonst könnte man uns abschaffen – wohlgemerkt dann auch mit guten Gründen. Wir existieren deshalb, weil es diese Fälle eben immer wieder gibt, obwohl es sie an sich nach unserem Modell gar nicht geben darf.

In diesem Konfliktfeld bewegt sich auch die Frage, die Sie gestellt haben: nach Loyalität und Regelungsdichte der Gleichberechtigungsgesetze – dass die bei den Gerichten nicht angewandt werden. Sie können einmal die Entscheidungen durchsehen, in denen § 10 HGIG gegenwärtiger Prägung in den Gerichtsentscheidungen vorkommt. Sie werden meistens nur die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Frankfurt finden, für die meistens auch noch ich verantwortlich gezeichnet habe. Also bin ich auch kein repräsentatives Beispiel dafür. Bei den anderen werden Sie vergeblich danach suchen. Das gilt für das Bundesgleichstellungsgesetz ganz genau so. Die haben auch diverse Vorschriften, die zu beachten wären. Bis hin zum Bundesverwaltungsgericht werden sie, soweit es irgend geht – ich formuliere es einmal so –, konsequent ignoriert. Das scheint mir ein Spezifikum von Gleichberechtigungsgesetzen zu sein, weil da bei meinen Kollegen offenbar hoch sensible Fragen berührt werden, die sie so nicht aussprechen, die die aber offenbar so empfinden. Ich vermute, dass sie sich in irgendeiner Weise von der Problematik bedroht fühlen. – Ich weiß nicht, was daran bedrohlich sein soll. Aber ich kann mir das natürlich auch irgendwie ausmalen. Darum geht es jetzt hier nicht. Ich kann nur feststellen, dass es so ist.

Deshalb ist dann die Frage: Welche Konsequenzen zieht man als Gesetzgeber daraus, wenn man den Eindruck hat, bestimmte Dinge werden schlichtweg nicht zur Kenntnis genommen? Das ist die Ausgangsfrage.

Nun kann man sagen, der Entwurf der SPD-Fraktion ist zu dicht, zu viel, die machen irgendwie lauter Überflüssiges oder so. – Das mag man gerne so sehen. Ich habe für ihn maßgeblich mitverantwortlich gezeichnet. Daran können Sie sehen, dass ich das jedenfalls nach meinem gegenwärtigen Kenntnisstand so nicht einschätze. Aber wenn es bessere Vorschläge anderer gibt, wie man sozusagen dieses Problem besser in den Griff bekommen kann, bin ich der Letzte, der dann sagt: „Da können wir auch drauf verzichten.“

Wenn es um die Frage geht: „Wer setzt das um?“, dann ist das eine Frage des Leitungspersonals. Wenn die sozusagen in vorauseilendem Gehorsam, wie wir das auch vielfach kennen, solche Sachen schon umsetzen würden, könnten wir auf all das verzichten. Nur: Genau das Gegenteil ist in der Regel der Fall. – Deshalb muss man zu diesem Hilfsmittel greifen. Am Anfang war ich froh, dass es befristet war – nach dem Motto: Vielleicht gewöhnt sich die Verwaltung dran, und es läuft von selbst. Das ist leider nicht der Fall.

Die Bewegungen, die Herr Poseck im Personalbereich in der Justiz mit den Frauen gezeichnet hat, sind mit Sicherheit ein sehr positives Bild. Es hängt aber auch mit dem Arbeitsmarkt zusammen: dass z. B. qualifizierte Juristinnen, die auch in Anwaltsbüros arbeiten können, dort nicht arbeiten wollen, weil ihnen als Frauen mit einer möglichen Familienperspektive die Arbeitszeitbedingungen nicht passen. Zu Recht: Die sind unmöglich, wenn man dort Gleichberechtigung verwirklichen wollte. Also gehen sie in die Justiz. Wir können uns darüber freuen. Nur: Das ist arbeitsmarkteffektbedingt. Ob wir den gleichen Effekt hätten, wenn wir diese Unterstützung vom Arbeitsmarkt und der Justiz nicht hätten und nur durch Frauenförderpläne angestoßen hätten dahin kommen müssen, dann mache ich dahinter ein großes Fragezeichen. Ungeachtet dessen freue ich mich über diese Entwicklung. Es ist überhaupt gar keine Frage: Die Demografie kann helfen. Aber das ist kein Selbstläufer.

Was die Frage der Gremien angeht – Vernetzung war die Frage. Vernetzung ist deshalb meines Erachtens regelungsbedürftig, weil damit Frauen in den Dienststellen die Möglichkeit erhalten – ich drücke es einmal etwas salopp aus –, einen Freibrief zum Meinungs- und Informationsaustausch zu erhalten, ohne dass ihre Vorgesetzten sagen:

„Das darfst du nicht. Da kannst du nicht hingehen. Du kannst nicht einen halben Tag zu irgendeiner Netzwerkkonferenz weg sein!“ – Ich kriege x Mails aus dem Bundesbereich, wo die Leute ständig Schwierigkeiten hatten, zu irgendwelchen Vernetzungstreffen zu gehen: Da wurde die Dienstbefreiung versagt. Da wurden Reisekosten nicht genehmigt oder Ähnliches. Solche Probleme werden durch eine gesetzliche Regelung zulässiger Vernetzung geringer werden. Das erleichtert den Betroffenen die Arbeit.

Die Frauenbeauftragten sind alle Einzelkämpferinnen – nicht wie Personalräte im Kollegialorgan, sondern die müssen das alleine stemmen, gegebenenfalls mit ihrer Vertreterin. Da ist eine Vernetzung für ihre Arbeit ungeheuer hilfreich, um sich zu vergewissern: „Mache ich das richtig? Was kann ich besser machen? Was kann ich anders machen? Was mache ich falsch?“ – Das ist auch eine Frage. Da ist Vernetzung ein sinnvolles ergänzendes Instrument, um diese Vereinzelungssituation aufzubrechen, in die Personalräte grundsätzlich nicht kommen, weil sie gleich im Kollegialorgan sitzen und sich dort schon miteinander austauschen können. Wie Sie heute Herrn Dr. Poseck entnommen haben: Dort gibt es eine Richterräte-Vollversammlung, d. h. die praktizieren das sogar auf einer noch ganz anderen Ebene, um auf freiwilliger Grundlage diesem Kollegialorgan selbst eine Vernetzungsmöglichkeit zu bieten. Das Gesetz sieht sie nicht vor. Wenn die Verwaltungen das alle von sich aus machen würden, bräuchten wir da keine Regelung. Viele kleine Dienststellen sagen dann eben: „Ich habe hier meinen Haushalt; du musst hier anwesend sein. Es gibt keine Regelung, dass du weg bleiben darfst oder dich vernetzen darfst, also gestatte ich dir das nicht!“ – Wenn man das aufbrechen will, muss man es leider positiv regeln. Da sind wir wieder bei der Regelungsdichte.

Gremienfunktionsbezogene Besetzung. Das ist ein Argument, was mir in vielen Verfahren begegnet ist, weil dann das klassische Hierarchieprinzip zuschlägt. Wenn man das aufbrechen will, dann müssen eben solche funktionsbezogenen Besetzungen untereinander gegebenenfalls rotieren. Also, wenn Sie die Frage haben, die Fachbereichsleitung soll rein, die Personalverwaltungsleitung soll rein – das sind schon einmal zwei funktionsbezogene Besetzungen; beide sind in meinem Beispiel zufällig mit Männern besetzt –, dann ist die Frage: Warum kann nicht die Personalseite einmal mit einem weiblichen Mitglied aus ihrem Bereich in diesem Gremium vertreten sein? Oder: Warum soll das nicht auch einmal bei der fachlichen Seite möglich sein? Das heißt also, es muss nicht unbedingt die Führungsperson in diesem Gremium sitzen, sondern das kann auch einmal in die zweite oder dritte Reihe zurückgehen – je nach Bedeutung der konkreten Angelegenheit.

Wenn man aber regelhaft akzeptiert, die Leitungspersonen, die, wie der Gesetzentwurf der Koalition auch zutreffend feststellt, überwiegend immer noch mit Männern besetzt sind, haben ein quasi geborenes Zugangsrecht zu diesem Gremium – d. h. immer dann, wenn die da rein sollen, ist die Ausnahme von der Mindestzahl von Frauen schon gerechtfertigt –, dann werden Sie das so lange nicht aufbrechen, bis Sie die Positionen neu besetzt haben. Da aber die Gremien dazu neigen, Gleichgesinnte zu gewinnen und nicht Fremdgesinnte – das ist die Funktion solcher Gremien; Kooptation nennt man das –, ist natürlich durch eine solche „fehlerhafte“ Gremienbesetzung eine Struktur vorgegeben, damit die im Zweifelsfalle – ich sage es einmal etwas vereinfacht – wieder einen Mann und nicht gerade die Frau aussuchen. Dann hat man sozusagen in zehn Jahren immer noch die gleiche Struktur, wenn man das zulassen würde. Deshalb ist so eine Paritätsvorgabe schon nötig.

Jetzt ist es nur die Frage, ob man das mit einem Soll-Wort oder einem Muss-Wort macht – auch der SPD-Entwurf lässt Ausnahmen aus besonderen Gründen zu. Nun kann man sagen, es ist etwas zu streng gefasst. Aber wenn Sie nur reinschreiben „sollen“, dann hat

der Verwaltungsgerichtshof daraus einen unverbindlichen Programmsatz gemacht. Das würde selbst vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht mehr durchgehen, aber daran sehen Sie die Methode, mit der meine Kollegen teilweise damit umgehen. Eine Regelung wird nicht im optimalen gleichstellungsrechtlichen Sinne ausgelegt, sondern in dem Sinne, dass vom Gleichberechtigungsgebot möglichst wenig übrig bleibt. Das finden Sie in diesem Segment häufiger, und es ist dann die Frage, wie Sie versuchen, diesem Problem etwas besser zu begegnen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sollte ich mich missverständlich ausgedrückt haben, dass das bei mir nur als Nebenpunkt rübergekommen ist, dann bitte ich, das zu entschuldigen. Es ist für mich natürlich absolut überhaupt kein Nebenpunkt. Ich wollte nur den Eindruck vermeiden, dass sich Gleichberechtigungsfragen auf dieses Problem beschränken. Am Anfang kam das immer, nach dem Motto: Wir machen doch Vereinbarkeit Beruf und Familie, und das ist die Gleichberechtigung. – So konnte man manches verstehen. Da wollte ich sagen: Das ist es nicht allein. Ich finde es gut, dass der Koalitionsentwurf diese Regelungen verbessert. Man könnte sie noch etwas besser machen. Es gab vom Beamtenbund die Vorschläge, dass man bei den Erfahrungsstufen usw. auch im Tarifrecht wie im Besoldungsrecht Elternzeiten und familienbedingte Beurlaubungen anrechnet, damit die Leute dabei nicht auch noch auf der Strecke bleiben. Das sind alles sinnvolle Ideen. Aber das ist es eben nicht allein, sondern die gesellschaftlichen Rollenbilder von Frauen und Männern müssen auch an anderer Stelle aufgebrochen werden. Das gilt auch bei Frauen, die überhaupt keinen familiären Anhang haben und auch keinen haben wollen – und aus meiner Sicht auch keinen haben müssen.

(Heiterkeit und Beifall auf der Besuchertribüne)

Herr **Dr. Poseck**: Ich fange vielleicht hinten an – mit der Gremienbesetzung –, weil Herr von Roetteken das gerade auch behandelt hat. Ich glaube, wir sind uns alle einig, dass es wünschenswert ist, Gremien paritätisch zu besetzen. Wir sind uns darüber einig, dass in den Gremien sehr wichtige Entscheidungen getroffen werden. Ich glaube aber, dass die paritätische Besetzung nicht als alleiniges Kriterium über allem stehen kann, sondern dass man natürlich auch auf die jeweilige Aufgabe des Gremiums schauen und sehen muss: Wer steht aufgrund seiner Sachkunde für dieses Gremium zur Verfügung? Da kann es jedenfalls auch so sein, dass es für ein Gremium mehr Männer oder mehr Frauen gibt, die dafür in Frage kommen, und deshalb meine ich, dass man die paritätische Besetzung nicht absolut setzen darf. Beide Entwürfe geben in der Tat die Möglichkeit zur Abweichung in Ausnahmefällen, wobei auch der Entwurf der Koalitionsfraktionen die Notwendigkeit der paritätischen Besetzung deutlicher hervorhebt als bislang, indem nur aus gewichtigen Gründen abgewichen werden kann. Diese Ausnahme halte ich aber für erforderlich. Ansonsten kann es auch zur Überforderung von Frauen kommen.

(Zurufe: Oh!)

Die Vizepräsidentin des Oberlandesgerichts beispielsweise wird dann sicherlich an sehr, sehr vielen Gremien teilnehmen müssen, weit mehr als sie bewerkstelligen kann. Natürlich: Sie haben recht, dass sich darin auch wieder die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Positionen bemerkbar macht und deutlich wird, dass wir da etwas tun müssen. Das sollten wir auch tun. Dann wird sich das mit der paritätischen Besetzung auch gleichzeitig ergeben.

Zu der zentralen Stelle, die nach dem SPD-Entwurf geschaffen und – wenn ich es richtig gesehen habe – mit einem Finanzvolumen von 1,5 Millionen € ausgestattet werden soll.

Es ist natürlich eine Frage der Prioritätensetzung, inwieweit das Land dafür derzeit dieses Geld zur Verfügung stellen kann. Ich werde mich bei der Richterräte-Vollversammlung gleich dafür rechtfertigen müssen, dass wir in diesem Jahr aufgrund der Vorgaben des Haushalts 16 Richterstellen in einer hoch belasteten Gerichtsbarkeit streichen. Ich glaube, dass ich noch größere Vermittlungsprobleme hätte, wenn ich gleichzeitig darauf hinweisen würde, dass hier eine zentrale Stelle mit 1,5 Millionen € geschaffen werden soll.

Zu der Frage der zügigen Besetzung von Stellen. Das ist in der Tat für uns elementar. Justiz kann nur funktionieren, wenn die Spruchkörper, die Kammern bei den Landgerichten, die Senate bei den Oberlandesgerichten, ordnungsgemäß besetzt sind. Dazu führen wir Beförderungsverfahren durch, die wir versuchen, so zügig wie möglich durchzuführen. Manchmal ist auch so, dass man das Freiwerden einer Stelle nicht lange vorausplanen kann. Natürlich kann es dabei auch zu Streitigkeiten kommen. Das ist im Rechtsstaat so. Das ist auch hinzunehmen. Das führt allerdings häufig dazu, dass dann Stellen bis zu einem Jahr nicht besetzt werden können und die Spruchkörper nicht ordnungsgemäß besetzt sind.

Bei dem SPD-Entwurf habe ich die Sorge, dass diese Streitigkeiten zunehmen und wir noch größere Schwierigkeiten bei der Durchführung von Beförderungsverfahren bekommen; denn nach dem SPD-Entwurf führen sehr viele Fehler im Verlaufe eines Verfahrens zur Rechtswidrigkeit der gesamten Maßnahme. Ich will das an § 20 Abs. 5 beispielhaft deutlich machen. Danach führt ein Verstoß gegen das Paritätsgebot zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung, und vergleichbare Regelungen finden Sie an verschiedenen Stellen. – Ich kann nicht ausschließen, dass gut meinende Personalverantwortliche in der Justiz, die in kleineren Gerichten nicht immer Volljuristen sind – ich rede auch über Personalentscheidungen, die Rechtspfleger, die mittlere Dienstbeamte betreffen –, vielleicht auch einmal irgendwo einen Fehler machen und bei einem Gesetz mit 78 Paragrafen vielleicht gutmeinend auch irgendwo eine Unschärfe drin haben. Wenn dann immer das Damoklesschwert darüber schwebt, dass dann alles rechtswidrig und hinfällig ist, sehe ich erhebliche Risiken und ziehe deshalb einen übersichtlichen, klaren und handhabbaren Entwurf wie den der Koalitionsfraktionen vor, der im Übrigen den Personalverantwortlichen auch in der Grundstruktur schon bekannt ist. Ich sehe da jedenfalls deutlich weniger praktische Probleme auf uns zukommen.

Zu den genannten 200 Stellen. Es ist eine Problematik der Nachbesetzung, wenn Stellen in Elternzeit frei werden. Nach dem SPD-Entwurf sind diese bedingungslos frei zu halten. Im nicht richterlichen Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit würde das zurzeit 200 Stellen betreffen, die ich nur vertretungsweise wiederbesetzen kann, und das bedeutet, dass ich dann auch Frauen nicht die Perspektive geben kann, sich in dieser Stelle weiterzuentwickeln.

Abg. **Lisa Gnadt**: Ich habe zwei Fragen an Herrn von Roettken. Zum einen wurde es heute schon in der ersten Runde mit den Kommunalen Spitzenverbänden angesprochen, und es wurde auch in verschiedenen Stellungnahmen angesprochen – in den schriftlichen Stellungnahmen, die nachher dann noch vorgetragen werden: das Thema der Interessenkollision, wenn eine Frauenbeauftragte in den Personalrat gewählt werden könnte. Da sehen die beiden Gesetzentwürfe unterschiedliche Wege vor. Können Sie dazu Stellung nehmen, in welcher Weise da eine Interessenkollision gegeben wäre oder wie Sie das aus Ihrer Sicht beurteilen?

Die zweite Frage ist bezüglich des materiellen Klagerechts und der Klage vor den Arbeitsgerichten. Hier würde mich interessieren, weil das eben auch schon von anderen Sachverständigen angesprochen wurde, die Thematik Verwaltungsgerichtsbarkeit, Arbeitsgerichtsbarkeit. Was würde für das eine und was würde für das andere sprechen? Können Sie da auch noch einmal Stellung beziehen?

Herr **Dr. von Roetteken**: Zur Frage der Interessenkollision. Mir sind da bisher keine Fälle untergekommen. Ich bin seit mehr als 20 Jahren Fachkammervorsitzender für Personalvertretungssachen am VG Frankfurt. Da ist mir weder direkt in Verfahren noch indirekt über ehrenamtliche Richterinnen und Richter oder Prozessbeteiligte oder Sonstiges etwas bekannt geworden. Auch aus Vorträgen oder Schulungsveranstaltungen im Bereich des Personalvertretungsrechts ist mir da nichts bekannt geworden.

Die Betroffenen haben mögliche Probleme, die sie mit einer Doppelfunktion hatten, einfach selbst gelöst, und ich denke, das sollte man ihnen auch zukünftig selbst überlassen, ob eine Frauenbeauftragte meint, sie kann auch im Personalrat ihres Hauses oder einer Stufenvertretung Mitglied sein – es muss ja nicht das eigene Haus sein –, oder ob sie sagt: „Das kann ich nicht machen.“ – Sie bleibt ja verpflichtet, ihre Funktion als Frauenbeauftragte auszuführen. Da kann der Personalrat auch nicht reinreden, und wenn entsprechende Versuche gemacht würden, wäre das mit dem HGIG unvereinbar: Behinderung im Amt. Diesem Verbot unterliegt auch der Personalrat, und wenn sie im Hinblick darauf meint, sie könne ihr Personalratsmandat nicht beibehalten, dann muss sie es aufgeben, oder sie muss um die Beendigung ihrer Funktion als Frauenbeauftragte nachsuchen, wenn ihr das andere wichtiger ist. Also: Da bin ich eigentlich für die autonome Entscheidung der Betroffenen. Ich meine nicht, dass das regelungsbedürftig ist. Das BGIG hat das geregelt – ich meine nicht, dass es dafür im Bundesbereich einen Anlass gibt. Baden-Württemberg hat es dann auch geregelt – ich sehe auch dort keinen Anlass.

Zum Rechtlichen. Die Personalräte haben die Aufgabe, sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter einzusetzen und damit auch für die Einhaltung des HGIG, weil das auch ein Gesetz ist, das dem Schutz der Beschäftigten dient. Insofern laufen inhaltlich gesehen die Aufgabenstellungen synchron. Es gibt also keinen von der gesetzlichen Lage her gesehenen Widerspruch. Die Interpretation dessen, was jeweils richtig ist – das läuft gegebenenfalls auseinander. Das mag schon so sein – so wie das hier bei der Anhörung auch partiell auseinanderläuft. Das liegt nun einmal in der Natur der Sache. Personalräte sind stärker Interessenvertretungsorgane, Frauenbeauftragte sind stärker verwaltungsbezogen, aber sie treffen keine Entscheidungen als Dienststellenleitungen. Sie sind nur vorher an diesen Entscheidungen beteiligt. Aber es gibt aus Ihrer vorbereitenden Teilnahme an der Dienststellenleitungsentscheidung keine Situation, bei der man sagen kann, die Frauenbeauftragte kontrolliert sich im Personalrat selber. Denn die Frauenbeauftragte kann letztlich den Inhalt der Entscheidung der Dienststellenleitung nicht ersetzen und sich auch nicht an deren Stelle begeben. Deshalb meine ich, man braucht es nicht.

Wenn man es macht, da habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dann muss man das Zitiergebot der Hessischen Verfassung beachten, weil es ein aktives und passives Wahlrecht für Personalräte gibt – nach Art. 37 Abs. 1 unserer Landesverfassung. In das wird natürlich eingegriffen, wenn man eine solche Regelung treffen sollte. Ich würde sie noch für verfassungskonform halten. Der VGH Baden-Württemberg hat das auch für zulässig gehalten. Ich meine also, dass Art. 3 Grundgesetz und Art. 1 der Hessischen Verfassung, Gleichbehandlungsgrundsatz, dem nicht

zwingend entgegenstehen. Es gibt natürlich funktionsbezogene Besonderheiten, die insoweit auch die Ausnahme vom passiven Wahlrecht nach Art. 37 unserer Landesverfassung möglich machen. Ich halte es nur nicht für nötig.

Zum Klagerecht – zum materiellen wie auch zum Organklagerecht. Ich habe die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte deshalb vorgeschlagen, weil Arbeitsgerichte einen wesentlich größeren Erfahrungsschatz haben, was den Umgang mit Streitigkeiten angeht, in denen es außerhalb der Leitung eines Hauses noch andere Personen gibt, die mitreden wollen – um mich einmal so auszudrücken. Das sind überwiegend Betriebsräte bei den Arbeitsgerichten. Die Arbeitgeber sehen das natürlich häufig nicht so gern, dass sich da irgendjemand zum Co-Manager – ich drücke mich einmal so aus – aufschwingen will. Das geht gesetzlich auch nicht. Aber die wollen an den Entscheidungen beteiligt sein, und die Konflikte, die sich daraus ergeben – wer wen wie informieren muss, wo die Grenzen für die Entscheidungsteilhabe sind und wo der originäre Entscheidungsspielraum einer Dienststellenleitung beginnt –, da ist der Erfahrungsschatz dort meines Erachtens erheblich größer.

Zweitens: Sie sind schneller als wir, die Verwaltungsgerichte.

Drittens. Mit der Anwendung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens haben Sie auch den Rechtsweg zum Bundesarbeitsgericht eröffnet, während, wenn Sie den Weg wählen, den der Koalitionsentwurf geht, mit dem Rechtsweg beim Verwaltungsgerichtshof in Kassel Schluss ist. Da dauern z. B. personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren in der zweiten Instanz mittlerweile mehr als ein Jahr. Das ist, denke ich, für ein Organklagerecht nicht unbedingt ersprießlich. Denn Sie wollen früher wissen, woran Sie sind. Egal ob Sie jetzt gewinnen oder verlieren, Sie wollen wissen, wie es weitergeht. Wenn Sie dann so anderthalb, zwei Jahre „in den Seilen hängen“ – ich drücke mich einmal so aus –, ist das wenig erfreulich. Diese Erfahrung wird Ihnen mutmaßlich bei den Arbeitsgerichten erspart bleiben, weil das einfach sehr viel schneller geht. Das ist einer der Gründe, weshalb ich das vorgesehen habe – neben dem größeren Erfahrungsschatz, den die haben.

Bei uns laufen Personalvertretungssachen eigentlich unter „ferner liefen“, und meistens kriegen es die, die es nicht haben wollen. So wird das mit den anderen Sachen auch sein. Das ist nichts, womit man sich in irgendeiner Weise profilieren oder hervortun kann. Es interessiert die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen auch nicht. Beim Arbeitsrecht gehören solche Streitigkeiten zum Grundhandwerkszeug. Kollektives Arbeitsrecht und anderes ist dort gleichberechtigt präsent, und die Kolleginnen und Kollegen, die das machen, kennen sich in beiden Feldern gut aus. Die werden deshalb mit Organklagerechten auch keine Probleme haben, das werden die schnell richtig einordnen. Das zeigen übrigens die diversen Entscheidungen des BAG zur Entlastung von Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten oder Frauenvertreterinnen. Da ist nahtlos an die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsprechung angeknüpft worden, soweit sie passte, und man hat das dann in die andere Sphäre übertragen. Von daher werden Sie nach meinem Erachten dort schneller besseren Rechtsschutz kriegen als bei meiner Gerichtsbarkeit. Es ist leider so, ich kann es nicht besser machen. – Danke schön.

Abg. **Sigrid Erfurth**: Ich hab eine Frage, die sich auf die Anwendung bezieht. Ich möchte sowohl Herrn Poseck als auch Herrn von Roettenken fragen, wie sie die Gewichtung sehen. Denn insbesondere im Gesetzentwurf der Fraktion der SPD sind viele Doppelungen. Das ist mit anderem Recht bereits geregelt, also im Allgemeinen Gleichbehandlungsge-

setz oder in anderen Bereichen. Darin sind viele Regelungen enthalten, die jetzt der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion erneut aufgreift.

Herr Poseck, Sie haben in Ihrer Stellungnahme kritisiert, dass da Regelungen gedoppelt werden. Sie halten das nicht für zielführend und klar. Sie haben sich deshalb für den Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen ausgesprochen.

Ich muss sagen, das war in der Tat auch meine Intention als eine der Mitverursacherinnen, zu sagen, das, was anderswo geregelt ist, müssen wir nicht unbedingt noch einmal neu regeln. Ich würde das gerne noch einmal kontrastieren, ob es da möglicherweise noch andere Aspekte gibt. Von daher hätte ich von Ihnen beiden gerne eine Aussage dazu, wie Sie das beurteilen.

Herr **Dr. Poseck**: In der Regel ist das kürzere Gesetz das bessere und das lesbarere. Es zeigen sich ganz große Unterschiede im Umfang der beiden Gesetzentwürfe. Das lässt sich in der Tat auch daran festmachen, dass der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auch viele andere Regelungsgebiete mit aufgreift. Diese Vorschriften haben dann wahrscheinlich in erster Linie deklaratorische Bedeutung. Denn sie stehen auch an anderer Stelle im Gesetz.

Beispielsweise sehe ich bei § 35 des Gesetzentwurfs Überschneidungen mit dem Hessischen Beamtengesetz. Bei § 16 sehe ich Überschneidungen mit dem Hessischen Disziplinalgesetz. Ich sehe Überschneidungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zum Hessischen Personalvertretungsgesetz. Es gibt auch Überschneidungen mit dem Schwerbehindertenrecht.

Ich meine, dass man diese Überschneidungen vermeiden oder jedenfalls möglichst gering halten sollte. Dann ist das Recht insgesamt übersichtlicher und leichter anwendbar.

Herr **Dr. von Roetteken**: Was die Frage der Überschneidungen angeht, so hat der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion, was die Benachteiligung der Frauen einerseits ihrer geschlechtlichen Funktion betrifft, aber auch als Frauen, die von Behinderung bedroht sind, das Ziel, Regelungen zu schaffen, die über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hinausgehen. Das ist der sogenannte Effekt der Mehrfachdiskriminierung, der bei ihnen eintritt. Das ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auch ausdrücklich zulässig. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein Mindeststandardgesetz. Die Länder können für sich günstigere Regelungen schaffen.

Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion sieht genau dies vor. Zum Beispiel werden Diskriminierungstatbestände teilweise sehr detailliert beschrieben. Teilweise beschreibt er genauer, unter welchen Voraussetzungen mittelbare Diskriminierungen zulässig oder nicht zulässig sind.

Was die Frage der sexuellen Belästigungen in § 15 des Gesetzentwurfes angeht, so haben wir im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im § 3 eine Rahmenvorschrift in Verbindung mit § 12. Aber das, was mit § 15 des Gesetzentwurfs der SPD-Fraktion geregelt werden soll, geht doch deutlich a) in der Definition und b) auch in den möglichen Sanktionen darüber hinaus. Auch das ist eine Reaktion auf die Defizite in der Rechtsprechung, die eben bei sexueller Belästigung von Beschäftigten mit der Anerkennung der Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung sehr zurückhalten ist. Was Disziplinar-

verfahren angeht, wird das teilweise auch relativ milde eingestuft. Meines Erachtens wird es zu Unrecht so milde eingestuft.

Da ist ein großer Kulturwandel erforderlich, den man entweder dadurch zustande bringt, dass meine Kollegen selbst den Mut fassen, entsprechend anders zu urteilen, oder man muss den gesetzlichen Rahmen verändern, wenn man in dieser Hinsicht andere Ergebnisse zeitigen will. Das sind jetzt nur zwei Beispiele, die ich einmal hier genannt habe.

Das gilt auch hinsichtlich der Frage nach der Entschädigungshöhe, die deutlich höher als nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausfallen würde. Da bekommen Sie bei einem Anspruch wegen Nichteinstellung im Regelfall vielleicht ein Monatsgehalt. Vielleicht sind es auch eineinhalb. Das ist bei nicht allzu hohen Gehältern nicht sonderlich viel. Da lohnt sich die Auseinandersetzung, verbunden mit dem Stress, eigentlich gar nicht. Also lassen es viele auch.

Das wäre dann in Hessen sehr moderat etwas höher angesetzt. So will ich es einmal formulieren. Damit soll in den Häusern eine etwas höhere Bereitschaft erzeugt werden, derartige Fehler doch zu unterlassen.

Das gilt auch hinsichtlich der Beweislastregelungen, die den nach dem Recht der Europäischen Union zulässigen Rahmen zugunsten der Betroffenen deutlich besser ausschöpfen würde, als das es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz tut, vor allem bei seiner bisherigen Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht, das in der Tendenz doch relativ zurückhaltend ist, was die Frage der Beweiserleichterungen angeht. Da besteht meiner Ansicht nach jedenfalls zu Recht Nachholbedarf.

Das ist der Grund, weshalb die Regelungen hineingekommen sind. Man kann sicherlich darüber reden, was man da besser oder anders machen kann, um das vorgegebene Ziel vielleicht noch optimaler zu erreichen, als es angestrebt worden ist.

Nur wenn man es lässt, dann bleibt man bei dem aktuellen Stand. Die bisherigen Regelungen im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz zum Diskriminierungsverbot haben sich für die Praxis als, so will ich es einmal sagen, unbedeutend herausgestellt. Was im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz steht, spielt in der tagtäglichen Praxis der Behörden oder der Rechtsprechung keine Rolle. Alle schauen in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, und das war es dann, ohne auch nur die Frage zu stellen, ob im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz etwas an der einen oder anderen Stelle besser oder schärfer geregelt ist.

Da kann man diesen Teil sozusagen auch weglassen. In einigen Stellungnahmen wurde zu Recht eingefordert, dass Bestimmungen hinsichtlich der sexuellen Belästigung und der Belästigung wegen des Geschlechts wieder ins Hessische Gleichberechtigungsgesetz zurückkehren sollten. Nun kann man sagen, das stehe schon im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Wenn man es aber ins Hessische Gleichberechtigungsgesetz aufnehmen will, sollte man präzisere Beschreibungen dessen machen, was an verbotenen Verhaltensweisen eigentlich erfasst werden soll. Man sollte das dann auch mit anderen Sanktionen versehen. In dieser Form würde das dann Sinn machen. – Danke schön.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth:** Ich darf mich bei Ihnen bedanken. – Da keine weiteren Wortmeldungen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen vorliegen, können wir diesen Fragenkomplex abschließen und zu den nächsten Anzuhörenden kommen.

**Vorsitzende:** Ich habe eine Bitte an die Zuschauerinnen und Zuschauer, die wir hier herzlich begrüßen. Es ist so, dass weder Buhrufe noch Beifallsbekundungen in diesem Hohen Hause zulässig sind. Ich wollte das nur gesagt haben.

Damit kommen wir jetzt zu den Frauenbeauftragten.

Frau **von Woedtke:** Herzlichen Dank. – Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Für die Gleichberechtigung und Vernetzung e. V. und für die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben wir, Heike Schmalhofer und ich, eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben. Beide Stellen sind eng miteinander verknüpft. So will ich es einmal sagen. Wenn sie darf, würde Frau Schmalhofer meine Ausführungen gerne im Anschluss ergänzen.

Wir haben die gesetzlichen Regelungen der Länder ausgewertet und beobachten seit über 20 Jahren deren Wirkung bei unserer Arbeit zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Im Übrigen tun wir das auch zur Unterstützung der Führungskräfte und der Ministerien zur Umsetzung der Gleichberechtigung. Diese Erfahrungen sind in unsere Stellungnahme eingegangen.

Die Gesetze haben in der Vergangenheit in so gut wie allen Ländern die in sie gesetzten Erwartungen leider bei Weitem nicht erfüllt. Als Grund sehen wir zum großen Teil die fehlende Umsetzung teils auch guter Regelungen, die jetzt doch durch Sanktionen flankiert werden sollten. Einige Regelungen können sicherlich auch ausgebaut werden. Im Hinblick auf die von Ihnen geplante Nominierung geben wir zwölf Punkte zu bedenken.

Punkt 1. Dabei geht es um die Zielsetzung. Wir meinen, mit dem Gesetz sollte die Zielsetzung des Auftrags aus der Verfassung umfassend in den Blick genommen werden. Das sollte nicht nur im Hinblick auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes geschehen. Staatliches Handeln muss doch die Gleichberechtigung auch bei der Ausführung der Aufgaben nach außen hin umsetzen. Gerade der 1994, also kurz nach der Verabschiedung des ersten Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – das war im Dezember 1993 – in die Verfassung zusätzlich aufgenommene Passus in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz:

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

verpflichtet doch nun im Grunde genommen dazu. Dabei ist das gesamte staatliche Handeln gemeint. Das wäre die Verpflichtung zu dem hier schon erwähnten Gender Mainstreaming im gesamten Handeln der Dienststellen.

Der zweite Punkt betrifft die Sprache. Wir finden es sehr schön, dass eine Regelung zur Sprache in den Entwürfen vorhanden ist. Wir schlagen vor, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden und die Verpflichtung über die Sprache hinaus auch z. B. auf Darstellungen in Bildern auszuweiten. Denn auch das ist eine Sprache nach außen hin. Dies sollte nicht nur unter dem Punkt Ziele, sondern in einer eigenen Vorschrift aufgenommen werden, um die Umsetzung zu befördern.

Bei Punkt 3 geht es um den Geltungsbereich. Aus dem bereits zitierten Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz leitet sich die Verpflichtung ab, die Gleichberechtigung umfassend und auch möglichst in allen durch den öffentlichen Dienst zu beeinflussenden Bereichen zu befördern. Eine Möglichkeit könnte mit einer Ausweitung des Geltungsbereichs gefunden werden. Der Geltungsbereich könnte also auch die Einrichtungen betreffen, die durch die Privatisierung der Aufgaben entstehen. Es ist ein Problem, dass immer mehr Aufgaben aus dem öffentlichen Dienst herausgehen und damit nicht mehr von diesen wunderbaren Regelungen erfasst werden. Es könnte auch auf die ausgeweitet werden, bei denen eine mehrheitliche Beteiligung der öffentlichen Hand besteht, um diesen Verfassungsauftrag umfassend umsetzen zu können.

Punkt 4 betrifft die Personalentwicklung. Längst nicht alle eigentlich dazu verpflichteten Dienststellen erstellen Gleichstellungspläne. Das ist die traurige Realität. Genauso ist es Tatsache, dass die Gleichstellungspläne, die erstellt werden, häufig nicht umgesetzt werden. Hier wären Sanktionen bei Nichterfüllung sehr sinnvoll.

An dieser Stelle will ich darauf hinweisen, dass der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sozusagen alles auf eine Karte setzen. Fast alle Regelungen der Personalentwicklung sollen unter der des Gleichstellungsplans gefasst werden. Damit würden sie für die Verwaltungen, die nicht verpflichtet sind, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, so auch nicht gelten.

Wir schlagen vor, die Dienststellen zu einer zielgerichteten Personalentwicklung zu verpflichten, die selbstverständlich auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit abzielen hat. Es sollte also jede personalverwaltende Dienststelle geschlechtergerechte Personalentwicklung betreiben, um die Zielsetzung des Gesetzes zu erreichen. Diese Maßnahmen wären dann natürlich verpflichtend in die Gleichstellungspläne aufzunehmen.

Punkt 5 betrifft den Abbau der Unterrepräsentanz und die Quote. Die im Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgesehenen Regelungen zur Frauenquote sind, bundesweit auch im Vergleich zu anderen Gleichstellungsgesetzen, erstaunlich schwach. Eine Quote kommt eigentlich gar nicht vor. Es sollte doch das Ziel, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, durch einen Nachteilsausgleich voran gebracht werden, wie das die Verfassung ganz eindeutig seit 1994 fordert.

In dem Entwurf, den ich erwähnt habe, wird aber nicht von Bevorzugung, sondern lediglich von Gleichbehandlung ausgegangen. Es wird also keine Verpflichtung dahin gehend ausgesprochen, durch Stellenbesetzungen das maximal Mögliche umzusetzen, also die maximal mögliche Quote umzusetzen, um einen 50-prozentigen Anteil zu erreichen. Vielmehr soll lediglich dazu verpflichtet werden, mehr als die Hälfte der Stellen für Frauen vorzusehen. Der Bericht zur Umsetzung des Gesetzes zeigt, dass das nicht reichen wird; denn es ist bisher auch so. Wir schlagen eine Regelung vor, die Frauen bei Unterrepräsentanz, natürlich unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bevorzugt berücksichtigt.

**Vorsitzende:** Ich bitte Sie, langsam zum Ende zu kommen, weil die Redezeit um ist.

Frau **von Woedtke:** Okay. – Punkt 6 betrifft den Gleichstellungsplan. Auf die Regelungen bin ich schon unter dem Punkt Personalentwicklung eingegangen. Ich möchte hinzufügen, dass eine Berichtspflicht, die erstens die Erstellung der Pläne, dann die Umsetzung

der Maßnahmen und dann die Ausführung der Maßnahmen umfasst, sicherlich sinnvoll wäre.

Punkt 7 betrifft die Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragten der Behörden werden in fast allen Ländern aus der Mitarbeiterschaft gewählt oder bestellt. Entsprechend der notwendigen Freistellungsregelung besetzen sie dann, je nach Umfang, eine Stelle. So ist es auch hier geplant. Es würden im Grunde genommen keine höheren Kosten anfallen, und man könnte stärker auf die Fachkompetenz und die Vergütung bzw. Besoldung achten, wenn man für die Gleichstellungsbeauftragte eine bewertete Planstelle vorsehen würde, auf die sich dann eben Externe oder Interne bewerben.

**Vorsitzende:** Ich muss Sie noch einmal bitten. Uns liegt die schriftliche Stellungnahme vor. Deshalb bitte ich Sie, zum Ende Ihrer Rede zu kommen.

Frau **von Woedtke:** Für die Gleichstellungsbeauftragte wäre es sicherlich wichtig, dass sie von Weisungen unabhängig wäre und die Kommunalaufsicht oder die nächsthöhere Stelle anrufen könnte. Damit könnte man vielleicht Klagen vermeiden oder dafür sorgen, dass das Klagerecht nicht übermäßig in Anspruch genommen wird.

Bei Punkt 8 geht es um den Wunsch nach einer unabhängigen Stelle.

**Vorsitzende:** Ich muss sie jetzt wirklich bitten, zum Ende zu kommen. Einen einzigen Satz haben Sie noch. Das ist gerecht gegenüber all den anderen, die auch fünf Minuten Redezeit hatten. Sie sind jetzt schon fast zehn Minuten am Sprechen.

Frau **von Woedtke:** Uns war gesagt worden, dass bis zu zehn Minuten Redezeit möglich seien. Innerhalb von zehn Minuten wäre ich durch. Aber gut.

Die unabhängige Stelle halten wir für sehr sinnvoll. Das wäre eine Stelle, die sich klärend und unterstützend auswirken würde. Gerade auch durch die Klagemöglichkeit ergibt sich da die Notwendigkeit stärker.

**Vorsitzende:** Herzlichen Dank für Ihre Stellungnahme.

(Frau von Woedtke: Gerne!)

Alles andere entnehmen die Kollegen dann Ihrer schriftlichen Unterlage.

(Frau von Woedtke: Sehr gerne, danke!)

Frau **Eisenbraun:** Meiner Ansicht nach streben beide Gesetzentwürfe gegenüber dem Istzustand eine deutliche Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung der Frauen und Männer zumindest an. Insbesondere folgende Regelungen könnten die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aber deutlich effektiver gestalten:

Die Stärkung und Konkretisierung des Gender Mainstreamings wurde bereits genannt. Durch die hohe Verantwortung der Führungskräfte zur Umsetzung dieses Prinzips wird deutlich mehr Verbindlichkeit gefordert werden, als das bisher der Fall ist. Das könnte aber noch deutlicher werden. Das hat Frau Dr. Stiegler schon ausgeführt.

Die alternativen Bezeichnungen Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte und entsprechend Frauen-, Förder- oder Gleichstellungspläne, wie es der Gesetzentwurf der Koalition vorsieht, begrüße ich sehr. Das entspricht der Regelung auf Bundesebene. Das leidige Prinzip der Vereinbarkeit, das heute schon ein paar Mal angesprochen wurde, wird dadurch nicht nur den Frauen zugeordnet. Denn Gleichstellungsbeauftragte kümmern sich um Frauen und Männer. Es müsste noch viel deutlicher werden, dass sich die Vereinbarkeit auch deutlich an die Männer richtet und eben nichts ist, was Frauenbeauftragte allein mit Frauen auszuhandeln haben.

Die sprachlichen Regelungen und die Kommunikation wurden schon angesprochen. Ich finde die beiden Regelungen, die im Entwurf der Koalition und im Entwurf der SPD-Fraktion enthalten sind, schon gut. Ich denke aber, sie müssten ausgedehnt werden, und zwar auf die gesamte dienstliche Kommunikation. Das sollte also nicht nur für Schriftstücke, sondern auch in offiziellen Sprachzusammenhängen gelten. Das ist z. B. im Bundestag möglich. Ich denke, das müsste auch in Hessen gelingen.

Ich denke, das wäre sehr wichtig. Denn ich stelle, was die mündliche Kommunikation anbelangt, zurzeit in gewissen Bereichen ein gewisses Rollback fest. Als Standard wäre das mündlich und schriftlich schon sehr hilfreich.

Beide Gesetzentwürfe sehen konkrete Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung vor. Es wird sich um deutlichere Maßnahmen handeln, als das bisher der Fall war.

In § 6 des Entwurfs der Koalition und in § 17 des Entwurfs der SPD-Fraktion wird eine Personalkostenbudgetierung verlangt, was ich ausdrücklich begrüße. Es wurde vorhin schon ausgeführt, was das im Einzelnen bedeuten kann.

Zusammenhängend mit der Personalentwicklung ist auch die Neuausrichtung des Beurteilungswesens wichtig. Dabei geht es auch um die Einbeziehung der sogenannten extrafunktionalen Kompetenzen. Darüber wurde heute auch schon ansatzweise im Zusammenhang mit der Berücksichtigung des Ehrenamtes – oder nicht – gesprochen. Ich halte das insbesondere für Menschen, die viel Zeit mit der Pflege oder der Erziehung verbracht haben, für sehr wichtig, dass sie diese Kompetenzen im Zusammenhang mit der Personalentwicklung gewürdigt bekommen.

Allerdings – das ist ganz wichtig – müssten dafür die Beurteilungsrichtlinien für die Landesverwaltung und den öffentlichen Dienst des Landes Hessen angepasst werden. Die wurden gerade mit viel Effet wieder neu aufgelegt. Anders geht das nicht. Im Moment ist da von dem Thema Gleichberechtigung wenig zu sehen.

Wichtig ist auch die zumindest verbale Stärkung der Teilzeitarbeit in Führungspositionen. Dass diese Forderung schon lange besteht, ist unumstritten. Es gibt in beiden Gesetzentwürfen deutliche Ansätze, wie das umgesetzt werden könnte. Ich denke, nur wenn Führungspersonen Teilzeitarbeit vorleben, wird sich das auch durchsetzen. Vielleicht betrifft das nicht unbedingt das Halbtagsmodell. Inzwischen gibt es auch andere Modelle mit einer Arbeitszeit zwischen 30 und 35 Stunden, die dann auch für mehr Flexibilität beispielsweise hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen.

Die paritätische Besetzung der Gremien wurde heute schon angesprochen. Ich sage ausdrücklich, dass ich das sehr unterstütze. Wenn ich das auf meine eigene Arbeit beziehe, kann ich sagen, dass sich da oft die Effekte einstellen, die Herr von Roettekén heute hier sehr gut illustriert hat. Eine echte paritätische Besetzung der Gremien wäre sicherlich hilfreich, um eine wirkliche Änderung der geschlechterbezogenen Zusammensetzung in den Führungspositionen zu erreichen.

Ein anderer Punkt. Ich finde, es ist in dem Gesetzentwurf der Koalition positiv zu vermerken, dass Stellvertreterinnen in Zukunft auch eigenständige Aufgaben übertragen werden können. Es geht also nicht nur um die Abwesendheitsvertretung. Das wird sehr hilfreich sein. Ich muss sagen: Ich mache das illegalerweise jetzt schon. Aber es geht zum großen Teil gar nicht anders.

Allerdings muss dafür auch die Entlastung deutlich festgeschrieben werden. Das geht nicht alles mit den bestehenden Bordmitteln.

Hilfreich für die Steigerung der Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit wird auch die im Entwurf der Koalition vorgesehene Möglichkeit sein, Frauen- und Gleichstellungspläne oder Gleichstellungspläne mehrerer Dienststellen zusammenzulegen. Das scheint eine spezielle Fragestellung zu sein. Für die Hessische Lehrkräfteakademie wird das eine sehr hilfreiche Möglichkeit sein, um Synergieeffekte zu stärken und die Position der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Führungsberatung und der Expertise zu stärken.

Darauf wurde schon hingewiesen: Sehr hilfreich wird das Initiativrecht gemäß § 17 des Gesetzentwurfs der Koalition sein. Das halte ich für eine deutliche Verbesserung, genauso wie die Sanktionsmöglichkeiten, die schon angesprochen wurden. Das wird sicherlich hilfreich sein. Ob ich mich jetzt für ein Organklagerecht begeistern kann, weiß ich noch nicht. Ich muss noch einmal reflektieren, ob es wirklich sinnvoll ist, darüber hinaus zu gehen, oder nicht.

**Vorsitzende:** Frau Eisenbraun, auch Ihre Redezeit ist zu Ende.

Frau **Eisenbraun:** Ich bin sofort fertig. Ich möchte noch auf einen Punkt hinweisen. Im Gesetzentwurf der SPD-Fraktion kommt der ansatzweise vor. Es geht dabei um das Thema unterschiedliche Geschlechtsidentitäten. Wir haben heute schon gehört, dass einiges im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt ist. Aber ich denke, dass auch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zu diesem Thema eine Aussage enthalten muss. Denn es betrifft immerhin ungefähr 10 % der Bevölkerung, die von diesen unterschiedlichen geschlechtsidentitären Orientierungen betroffen sind. Auch dazu müsste eine klare Aussage her. Das muss nicht unbedingt in diesem Gesetz geschehen. Aber es müsste dann woanders geregelt werden.

So fühlen sie sich nicht angesprochen. Sie haben eine Arbeitsgemeinschaft LSBTI. Ich habe das mit denen diskutiert. – Das war es schon.

Frau **Zimmermann:** Mein Name ist Gianina Zimmermann. Ich arbeite im Klinikum Frankfurt-Höchst GmbH. Ich möchte ganz kurz etwas zu meinem Status erzählen.

Ich arbeite seit dem Jahr 2006 als Frauenbeauftragte im Klinikum und spreche heute hier aus der Praxis. Meine schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen vor. Sie ist ziemlich ausführlich. Deshalb werde ich hier nur auf einzelne Punkte konkret eingehen.

Vielleicht haben Sie schon erkannt, dass meine Stellungnahme einen gewissen systemischen Ansatz hat. In mir steckt als Frauenbeauftragte aus der Praxis eine gewisse optimistische Haltung.

Trotzdem ist es wichtig, zu sagen, dass beide Gesetzentwürfe in der vorgelegten Fassung eine deutliche Verbesserung darstellen würden. Im Vergleich zur aktuellen Gesetzeslage wird das auf jeden Fall so sein.

Als Nächstes möchte ich auf den Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingehen. Als Frauenbeauftragte merkt man schon zu Beginn, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr allein ein Frauenthema ist. Vielmehr ist das immer mehr auch ein Thema für Männer. Unter der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und für Männer, die eingangs erwähnt wird, verstehe ich in der Praxis die flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsformen, aber auch die Führung der Männer in Teilzeit. Bei genauem Hinsehen erkennt man, dass das erst einmal einen Vorteil für Männer schafft. Dennoch werden die Frauen davon langfristig profitieren. Das ist meine persönliche Meinung, aber auch die Meinung anderer aus der Praxis.

Denn erst, wenn es normal sein wird, dass auch Männer die Arbeitszeit reduzieren, um Familienpflichten zu übernehmen, können wir von einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf reden. In der Praxis würde das mehr Verständnis für Frauen und für Männer bedeuten. Dementsprechend wird es mehr Verständnis für Menschen in Führungspositionen in Teilzeit geben.

Das ist aber nur ein Teil. Ich stimme meinen Vorrednerinnen und Vorrednern zu. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist noch lange nicht alles, was die Gleichberechtigung angeht.

Das erklärte Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, rückt deutlich näher. Das soll mit Top-Down-Ansätzen, aber auch mit Bottom-Up-Ansätzen erreicht werden. Die gezielten Fortbildungsangebote für Frauen, um in Führungspositionen zu kommen, aber auch die Übertragung der Verantwortung der Führungsleitung auf unterschiedlichen Ebenen werden aus meiner Sicht eine Verbesserung darstellen. Darin stecken Chancen. Ganz nebenbei bemerkt, damit wird auch die andere Seite gestärkt werden, nämlich die Frauen selbst.

Ich will auch noch etwas zur Transparenz sagen. Die Entscheidung über die Widersprüche der Frauenbeauftragten hinsichtlich der Initiativanträge, aber auch der Gremienbesetzungen – in welcher Form auch immer – werden dann schriftlich vorgelegt werden müssen. Diese Begründungen können wir als Frauenbeauftragte dann gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt aufgreifen und damit Verbesserungen erwirken.

Auch die Frauenbeauftragten werden nicht auf der Strecke bleiben. Sie werden gestärkt werden. Allein schon die Benennung der Bereiche, in denen die Frauenbeauftragten qualifiziert werden müssen, zeigt in meinen Augen, dass sich die Frauenbeauftragten nicht nur Kompetenz aneignen sollen, sondern dass sie auch über Kompetenzen verfügen.

Ganz wichtig erscheint mir dann doch noch eines. Ich nehme da wieder Bezug auf meine Praxis als Frauenbeauftragte. Wir haben einen Klinikumsbetrieb mit 2.200 Beschäftigten. Das Klinikum ist seit dem Jahr 2010 eine GmbH. Vorher war es ein Eigenbetrieb.

Wir haben die Anwendung dieses Gesetzes fest im Gesellschaftervertrag verankert. Ich mag vielleicht ein Unikat sein. Deshalb kann ich auch umso mehr Bezug auf Umstrukturierungen nehmen. Neugründungen und Ausgründungen sind Veränderungen, die uns seit geraumer Zeit begleiten. Es gibt kaum noch Kliniken in kommunaler Trägerschaft.

Gut an dem Entwurf ist, dass zumindest auf dem Papier steht, dass die Ziele des Gesetzes verfolgt werden sollen. Bislang war das eine freiwillige Verpflichtung; jetzt steht es zumindest auf dem Papier.

Eines möchte ich dazu sagen. Umstrukturierungen bringen Chancen, aber auch Gefahren. Die Chancen bestehen darin, neue Konzepte zu erarbeiten, die alte Dienstvereinbarung zu überarbeiten oder mehrere Frauenbeauftragte vielleicht mit unterschiedlichen Freistellungskontingenten innerhalb einer Dienststelle zu haben. Es gibt aber auch Grenzen, und es gibt vor allem Gefahren. Die Gefahren wären, dass das bereits Erreichte einfach an Bedeutung verliert. Deshalb würde ich aus meiner Praxis heraus dafür plädieren, wenn es eine Möglichkeit gibt, diese Ziele nicht als Selbstverpflichtung, sondern zumindest in Richtung einer Verpflichtung zu formulieren. Das „soll“ durch ein „muss“ zu ersetzen, kann ich nur wärmstens empfehlen. Nur so kann man die Ziele gemeinsam erreichen.

Es gäbe noch viel mehr zu sagen. Aber ich glaube, fürs Erste reicht es. Ich stehe für Fragen gern zur Verfügung.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Zimmermann. Sie waren genau pünktlich. – Die nächste Anzuhörende ist die Beauftragte aus dem Hessischen Koordinationsbüro für Frauen mit Behinderungen, Frau Rita Schroll.

Frau **Schroll:** Sehr geehrte Frau Ravensburg, sehr geehrte Damen und Herren! Ich habe beide Entwürfe sehr ausführlich gelesen und finde sie beide zum Teil sehr unterschiedlich. Mir geht es schon auch so, dass ich den Entwurf der SPD-Fraktion sehr detailliert finde. Dennoch, ein guter Mix wäre sicherlich gut. Ich bedanke mich auf jeden Fall erst einmal für die Gelegenheit, hier Stellung zu nehmen.

Besonders begrüße ich, dass die Festschreibung in § 1 des Gesetzes, dass bei den Zielen des Gesetzes den Belangen von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Frauen Rechnung getragen wird.

Des Weiteren begrüßen wir die von Ihnen vorgeschlagenen Regelungen gemäß § 12 hinsichtlich der Qualifizierung, dass unter bestimmten Umständen auch Kosten für die Betreuung von Kindern oder eines pflegebedürftigen Angehörigen übernommen werden können, sowie die Aufnahme der Klagemöglichkeit unter bestimmten Umständen der Frauenbeauftragten, aber auch des Initiativrechts. Allerdings müsste hier aus unserer Sicht noch eine Frist festgelegt werden, innerhalb derer die Dienststelle entscheiden muss, ob dem Initiativantrag der Frauenbeauftragten stattgegeben wird oder nicht. Da fehlt uns in dem entsprechenden Paragraphen – ich glaube, es ist § 17 – einfach die Nennung der Frist.

Zu § 5, Aufstellung von Frauenförderplänen: Um einfach festzustellen, ob den Belangen von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen Rechnung getragen wird, halten wir es für ganz wichtig, dass bei der Analyse der Beschäftigungsstrukturen und aller von Ihnen aufgeführten Punkte jeweils mit aufgeführt wird, ob es sich nun um eine Frau mit Behinderung handelt oder eben nicht. Das ist auch in § 28 des Entwurfs der SPD-Fraktion entsprechend vorgeschlagen worden.

Bei dem Verfahren zur Aufstellung von Frauenförderplänen regen wir an, festzuschreiben, dass, sofern absehbar ist, dass die ursprünglichen Ziele nicht vollständig und zeitgerecht erfüllt worden sind oder nicht erreichbar sein werden, ergänzende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden müssen, um die Verwirklichung der ursprünglichen Ziele sicherzustellen. Sollte dies nicht möglich sein, müssten die dafür maßgeblichen Gründe im Frauenförderplan noch mit aufgeführt werden.

Die paritätische Besetzung von Gremien haben wir schon immer befürwortet, die befürworten wir auch weiterhin.

Zu § 14 „Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung“: Hier halten wir es für wichtig, wie auch im SPD-Entwurf vorgeschlagen worden ist, dass die Beschäftigten, die einen Antrag auf Arbeitszeitminderung stellen, auf die Möglichkeit der Befristung schriftlich hingewiesen werden und ihnen parallel noch einmal die Möglichkeit gegeben werden soll, ihren Antrag zu modifizieren, wenn sie vorher nicht auf die Möglichkeit der befristeten Antragstellung hingewiesen worden sind.

In § 18 „Information und Austausch“ ist festgeschrieben, dass die Frauenbeauftragte an den Gesprächen gemäß § 60 Hessisches Personalvertretungsgesetz teilnehmen kann. Aber hier sollte noch mit aufgeführt werden, dass sie Rede- und Antragsrecht hat.

§ 19 „Widerspruchsrecht“: Hier ist uns aufgefallen, dass der Satz, dass dem Widerspruch der Frauenbeauftragten zu entsprechen ist, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine Entscheidung trifft, leider entfallen ist. Da plädieren wir dafür, diesen Satz wieder aufzunehmen.

Zuletzt noch § 22 „Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen“: Hier sollte noch ergänzt werden, dass sich die Tätigkeit der kommissarisch berufenen Frauenbeauftragten verlängert, wenn sich die endgültige Bestellung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertretungen durch ein personalvertretungsrechtliches Stufen- oder Einigungsverfahren verzögert.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Ich hoffe, ich habe die Zeit einigermaßen eingehalten. Falls ich manchmal ein bisschen schwer zu verstehen war: Ich bin blind. Mein Computer spricht mir hier ins Ohr, was dann aus dem Mund herauskommt.

**Vorsitzende:** Das war perfekt, just in time. Wir alle haben das wunderbar vernommen, Ihre Punkte waren sehr konsequent und stringent vorgetragen. – Als Nächster gebe ich das Wort an Frau Angela Obst, Frauenbeauftragte der Nassauischen Sparkasse.

Frau **Obst:** Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Auf Basis meiner 20-jährigen Berufspraxis als Frauenbeauftragte möchte ich aus beiden Gesetzentwürfen wesentliche Punkte aufgreifen. Besonderen Wert lege ich, auch als Sprecherin der Frauen-

beauftragten an hessischen Sparkassen, auf eine klare Definition der Aufgaben der Frauenbeauftragten.

Im Gesetzentwurf Drucks. [19/2161](#) vermisse ich den Einbezug der länderübergreifend arbeitenden öffentlichen Unternehmen wie der Helaba, deren 3.457 Beschäftigte weder von Hessen noch von Thüringen in die gesetzliche Förderung der Gleichstellung einbezogen werden. Es fehlt mir ein klarer Auftrag zum AGG. Aus meiner Sicht müssen die Gleichstellungsbeauftragten Teil der Beschwerdestelle sein und damit in den Beschwerdeprozess eingebunden werden. Nur so können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Überwachungsfunktion überhaupt gerecht werden.

Das zuständige hessische Ministerium muss rechtsverbindliche Auskünfte erteilen; sonst sind die erteilten Auskünfte wertlos. Zur Klärung und zur Unterstützung der Rechtswirksamkeit gibt es immer noch keine unabhängige Clearing-Stelle. Weiterhin fehlt eine klare Regelung, wie die Überwachung der Einhaltung des HGIG durch die Aufsichtsbehörden erfolgt und wie die Gleichstellungspläne und Gleichstellungsberichte in den Landtagsbericht einfließen.

Mir erschließt sich nicht, warum der Landtagsbericht nur aufgrund einer Abfrage an Normadressen erfolgt und nicht auf Basis der Frauenförderpläne und der Berichterstattung gemäß HGIG. Der verspätet vorgelegte Landtagsbericht mit Daten bis 2012 enthält keinerlei Aussagen zu den 18.528 Beschäftigten an hessischen Sparkassen.

Der Gesetzentwurf Drucks. [19/1509](#) ist weitaus klarer und wirft weniger Fragen auf. So erfolgt hier eine klare Definition und Zuordnung von handelnden Personen, und die Möglichkeit von Konfliktgesprächen sowie von Rechtsberatung wird umfassend klargestellt. Im Gegensatz zu dem Gesetzentwurf Drucks. [19/2161](#) wird hier eine zentrale unabhängige Stelle, also eine Clearing-Stelle, konkret eingesetzt und in Aufgaben und Funktionen beschrieben. Außerdem eröffnet das Klagerecht mit aufschiebender Wirkung beim Arbeitsgericht die Möglichkeit, die Rechtslage grundsätzlich zu klären. Dies führt zu einer dauerhaften Rechtsklarheit und Rechtssicherheit und ist somit positiv für alle Beteiligten.

Nicht zuletzt am Beispiel der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten während des Stellenbesetzungsverfahrens wird die Wichtigkeit und Notwendigkeit unserer Arbeit deutlich. Hier stellen die Frauenbeauftragten die geschlechtergerechte Ordnungsmäßigkeit des Auswahlverfahrens sicher.

Aus dem Protokoll der ersten Lesung des Gesetzentwurfs Drucks. [19/1509](#) zitiere ich Teile der Aussage von Minister Stefan Grüttner:

Die Frauenbeauftragte soll dann die Möglichkeit haben, egal was die Mitarbeiterin will, dagegen Widerspruch einzulegen, und zwar individuell auf diesen Fall bezogen und nicht auf den Grundsatz und die Struktur. Nach diesem Gesetzentwurf wird die betroffene Mitarbeiterin schlicht und einfach entmündigt. Es kann doch nicht wahr sein, dass man einen solchen Weg geht.

Im Gegensatz zu dieser Aussage ist die Frauenbeauftragte während gleichstellungsrelevanter Prozesse wie den Stellenbesetzungsverfahren stets Anwältin der Chancengleichheit. Erst am Ende des Verfahrens, nachdem alle möglichen Einwände gegen Personalentscheidungen der Frauenbeauftragten gemäß HGIG und des Personalrates gemäß HPVG geklärt wurden, erhalten die Bewerbenden ihre begründete Zusage oder

Absage. Diese ordnungsgemäße Verfahrensweise ist schon seit Anbeginn des HGIG unverändert und stellt keine Entmündigung dar.

Die Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsleben und in der Gesellschaft liegt im Interesse aller. Demnach ist es von parteiübergreifendem Interesse, die Gleichberechtigung effektiv zu fördern. Ich appelliere an Sie, die klaren Formulierungen beider Gesetzentwürfe und die Erkenntnisse aus der Anhörung in einem Gleichberechtigungsgesetz zu vereinen.

Wir brauchen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Handlungsvollmachten, konkreter Aufgabenzuordnung und mit rechtssicherer Unterstützung durch eine unabhängige Clearing-Stelle, einem Berichtswesen, dessen Erkenntnisse von der Aufsichtsbehörde dem ständigen Verbesserungsprozess zugeführt werden, einer Klagemöglichkeit mit aufschiebender Wirkung, wenn die Beratungs-, Mediations- und unzähligen Klärungsversuche gescheitert sind. – Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Obst. Das war auch just in time. – Die nächste Anzuhörende spricht für die Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten. Nach meiner Liste ist das die neue Sprecherin, Frau Dr. Sylke Ernst.

Frau **Dr. Ernst:** Sehr geehrte Vorsitzende, sehr geehrte Anwesende! Die Frauenbeauftragten der hessischen Hochschulen haben sich mit beiden Gesetzentwürfen intensiv befasst und ausführliche schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Ich möchte heute auf die drei zentralen, für die Hochschulen wichtigen Themenfelder eingehen.

Zunächst ist festzustellen, dass beide Entwürfe deutliche Verbesserungen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage darstellen und die Anregungen der Frauenbeauftragten positiv aufgegriffen worden sind. Dies bezieht sich insbesondere auf die Verpflichtung, Instrumente moderner Verwaltungssteuerung für die Chancengleichheit und Frauenförderung nutzbar zu machen, auf Maßnahmen zur Verringerung des Gender Paygap, auf die Möglichkeit für Frauenbeauftragte, bei Verletzung ihrer Rechte das Verwaltungsgericht anzurufen. Auch die Stärkung des Prinzips der Familiengerechtigkeit ist aus unserer Sicht zu begrüßen, ebenso wie, schon häufig genannt, die paritätische Gremienbesetzung.

Trotz dieser Verbesserungen sieht die LaKoF noch einigen Nachbesserungsbedarf in dem Entwurf von CDU und GRÜNEN:

Erstens. Die essenzielle Strukturverbesserung der Rechtsauskunfts- und Schiedsstelle für die Schlichtung von Konflikten ist im SPD-Entwurf aufgegriffen worden; im Entwurf der Regierungsfractionen wurde dieser Vorschlag leider nicht aufgegriffen. Damit wird die Möglichkeit verspielt, unterhalb des Klageweges und für die Klärung nicht justiziabler Fragestellungen eine Vermittlungsinstanz zu schaffen.

Die Gewinnung von Frauen für die Wissenschaft stellt nach wie vor eine wichtige Aufgabe von Hochschulen dar. Das HGIG könnte dieses Ziel, das sich nicht nur auf die Führungspositionen der Professuren bezieht, noch wirksamer unterstützen, wenn erstens die Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich öffentlich sind, wenn zweitens die ursprünglich im HGIG enthaltene zweite Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten, wenn nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, wieder eingeführt wird, und wenn drittens

das Gesetz der Empfehlung des ehemaligen Verfassungsrichters Prof. Dr. Papier zur Bestenauslese folgt, nach der Frauen bevorzugt zu befördern sind, „soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung vorzuweisen hat“.

Nach den ersten beiden genannten Punkten möchte ich als Drittes das Feld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten thematisieren: Bestellung, Gehalt, Beschäftigungsverhältnis und Ausstattung.

Es sollte wieder die Möglichkeit vorgesehen werden, die Stelle der Frauenbeauftragten aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung zu besetzen. Die öffentliche Ausschreibung ist häufige und gängige Praxis an Hochschulen, um die Stelle möglichst qualifiziert besetzen zu können.

Der Gesetzentwurf enthält eine Diskriminierung von Frauenbeauftragten mit geringem Grundgehalt und von Frauenbeauftragten in Teilzeit. Die Konstruktion der Freistellung von Frauenbeauftragten führt oftmals dazu, dass diese eine Weitervergütung erhalten, die in keiner Weise den Anforderungen der Stelle entspricht, wenn die Position, aus der heraus sie freigestellt werden, nur gering vergütet wurde. Darin liegt eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der Frauenbeauftragten mit unterschiedlicher beruflicher Ausgangsposition bei gleicher Aufgabenstellung. Diese Ungerechtigkeit kann durch eine gesetzliche Klarstellung beseitigt werden.

Weiterhin: Der Gesetzentwurf stärkt an verschiedenen Stellen die Rechte von Frauen und Männern mit Familienpflichten auf eine Beschäftigung in Teilzeit, und er hebt deutlich hervor, dass eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten verhindert werden muss. Dies muss auch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gelten. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dürfen nicht benachteiligt werden. Das kann durch die Löschung des Einschubs in § 21 erfolgen.

Um ihre Unabhängigkeit zu bewahren, sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. Dies muss auch für Hochschulen gelten. Die Ausnahmebestimmung hat sich nicht bewährt und wurde auch nicht angewendet. Deshalb soll folgender Satz ersatzlos gestrichen werden:

An den Hochschulen ist es zulässig, bei Teilung der Funktion einen Teil mit einer Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich zu besetzen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht.

In der Bestimmung über die Ausstattung der Stelle der Frauenbeauftragten ist zu berücksichtigen, dass von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verstärkt erwartet wird, dass sie nicht nur Stellenbesetzungsverfahren begleiten, sondern dass sie die Steuerungsmechanismen über Leistungsanreize, Personalentwicklung und Budgetierung kritisch und informiert begleiten, dass sie eigenständig Projekte entwickeln und diese leiten. Dies trifft insbesondere auf Hochschulen zu, bei denen auch für die Studierenden eine Verpflichtung zur Frauenförderung besteht. Diese gewachsenen Anforderungen sollten dadurch Berücksichtigung finden, dass sich die Stellenbeschreibung nach den Erfordernissen richtet, die sich aus der Umsetzung des Frauenförderplans ergeben. Sie sollten weiterhin dadurch berücksichtigt werden, dass im Benehmen mit der Frauenbeauftragten zudem eine weitere Frauenbeauftragte, eine Stellvertreterin oder – das ist unser Vorschlag – auch eine Fachreferentin einzustellen ist.

Die LaKoF bittet die Mitglieder des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses, die Anliegen der Frauenbeauftragten zu berücksichtigen und dabei insbesondere die Situation von Hochschulen zu berücksichtigen. – Danke schön.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Dr. Ernst. – Für die AG Wiesbadener Frauenbeauftragter weiß ich jetzt nicht, wer spricht. Deshalb bitte ich, sich vorzustellen.

Frau **Mierzwa:** Guten Tag! Inge Mierzwa, ich bin die Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte in Wiesbaden.

Sehr geehrte Ausschussmitglieder, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Die Arbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte in Wiesbaden besteht seit mehr als 20 Jahren und begleitet die Geschichte und die Umsetzung der verschiedenen Fassungen des HGIG von Anfang an. Wir sind Frauenbeauftragte aus allen Ebenen der Verwaltungshierarchie und verschiedensten Dienststellen des Landes, der Kommunen und Einrichtungen des öffentlichen Rechts, und wir sind die Frauenbeauftragten mit Praxiserfahrung.

Zunächst vorab: Die Arbeitsgemeinschaft schließt sich gern dem hier offenbar breiten Parteienkonsens für eine Novellierung an. Nach zweimaliger Verlängerung des aktuellen HGIG und nach vielfacher Diskussion in Arbeitskreisen und Informationsveranstaltungen gibt es jetzt gleich zwei Gesetzentwürfe für eine Novelle des HGIG. Sowohl die Regierungskoalition als auch die SPD-Opposition legen Entwürfe für ein Gesetz vor, die in wesentlichen Punkten den langjährigen Forderungen erfahrener Frauenbeauftragter folgen. Das begrüßen wir sehr. Beide Gesetzesvorlagen eignen sich im Grundsatz dazu, die angestrebte Gleichberechtigung zu unterstützen. Im Vergleich zu den bisherigen Gesetzen wird die gleichberechtigte Berücksichtigung von Familienaufgaben in der Zielsetzung des Gesetzes deutlicher herausgestellt.

Gehen wir über die Aussage hinaus, dass beide Entwürfe grundsätzlich geeignet sind, stechen als Nächstes der Umfang und die Intensität der Auseinandersetzung mit dem Thema als wesentliche Unterschiede zwischen beiden Entwürfen hervor. Hier sind es vor allem Fragen zu den ins Auge gefassten Zielgruppen, zur Akzeptanzorientierung und zum Standpunkt des Betrachters, die unseres Erachtens zu so unterschiedlich umfangreichen Entwürfen und zu sehr unterschiedlichen Herangehensweisen an das Thema geführt haben.

Die angestrebten Ziele des HGIG – ob nun allgemeingültig formuliert wie im Koalitionsentwurf oder dezidiert aufgezählt wie im SPD-Entwurf – werden von den Frauenbeauftragten auch in Zukunft tatkräftige Unterstützung erfahren. Hier ist der öffentliche Dienst besonders im Fokus, und wir werden im Rahmen unserer Aufgaben gern dazu beitragen, aufzuzeigen, dass der öffentliche Dienst seiner besonderen Position und Verantwortung, Vorbild für andere Branchen zu sein, gerecht werden kann. Aber wir dürfen auch den Blick über den Tellerrand nicht aus dem Auge verlieren. Die tatsächliche gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wirtschaft und anderswo außerhalb des öffentlichen Dienstes sind noch lange nicht auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes angekommen. Im öffentlichen Dienst des Landes arbeiten mehr Frauen als Männer. Im Kern ist das ein Erfolg, nicht nur für die Gleichberechtigung, sondern auch für das Land Hessen.

Nun sind wir alle aufgefordert, dafür zu sorgen, dass mithilfe des HGIG auch die Verteilungsgerechtigkeit in der Verantwortung, in Lasten und Einkommen erreicht wird. Dazu ist vor allem das Festhalten an der Frauenförderung unerlässlich. Insbesondere im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen im Lebensverlauf auftretenden familiären Aufgaben gehört dazu auch ein besonderes Augenmerk auf Familienaufgaben, ganz egal, ob in Form von Betreuung oder Pflege.

Auch die lang erhobene Forderung nach der Stärkung der Position der Frauenbeauftragten hat ihren Niederschlag – wenn auch auf unterschiedliche Weise – in beiden Gesetzentwürfen gefunden. Wir freuen uns darüber, erleichtert es doch so mancher Frauenbeauftragten, besser mit ihrer Dienststellenleitung auf Augenhöhe kommunizieren zu können.

Einige Einzelaspekte: Das Gesetz heißt „Hessisches Gleichberechtigungsgesetz“, die Funktionsträgerin „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“. Das eine ist alt, das andere ist neu. Wenn schon die Frauenbeauftragte einen neuen Namen bekommen soll, sollte sich dieser an dem Titel des Gesetzes orientieren. Das ist im Ziel nicht entscheidend, jedoch konsistenter.

Der SPD-Entwurf enthält nicht nur sehr viele Regelungen, sondern bei näherer Betrachtung durchaus eine Menge an Aspekten, die es lohnt intensiver zu diskutieren. Jedoch ist die Vorlage so umfangreich, dass ein daraus entwickeltes Gesetz im Kreise der Praktikerinnen und Praktiker unserer Einschätzung nach – das hat sich hier bestätigt – auf wenig Gegenliebe stoßen dürfte. Es darf nicht übersehen werden, dass in der täglichen Praxis mit dem Gesetz durchaus auch Nichtjuristen arbeiten müssen und wollen. Der Entwurf ist überfrachtet mit an sich sinnvollen Regelungen, die jedoch nicht alle gerade in dieses Gesetz gehören. Es zeugt von guter Absicht, jede Eventualität mit einbezogen zu haben, jede Unklarheit definitorisch ein- oder ausschließen zu wollen, obwohl sie auch an anderer Stelle nachlesbar definiert oder geregelt ist.

Für die Führungskräfte und Leitungspersonen, die letztendlich für die Anwendung dieses Gesetzes in den einzelnen Dienststellen verantwortlich sein sollen, wäre es unseres Erachtens wichtig, deutlicher zu erfahren, welchen Vorteil sie von der Umsetzung des Gesetzes haben werden. Das allein könnte schon dazu beitragen, aus dem verbreiteten Selbstverständnis, in der Frauenbeauftragten eine Kontrahentin zu sehen, auszubrechen, um ein gegenseitiges partnerschaftliches Miteinander im Umgang zu erreichen. Hier besteht sicherlich bei beiden Entwürfen noch Ergänzungsbedarf. Ein Ansatz bietet beispielsweise § 4 des Koalitionsentwurfs. Die SPD versucht es andersherum; hier sind teils ziemlich drastische Sanktionen vorgesehen, um die Gesetzesziele durchzusetzen.

Darüber hinaus enthält der Oppositionsentwurf eine Fülle von Regelungen zu personalrechtlicher Handhabung und Entscheidungsfindung. Die Ausführlichkeit der Regelungen zum Themenbereich Diskriminierung ist unseres Erachtens in einem HGIG nicht erforderlich und an anderer Stelle bereits zur Genüge zu finden. Auch in den §§ 35 bis 41 des SPD-Entwurfs wird eine Vielzahl von Einzelfallregelungen erörtert. All diese Vorschriften machen aus dieser Vorlage eine unübersichtliche Vorschriftensammlung und gehörten unseres Erachtens in einschlägige Rechtsvorschriften.

**Vorsitzende:** Frau Mierzwa, ich muss Sie an die Zeit erinnern.

Frau **Mierzwa**: Ich gehe jetzt auf die einzelnen Punkte nicht weiter ein. Ich würde gern am Ende noch auf zwei Punkte besonders eingehen, die uns wichtig sind, die wir noch anführen wollten. Den einen hat die Kollegin von den Hochschulfrauenbeauftragten eben schon angesprochen.

Im Entwurf der SPD gibt es in § 52 Abs. 4 eine Formulierung für die Bezahlung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; da steht: „mindestens ... der Besoldungsgruppe A 11“. Die Festlegung ist ziemlich konkret. Das schafft Klarheit in vielen Zweifelsfällen, und diese Zweifelsfälle gibt es. Wenn sich der Gesetzgeber diesbezüglich nicht ganz so konkret festlegen will, halten wir eine ergänzende Formulierung im Bereich der §§ 15 bis 17, etwa „entsprechend der Vergütung einer mittleren Leitungsfunktion“, für hilfreich.

Zum Informationsaustausch in § 18 würde ich gern noch etwas sagen. Es ist ein lang beklagtes und immer noch vorhandenes Problem; beim Erfahrungsaustausch der Frauenbeauftragten wird es immer wieder thematisiert: Es ist die sehr uneinheitliche Handhabung des Gesetzes in den unterschiedlichen Dienststellen. Da legen wir sehr viel Wert darauf, dass es das wieder gibt, was es zu Beginn des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes schon einmal gab, nämlich Vorschriften, die die Ausführung und die einheitliche Handhabung in den Dienststellen regeln.

**Vorsitzende**: Vielen Dank, Frau Mierzwa. Jetzt haben wir Ihnen für die zwei Punkte noch Zeit gegeben.

(Frau Mierzwa: Danke!)

Sie haben noch die Möglichkeit, Fragen zu beantworten.

Für die LAG Hessischer Frauenbüros habe ich auch wieder zwei Anmeldungen. Ich weiß nicht, wer da spricht.

Frau **Scheid**: Sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Möglichkeit, unsere Position als Frauenbeauftragte in den Kommunen vorstellen zu können. Ich bin Bärbel Scheid und spreche heute zusammen mit meiner Kollegin Katja Mittermüller für die Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros. Sie ist eine Organisation der kommunalen Frauenbüros aus Städten, Gemeinden und Landkreisen, umfasst 93 Frauenbüros mit ca. 150 Frauenbeauftragten.

Unsere ausführliche schriftliche Stellungnahme zu beiden Entwürfen liegt Ihnen bereits vor. Die Gesetzentwürfe sind sehr unterschiedlich in der Struktur, in der Ausdifferenzierung und vor allem in den vorhandenen oder fehlenden Sanktionsmöglichkeiten. Wir beschränken uns jetzt bei der kurzen Redezeit auf einige der uns wichtigsten Punkte.

Jedenfalls ist es unser Ziel, dass uns ein novelliertes Gesetz zur Verfügung steht, das wirkungsvoll, rechtssicher und erfolgreich ist. Deswegen sind zur Zielerreichung aus unseren Erfahrungen heraus genaue, klare Regelungen notwendig. Nur so können die Interpretationsmöglichkeiten und unterschiedlichen Auslegungen des Gesetzes in den Dienststellen eingeschränkt werden. Alle Kolleginnen berichten über die Auseinandersetzungen in ihrer täglichen Arbeit. Beispielsweise werden Begründungen oder auch der Kommentar zum HGIG nicht akzeptiert, und es wird mit einer anderen Rechtsauffassung argumentiert.

Bei der Nichteinhaltung des Gesetzes, z. B. personellen Ausgleich für Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen zu schaffen, wird mit Einsparzwängen und Auflagen der Aufsichtsbehörden argumentiert, denen das HGIG untergeordnet wird; und es werden andere Prioritäten bei der Verausgabung der Gelder gesetzt. Ein Gender Budgeting würde die Verteilung der Gelder transparent machen.

Zur Organstellung. Es ist positiv, dass das Organklagerecht aufgenommen wurde. Damit kann bei unterbliebener Beteiligung oder Aufstellung eines unrechtmäßigen Frauenförderplans das Gericht angerufen werden. Es ist auch positiv in dem Sinne, dass damit wohl unbestritten ist, dass wir als Frauenbeauftragte eine eigene Organstellung innerhalb der Dienststellen haben und damit auch weisungsunabhängig sind. Vielerorts wird dies bezweifelt, weil doch die Dienststelle ein eigenes Organ ist und wir dann in deren Logik als Teil der Dienststelle keine eigene Organstellung haben könnten. Das klang heute Morgen auch zum Teil in den Stellungnahmen der Vertretungen von Städtetag, Landkreistag und Städte- und Gemeindebund an.

Leider fehlt uns im Gesetzentwurf von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Möglichkeit, dass wir uns bei Gesetzesverstößen und bei Nichteinhaltung oder -erfüllung der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans ans Gericht wenden.

Zum Stellenwert des HGIG in der Verwaltung ist zu sagen, dass das HGIG mit vielen anderen Regelungen und Gesetzen, wie Beamtenrecht, tariflichen Regelungen oder dem HPVG, konkurriert. Das HGIG hat hier den geringsten Stellenwert, da es bislang keine Sanktionen enthält, während bei dem HPVG beispielsweise die Einigungsstelle angerufen werden kann. Der Widerspruch endet beim Gemeindevorstand bzw. dem Magistrat oder dem Kreisausschuss. Die Frauenbeauftragte hat nur in einzelnen Kommunen überhaupt ein Rede- oder Vortragsrecht.

Uns ist bislang kein Fall einer Kollegin bekannt, in dem einem Widerspruch der Frauenbeauftragten stattgegeben wurde. Das würde in der Konsequenz eigentlich bedeuten, dass es bislang keine Verstöße gegen das HGIG gegeben hat, die Dienststellen alles richtig gemacht und die Frauenbeauftragten unbegründeterweise Widerspruch eingelegt haben. Es bleibt damit immer innerhalb der Kommune, und es gibt bislang keine Beweispflicht der Dienststelle, dass das Gesetz eingehalten wird.

Leider wurden in dem Gesetzentwurf von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unsere Forderungen nach einer Clearing-Stelle nicht berücksichtigt. Auch das Zugangsrecht zur Aufsichtsbehörde fehlt. Das sind für uns die größten Schwachstellen des Entwurfs. Damit haben wir als Frauenbeauftragte keine Möglichkeit, in strittigen Sachverhalten unbeteiligte Dritte hinzuzuziehen, vor allem im Vorfeld eventueller gerichtlicher Auseinandersetzungen. Im Übrigen sehen wir die von den Dienststellen befürchtete Klageflut nicht.

Jede Kollegin, die bereits einige Widersprüche eingelegt hat, weiß, was das für sie bedeutet, wenn sie sich ans Gericht wenden wird. Auf jeden Fall begrüßen wir den Zugang zum zuständigen Ministerium. Dieser muss allerdings über den Dienstweg erfolgen und gibt damit der Dienststellenleitung – wer immer das im Einzelfall ist – die Entscheidung, was beim Ministerium angefragt und vorgetragen wird.

Es bleibt auch unklar – das finden wir sehr schade –, ob hier eindeutige Rechtsauskünfte für die Dienststellen und die Frauenbeauftragten erwartet werden können. – Wie sieht es aus mit der Zeit?

**Vorsitzende:** Die Zeit ist um.

Frau **Scheid:** Okay. Dann würde ich gern an dieser Stelle Schluss machen. Den Rest haben Sie unseren schriftlichen Stellungnahmen entnommen.

Ich danke für die Aufmerksamkeit und stehe natürlich für Fragen zur Verfügung.

Frau **Waldschmidt:** Frau Vorsitzende, sehr geehrte Anwesende! Ich spreche für die Frauenvertretung Hessen des DBB Beamtenbundes. Erst einmal vielen Dank für die Möglichkeit, hier Stellung zu nehmen.

Vieles ist heute schon angeklungen: Auch wir bewerten beide Gesetzentwürfe vom Grundsatz her positiv. Wir sehen bei beiden erst einmal einen Fortschritt bei der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir sehen auch bei beiden eine Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten. Das ist unterschiedlich ausgestaltet in den beiden Gesetzentwürfen; der SPD-Entwurf geht deutlich weiter. Dies könnte vielleicht zu Problematiken bei der Umsetzung in der Praxis führen; auch das ist schon angeklungen. Man könnte bei dem Gesetzentwurf der Regierungsfaktionen vielleicht das eine oder andere optimieren, aber grundsätzlich können wir mit beiden gut leben.

Gleichwohl hätte ich drei Anmerkungen. Das, was wir insgesamt als positiv bewerten, habe ich in unserer schriftlichen Stellungnahme schon einmal ausgeführt; das will ich jetzt nicht wiederholen. Ich hätte eine Anmerkung zu Art. 43 Abs. 1 des Gesetzentwurfs der SPD: Bei dem Benachteiligungsverbot in Bezug auf Beurlaubungen fehlen mir die beamtenrechtlichen Regelungen. Hier ist nur der tarifliche Zeitaufstieg benannt; nach dem Dienstrechtsänderungsgesetz befinden sich die Beamten in den gleichen Erfahrungsstufen. Hier würde ich um die entsprechende Ergänzung bitten.

Zum Gesetzentwurf der Regierungsfaktionen: Wir begrüßen es sehr, dass der Art. 14 Abs. 4 – hier geht es um die personellen organisatorischen Maßnahmen bei Beurlaubungen und Ähnlichem – jetzt deutlich besser geregelt ist. Die neue Formulierung geht über die alte hinaus. Ich möchte nur darauf hinweisen, dass es bei der Umsetzung in der Praxis sicher zu Problemen kommt. Es ist schön, dass personelle Ausgleiche nach dem Gesetzeswillen vorgenommen werden sollen und dass Teilzeitbeschäftigte auch tatsächlich nur im Umfang ihrer Arbeitszeit mit dienstlichen Aufgaben belastet werden und sich für die anderen Beschäftigten keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben. Ich denke allerdings, es ist nur dann durchführbar, wenn wir nicht Personal im öffentlichen Dienst des Landes Hessen abbauen, sondern wenn wir aufstocken.

Das hat jetzt nichts mit dem Gesetzestext zu tun; es war nur eine Anmerkung dazu. Dies geht im Übrigen auch aus dem Fünften Bericht zu Umsetzung des HGIG hervor. Hier ist explizit festgestellt, dass in der Praxis bei Beurlaubungen so gut wie nichts personell aufgefangen wird. Da muss man einfach auf die Umsetzung des erklärten Gesetzeswillens achten.

Zu den Entlastungen – das wäre mir noch wichtig–: Ich finde es schwierig, wenn ein unbestimmter Terminus wie „in erforderlichem Umfang“ gewählt wird. Meine Erfahrung ist, dass das immer zu Diskussionen in den Dienststellen führt, weil es natürlich unterschiedliche Auffassungen gibt, was ein erforderlicher Umfang ist. Ich muss sagen, da ist mir der SPD-Entwurf deutlich lieber, weil er die Entlastungen festlegt – auch eine

höhere Entlastung als der Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Frau **Ruwwe**: Ich vertrete die Vereinigung der Hessischen Frauenbeauftragten e.V. Vielen Dank, dass wir hier unsere Auffassung darstellen können und das auch in der Vergangenheit immer wieder tun konnten. Insofern sind unsere Forderungen manchmal etwas wiederholend, denn sie werden oft nicht so berücksichtigt, wie wir uns das vorgestellt haben. Dann müssen wir eben immer wieder neu fordern.

Wir begrüßen die Vorlage der beiden Gesetzentwürfe, sehen aber Unterschiede z. B. darin, dass der moderne Duktus bei der SPD-Fraktion stärker ausgeprägt ist. Es ist aber etwas umfänglicher dargestellt, weil sie dort berücksichtigt haben, was Frauenbeauftragte in ihrer jahrelangen praktischen Arbeit als Konfliktthemen und als Konzeptverbesserungen gesehen haben und in das Gesetz eingeführt sehen möchten.

Der Vorschlag von CDU und GRÜNEN ist zwar kürzer gefasst und etwas stärker konzentriert, enthält aber viele Punkte nicht, die wir für richtig halten. Deshalb wäre eine praktische Möglichkeit, dass die Forderungen, die aus dem SPD-Entwurf für uns wichtig sind, in den Entwurf der Regierungsfractionen aufgenommen werden, weil dieser Entwurf die größere Chance hat, einfach aufgrund der Mehrheiten, die Grundlage der Beschlussfassung zu werden. Von daher ist unsere Frage an Sie, die Landtagsabgeordneten, ob eine solche Möglichkeit überhaupt als eine konkrete Aktivität von Ihnen ins Auge gefasst worden ist.

Ein paar einzelne Punkte: Wir meinen – das ist schon mehrfach gesagt worden –, dass ein Gesetz eine Verwaltungsvorschrift haben muss. Jedes kleine Gesetz hat eine Verwaltungsvorschrift und Ausführungsbestimmungen – warum seit Jahrzehnten nicht auch das HGIG? Wir fordern, dass das im Gesetzentwurf steht. Das ist ein kleiner Satz: Näheres regelt eine vom zuständigen Ministerium zu erstellende Verwaltungsvorschrift. – Das zuständige Ministerium kann sich dann damit befassen. Hier werden keine Vorschriften von uns gemacht, aber es muss einfach da stehen.

Dann fordern wir, dass die Frauenbeauftragten, wenn das Gesetz jetzt „Gleichberechtigungsgesetz“ heißt, auch „Gleichberechtigungsbeauftragte“ heißen – das wurde von dem Wiesbadener Frauenbeauftragten auch schon gefordert –, denn Gleichstellung ist nach dem Gleichstellungsgesetz eine andere Position. Das muss klar sein, denn es geht immer noch um Gleichberechtigung.

Ein Punkt zu § 8 des Koalitionsentwurfs, in dem es um Ausbildungsvorgänge geht, in denen ausschließlich der Staat ausbildet. Hier müssen auch zum Teil überhöftige, also nicht nur 50-prozentige, Zielvorgaben, je nach Unterrepräsentation von Frauen und Männern, gemacht werden, da sich sonst in der Regel auf lange Sicht wenig ändern wird.

Ein wichtiger Punkt ist, dass die Vorgesetzten und die Dienststellenleitungen eine Vorbildfunktion haben. In § 4 Abs. 1 des Koalitionsentwurfs wünschen wir deshalb eine Ergänzung um den Begriff der „aktiven Förderung“ der Gesetzesziele durch die Führungs- und Leitungsebene. Die Verantwortung der Vorgesetzten und Führungskräfte für eine erfolgreiche Umsetzung der Gesetzesziele ist hervorzuheben. Das heißt, es ist nicht der persönlichen Ansicht, der Gnade oder der Großzügigkeit des Vorgesetzten überlassen, dass etwas passiert, sondern es ist eine definitive Aufgabe der Vorgesetzten

und der Dienststellen, sich für das HGIG und seine Umsetzung einzusetzen und aktiv zu sein.

Wir begrüßen auch den Aspekt der Personalentwicklung in § 12 des Koalitionsentwurfs. Er sollte um die Aufstellung von geschlechtergerechten, strukturierten Personalentwicklungskonzepten ergänzt werden. Die Einschränkung „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ ist entbehrlich, denn solche Entscheidungen entstehen immer im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Wir meinen – das wurde hier in dieser Diskussion schon als Ziel genannt –, dass das durch die geschlechterparitätische Gremienbesetzung im Regierungsentwurf im Vergleich zu der gültigen Fassung erfreulicherweise konkretisiert wird. Wir schlagen trotzdem vor, die Formulierung zu ändern: Das Wort „sollen“ soll durch das Wort „müssen“ ersetzt werden. In § 13 Satz 2 ist „erhebliche“ durch „zwingende“ Gründe zu ersetzen, denn erhebliche Gründe gibt es immer. Man muss nur Fantasie und Kreativität walten lassen, um hier eine Änderung auf den Weg zu bringen.

Die Einrichtung einer zentralen, unabhängigen Stelle fehlt in dem Entwurf der Regierungsfractionen. Wir meinen, dass es ohne diese Stelle – als eine Neuerung in dem Gesetz – einfach nicht geht. Das, was im SPD-Entwurf steht, sollte als eine wichtige Ergänzung und Erneuerung in das Gesetz übernommen werden. Zur analogen Wahrnehmung der Funktion in dem zuständigen Ressort muss die Frauenbeauftragte einfach einen freien Zugang haben und muss auch Fragen klären können, die in ihrer Dienststelle und in der direkten Auseinandersetzung nicht zu klären und vielleicht auch nicht sachkundig zu erörtern sind.

**Vorsitzende:** Frau Ruwwe, die Zeit ist überschritten.

Frau **Ruwwe:** Ja. Sie haben die Forderungen des VHFB auch in der schriftlichen Form vorliegen. – Wir wollen auch, dass die Bezahlung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – darauf wollen wir noch hinweisen – geändert wird. Hier ist der SPD-Entwurf aus unserer Sicht, wie man so schön sagt, zielführender. Die Einführung des Klagerechts für Frauen- und Gleichberechtigungsbeauftragte begrüßen wir zwar, meinen aber, dass es die entfallende unabhängige Stelle, die Clearing-Stelle, nicht ersetzen kann. – Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Vorsitzende:** Vielen Dank. Sie haben schon darauf hingewiesen, dass Sie eine schriftliche Stellungnahme abgegeben haben.

Nur zur Organisation: Sie hatten eine Frage an die Abgeordneten gestellt, das Ganze ist jetzt protokolliert, und die Abgeordneten können das dem Anhörungsprotokoll entnehmen. Wir sind in einer Anhörung, sodass wir solche Dinge heute nicht klären können.

Ich frage jetzt noch einmal in die Runde: Gibt es aus dieser Gruppe einen Frauenverband, der noch nicht zu Wort gekommen ist? – Das ist nicht der Fall.

Ich habe mich mit den Kolleginnen und Kollegen eben bilateral ausgetauscht. Wir wollen gern eine Mittagspause machen. Ich weiß aber, dass Frau Schroll um 13 Uhr gehen muss. Deshalb möchte ich noch den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit

geben, Fragen an Frau Schroll zu richten. Gibt es noch jemanden, der unbedingt vor der Mittagspause, die eine halbe Stunde dauern wird, weg muss? – Das ist nicht der Fall.

Dann würden wir vorschlagen, dass wir jetzt nur an Frau Schroll ein oder zwei Fragen richten und ansonsten, falls keiner welche hat, in die Mittagspause eintreten.

(Frau Eisenbraun: Auch ich muss nach der Mittagspause gehen! Hat noch jemand Fragen an mich?)

**Vorsitzende:** Frau Eisenbraun, ich habe Sie verstanden. Ich habe es technisch nicht hinbekommen, Ihnen das Wort zu geben. Wir machen das so.

Dann eröffne ich hiermit die Fragerunde an die beiden Damen. Gibt es von den Kolleginnen und Kollegen Fragen? – Das ist nicht der Fall.

Dann bedanke ich mich erst einmal bei den beiden Damen und wünsche ihnen einen guten Nachmittag. Wir treffen uns hier wieder um 13:30 Uhr.

(Unterbrechung von 12:56 bis 13:34 Uhr)

**Vorsitzende:** Wir wollen unsere Anhörung fortsetzen. Ich habe eben eine Meldung von Frau Renata Berlin, Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main, bekommen, die noch zur vorherigen Gruppe gehört. Deshalb wollen wir Sie gern vorziehen, bevor wir die Fragerunde starten. Entschuldigung, Frau Berlin, bei mir war das nicht als Wortbeitrag vermerkt.

Frau **Berlin:** Ich heiße Renata Berlin und bin Sprecherin der Frauenbeauftragten der Staatlichen Schulämter und für Lehrkräfte in Hessen. Ich bin ungefähr für 50.000 Lehrerinnen und Lehrer zuständig – das nur zur Größenordnung.

Wir hatten im Herbst letzten Jahres die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem Entwurf der SPD-Fraktion. Den haben wir damals an bestimmten Stellen befürwortet. Deswegen werde ich mich jetzt zuerst hauptsächlich auf den Entwurf der Regierungskoalition und dann jeweils auf den SPD-Entwurf beziehen.

Sie haben in dem Vorwort zum Entwurf geschrieben, dass Sie die Gruppe der Anwenderinnen und Anwender angesprochen und deren Ideen aufgenommen haben. Die drei Ideen, die die Anwenderinnen und Anwender, vor allem die Frauenbeauftragten, genannt haben, sind aber in dem Entwurf überhaupt nicht enthalten.

Wir haben immer gesagt, dass der Frauenförderplan, als das Instrument zur Frauenförderung, so gestärkt werden muss, dass er auch erfüllt werden kann. Das bedeutet, dass es Sanktionen oder eine positive Unterstützung für die besondere Erfüllung des Frauenförderplans geben muss. Das ist an keiner Stelle enthalten. Die einzige Konsequenz in dem Entwurf ist, dass die Amtsleitung begründen muss, warum bestimmte Vorgaben nicht erfüllt werden. Da kann man eigentlich sofort wieder einpacken, denn das wird nicht passieren.

Anders ist es in dem SPD-Entwurf: Hier ging es um § 69 – Zustimmung der Frauenbeauftragten. Es gibt auch diese schöne Idee, dass die Erfüllung oder Nichterfüllung des Frauenförderplans als Kriterium in die Leistungsbeurteilung der/des Vorgesetzten eingeht.

Der zweite Punkt in dem SPD-Entwurf war die zentrale, unabhängige Clearing-Stelle. Das hatten nicht nur die Frauenbeauftragten, sondern auch die dort anwesenden Fachfrauen gefordert. Sibylla Flügge hat in ihrem Eingangsreferat genannt, wie wichtig diese Clearing-Stelle ist: wie wichtig die Möglichkeit für Frauenbeauftragte ist, wenn es Konflikte in der Behörde, in der Dienststelle, aber auch in der übergeordneten Dienststelle, die für den zweiten Widerspruch zuständig ist, das Problem unterhalb der Klageebene zu klären.

Auf Nachfrage wurde gesagt, dies sei sehr teuer. In dem Entwurf der SPD wird das mit 1,5 Millionen € beziffert – nur 1,5 Millionen €. Wenn man sieht, dass viel mehr Geld für andere Sachen ausgegeben wird, sagt man: Frauenförderung ist – wie in diesem Witz – Tagesordnungspunkt 27.

Auch der nächste Punkt wurde heute schon genannt: die Stellung der Frauenbeauftragten. Die Frauenbeauftragte muss – nicht jeder hat so eine Klappe wie ich – einfach die Möglichkeit haben, mit der Dienststellenleitung auf Augenhöhe zu verhandeln. Nur dann ist es möglich, dass man gemeinsam ohne Konflikte bestimmte Sachen erreichen kann.

Diese Stellung der Frauenbeauftragten ist auch mit Status verbunden. Status definiert sich im Beamtenrecht z. B. über Besoldung. Heute gab es eine schöne Idee: bewertete Planstelle oder jeweils eine Stelle entsprechend der Referatsleitung. Das sind verschiedene Möglichkeiten. Die Stelle kann auch auf Zeit sein, es muss also keine Stelle auf Lebenszeit, sozusagen bis zur Pensionierung, sein.

Das sind die drei Hauptpunkte. Es gab noch andere Punkte, z. B. die Gremienbesetzung. Hier steht, die Gremien „sollen“, wir sehen hier aber eher das Verb „müssen“. Das, was heute dagegen geäußert wurde, ist eigentlich lächerlich. Es gibt Frauen in jeder Funktion, in jeder Position und mit jeder Fähigkeit. Es gibt auch Physikfachfrauen. Es wird gesagt, es gibt sie nicht – die gibt es.

**Vorsitzende:** Frau Berlin, ich muss auf die Zeit hinweisen.

Frau **Berlin:** Ja. – Ich komme noch zu einem Punkt, der unsere großen Ämter betrifft, z. B. das Schulamt Frankfurt, 7.000 Beschäftigte. Es steht im Entwurf der Koalition, es sind, „falls erforderlich, zudem Stellenanteile“ bereitzustellen, aber was erforderlich ist, darf die Dienststellenleitung entscheiden. Aber es ist eigentlich klar, dass ich allein – mit einer vollen Stelle, mit 7.000 Beschäftigten – das nicht machen kann. Alle Staatlichen Schulämter, aber auch die Universitäten sind wirklich riesig. Deswegen müsste da stehen, ab wann wie viele Stellenanteile zusätzlich notwendig sind. – Danke schön.

**Vorsitzende:** Vielen Dank, Frau Berlin. – Ich muss meine Kolleginnen und Kollegen noch einmal vertrösten. Frau Licht vom DGB, die eigentlich erst zu dem Thema Gewerkschaften ihre Stellungnahme abgeben sollte, hat einen Termin in Erfurt und muss den

Zug erreichen. Die Fragen können wir nachher an die Kollegen von Verdi richten. Aber zumindest wollen wir Sie kurz hören.

Frau **Licht**: Ich bedanke mich für die Flexibilität des Ausschusses ganz herzlich.

Ich möchte mich ganz kurz fassen. Ich verweise auf unsere schriftliche Stellungnahme, die Ihnen vorliegt, und möchte mich in meiner mündlichen Stellungnahme auf nur wenige Punkte beschränken.

Mehrfach wurde heute in diesem Raum schon festgestellt, dass wir von einer tatsächlichen Gleichstellung der Frauen in Beruf und Gesellschaft noch ziemlich weit entfernt sind. Deshalb ist es für uns alle unabdingbar, dass das Hessische Gleichberechtigungsgesetz nicht nur fortgeschrieben wird, sondern dass auch neue Instrumente eingeführt werden, um das Grundrecht auf Gleichberechtigung umzusetzen oder seiner Umsetzung zumindest näherzukommen.

Um das zu verstärken, möchte ich mich bei meiner mündlichen Stellungnahme insbesondere auf den Wirkungsbereich des Gesetzes beziehen. Insbesondere deshalb, weil aufgrund der fortschreitenden Ausgliederungen und Privatisierungen der Kernbereich des öffentlichen Dienstes immer kleiner wird, erachten wir es als unbedingt notwendig, dass das Land und die Kommunen in Hessen ihrer Verantwortung für die Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung auch in den Randbereichen des öffentlichen Dienstes gerecht werden. Dazu ist es notwendig, den Geltungsbereich des Gesetzes auszuweiten und die Einflussnahme verbindlich zu regeln. Das heißt, dass es nicht ausreicht, auf die Anwendung von Regelungen hinzuwirken – wie es im Gesetzentwurf der CDU und der GRÜNEN steht –, wenn Einrichtungen des Landes oder der Kommunen in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt werden, oder im Falle von Veräußerungen. Hier muss eine zwingende Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes herbeigeführt werden. Das gilt im Übrigen auch für die hier schon angesprochenen landesübergreifenden Einrichtungen, z. B. die Helaba, was von Frau Obst vorhin sehr umfassend dargestellt wurde.

Der nächste Punkt betrifft die Vergabe öffentlicher Aufträge. Auch da gibt es unserer Meinung nach Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Durchsetzung der Gleichstellung. Diese sollten genutzt werden, z. B. durch die Einführung spezifischer Vergabekriterien oder bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen durch das Land oder die Kommunen.

Ich möchte noch kurz einen Punkt ansprechen. In unserer Stellungnahme fordern wir die Einrichtung einer unabhängigen Stelle – oder Stabsstelle, auch dieser Begriff wurde heute schon öfter verwendet – für Frauen- und Gleichstellungspolitik im zuständigen Ministerium, wobei man darüber philosophieren könnte, welches Ministerium eigentlich das zuständige ist. Wenn die Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die von allen Ministerien umgesetzt werden muss – wie es schon öfter betont wurde –, wäre es folgerichtig, diese Stabsstelle direkt bei der Hessischen Staatskanzlei anzusiedeln.

**Vorsitzende**: Vielen Dank. – Ich eröffne die Fragerunde und bitte um Wortmeldungen.

Abg. **Marjana Schott:** Ich versuche, meine Fragen ein bisschen zu bündeln. Einiges würde ich gerne mehrere Anzuhörende fragen. Da wir dann aber zeitlich gar nicht mehr hinkommen würden, wird es exemplarisch funktionieren müssen.

Ich würde gerne Frau Dr. Ernst stellvertretend für viele andere fragen: Es war immer wieder die Rede von der Ausstattung der Frauenbeauftragtenstellen. Bitte präzisieren Sie, wie diese Stellen ausgestattet sein sollten, damit wir da zu einer sinnhaften Lösung kommen. Ganz speziell an Sie die Frage: Sie haben das Vergeben von Frauenbeauftragtenstellen an Mitarbeiterinnen problematisiert, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen. Auch dazu hätte ich gerne einen Satz gehört, weil ich mir noch nicht richtig vorstellen kann, was das bedeutet respektive nicht bedeutet.

Frau Scheid würde ich gerne fragen, wie die Frauenbeauftragtenstellen in den Kommunen ausgestattet sein sollten und was zur Entlastung der Beauftragten unbedingt erforderlich wäre. Die Situation in den Kommunen ist da vielleicht etwas anders.

Ich habe außerdem eine Frage an den Verein „Gleichberechtigung und Vernetzung“. Sie haben gesagt, das Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehe Ihnen nicht weit genug. Wie weit sollte es Ihrer Meinung nach gehen? Wie sehen Sie das hinsichtlich der aufschiebenden Wirkung bei Klagen? Welche Sanktionen oder Anreize sollten gegeben werden, damit die Ziele des Gleichstellungsgesetzes tatsächlich erreicht werden?

Frau **Dr. Ernst:** Sie hatten eine Frage zur Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragtenstellen. Im Gesetzentwurf ist vorgesehen, dass Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten zusätzliche Stellenanteile zur Verfügung stellen sollen, und zwar entweder für eine weitere Frauenbeauftragte oder für eine Stellvertreterin. So heißt es im Gesetzentwurf. Unser Anliegen ist es, die Bestimmung an der Stelle zu öffnen und auch die Möglichkeit zu geben, eine Fachreferentin einzustellen. Das sind Strukturen, die sich an den Universitäten in der Tat sehr bewährt haben.

Ihre zweite Frage richtete sich auf Frauenbeauftragte, die befristete Stellen haben. Das war eine Ausnahmeregelung. Das betraf vor allem Wissenschaftlerinnen, die auf befristeten Stellen tätig waren und in Ausnahmefällen das Amt der Frauenbeauftragten übernehmen konnten. Wir halten diese Ausnahmeregelung für überflüssig. Sie wurde nicht genutzt, hat sich nicht bewährt und könnte somit abgeschafft werden.

Frau **Scheid:** Bezüglich der Ausstattung der Stellen findet sich im Gesetzentwurf der Regierungsfractionen eine Regelung für kleinere Dienststellen. Wenn es aber um Dienststellen mit über 2.000 Beschäftigten geht, wird die Regelung sehr schwammig. Da sind nämlich die Worte „falls erforderlich“ eingefügt. Sie können es sich sicher vorstellen: Wenn ich in meiner Dienststelle die Worte „falls erforderlich“ zur Diskussion stelle, dann sagt die Dienstleitung: Es ist nicht erforderlich. – Ich als Frauenbeauftragte sage hingegen: Es ist erforderlich. – Wer klärt das? Wir haben keine Clearing-Stelle. So sieht es in der Praxis der Anwendung des Gesetzes aus.

Nach meinem Dafürhalten wäre pro 1.000 Beschäftigte entweder eine weitere Frauenbeauftragte, eine Stellvertreterin oder eine Fachreferentin – wie Sie es formuliert haben – notwendig, um eine gute Arbeit der Frauenbeauftragten sicherzustellen. Sie müssen sich das so vorstellen: Wir sind nicht nur bei jedem Vorgang zu beteiligen, der einzelne personelle, organisatorische oder soziale Maßnahmen betrifft, sondern wir haben auch

die Aufgabe, die Dienststellen zu beraten, wenn es um die Einführung neuer Instrumente geht, z. B. Beurteilungswesen, leistungsgerechte Bezahlung, integriertes Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement, und wirken daran auch mit. Die Liste ließe sich beliebig fortführen. Es ist notwendig, dass wir den erforderlichen Sach- und Fachverstand auch für diese Themen mitbringen – und zwar unter dem besonderen Aspekt der Relevanz der Gleichstellung, dass die Systeme also so gestaltet werden, dass sie sich in ihren Strukturen auf Frauen nicht benachteiligend auswirken.

Frau **von Woedtke**: Vielen Dank für die Fragen. Die eine richtete sich darauf, warum wir der Meinung sind, dass Umfang des Klagerechts nicht ausreicht. Die Gleichstellungsbeauftragte soll nach dem Gesetzentwurf der CDU und der GRÜNEN berechtigt sein, zu klagen, wenn sie in ihren eigenen Rechten verletzt ist und wenn kein Gleichstellungsplan aufgestellt wurde. Wir meinen aber, dass sie auch dann zur Klage berechtigt sein sollte, wenn gegen andere Regelungen des HGIG verstoßen wird. Es ist nicht einzusehen, warum die Regelung nicht auch noch darauf erweitert wird.

Eine andere Frage richtete sich auf Sanktionen und Anreizmöglichkeiten. Ein Hauptproblem der geltenden Gesetze ist, dass zwar Regelungen aufgestellt werden, dass aber die Instrumente, um diese Regelungen zu verfolgen, zu schwach oder nicht vorhanden sind. Eine Möglichkeit wäre, die jeweils höhere Behörde, also die Aufsichtsbehörde – bei den Kommunen wäre das die Kommunalaufsicht –, mit in den Blick zu nehmen, zum einen der Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen, sich an diese Stelle zu wenden, zum anderen der Aufsichtsbehörde die Verpflichtung zu geben, die Umsetzung des HGIG in ihrem Wirkungsbereich aktiv zu betreiben. Uns erscheint dies eine Regelung zu sein, die der Verwaltungshierarchie systemimmanent und sicher sehr sinnvoll wäre.

Eine andere mögliche Sanktion wäre, im Rahmen der Aufstellung des Gleichstellungsplan festzulegen, dass keine Höhergruppierung oder Beförderung zugelassen wird, wenn die Inhalte des Planes nicht umgesetzt werden. Das würde dem Sinn des Gesetzentwurfs eigentlich nicht entgegenstehen, aber vielleicht Klagen vermeiden und die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung des Gleichstellungsplans in die Realität erhöhen.

Zu der Frage nach den Anreizen: Anreize sind ja die schönere Seite von Sanktionen, wenn man es so formulieren will. Da sind der Fantasie sicher keine Grenzen gesetzt. Es gibt natürlich die Möglichkeit, erhöhte Förderungen für Maßnahmen festzulegen, die die Gleichstellung besonders voranbringen – teilweise kennt man das aus dem Hochschulbereich –, Landesprogramme durchzuführen, die die Gleichstellung voranbringen, oder Auszeichnungen an Dienststellen zu vergeben, die in vorbildlicher Weise die Vorgaben des Gesetzes erfüllen.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Vielen Dank. – Wir kommen zur nächsten Fragestellerin, Frau Kollegin Gnadl.

Abg. **Lisa Gnadl**: Ich habe Fragen, insbesondere an die LAG Hessische Frauenbüros. Frau Scheid, Sie haben für die Frauenbeauftragten in den Städten und Gemeinden, also für die auf kommunaler Ebene, Stellung bezogen. Mich würde interessieren, ob Sie Beispiele aus Ihrer Praxis nennen können, an denen deutlich wird, warum eine Stärkung der Mitwirkungsrechte, der Widerspruchsrechte und der Klagemöglichkeiten für Frauenbeauftragte notwendig ist.

Zweitens würde ich gerne wissen, ob Sie – auch aus der Praxis – Beispiele nennen können, wo das HGlG aufgrund von Privatisierungen seinen Geltungsbereich verloren hat. An welchen Stellen wäre es notwendig, den Geltungsbereich des Gesetzes entsprechend zu erweitern?

Dritte Frage. Bezüglich des Themas Clearing-Stelle – entweder eine unabhängige Stelle, wie es in dem einen Gesetzentwurf gefordert wird, versus die Möglichkeit, dass sich die Frauenbeauftragten an das Ministerium wenden –: Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei dem einen oder dem anderen Vorschlag? Was würden Sie aus Ihrer Praxis heraus empfehlen? Eine Forderung war ja auch immer, dass den Frauenbeauftragten auf kommunaler Ebene eine Hilfestellung zuteilwerden soll. Über welche Stelle wäre das tatsächlich möglich?

Frau **Mittermüller**: Mein Name ist Katja Mittermüller; ich bin Frauenbeauftragte im Kreis Offenbach. Ich beantworte die Frage.

Ich kann Ihnen gerne Beispiele aus der Praxis nennen. Unsere Kritik bezog sich auf das Organklagerecht. Wir finden es im Prinzip gut für die Kolleginnen in den Dienststellen, wo die Beteiligung nicht gut läuft, wo die Gleichberechtigung nicht angekommen ist. Das ist in vielen kleineren Dienststellen der Fall.

Bei uns im Haus läuft es gut; wir haben eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Nichtsdestotrotz kommen bei uns – und in anderen großen Dienststellen – Rechtsverstöße vor. Einen solchen Fall möchte ich beispielhaft nennen. Es wurde Dienstpostenbewertungen gemacht – mühevoll, mit sehr viel Arbeit. Die Ergebnisse wurden von der Personalstelle kommuniziert. Danach kam es zur Anhebung der Bewertung des Postens eines Mannes, die nicht gerechtfertigt war, weil sich der Posten nicht geändert hatte. Das war ein Rechtsverstoß. An der Stelle musste auf das Beamtenrecht Bezug genommen werden, denn es betraf ja auch die Rechte der übrigen männlichen Beamten. Es wurde Widerspruch eingelegt. Der Widerspruch wurde abgelehnt mit der Begründung, es handle sich um eine organisatorische Maßnahme. Das heißt, die Stelle wurde eingestellt, der Widerspruch wurde abgelehnt. Dann sollte dieser Mann befördert werden. Dagegen wurde nochmals Widerspruch eingelegt. Auch dieser Widerspruch wurde abgelehnt. Dann kam der Vorgang zu den Personalräten; damit wurde er zu einer Angelegenheit der Einigungsstelle. Das ist eine Möglichkeit der Sanktion. In der Einigungsstelle kam es zu der Empfehlung, die Maßnahme nicht umzusetzen, da sie rechtswidrig war. In dem von mir genannten Fall ist der Kreisausschuss dem gefolgt, obwohl er der Empfehlung nicht hätte folgen müssen, weil es um einen Beamtenposten ging. Die Entscheidung des Kreisausschusses zeigt aber ganz deutlich, dass es ein Rechtsverstoß war. Den hätten wir als Frauenbeauftragte nicht verhindern können. Das ist leider kein Einzelfall.

Ich möchte noch kurz sagen, weil es vorhin so klang, als sei es ein individuelles Problem der jeweiligen Frauenbeauftragten und der Dienststellen, wie es Frau Dr. Baum formuliert hat: Nein, es ist ein strukturelles Problem. Das Problem ist nicht, dass wir nicht gut mit den Dienststellen kommunizieren. Es ist so, wie Herr von Roettekens gesagt hat: Es gilt, dicke Bretter zu bohren – in dem Bewusstsein, dass massive Widerstände bestehen, Frauen nach vorne zu bringen. Wenn der Beförderungsmechanismus so angewandt wird, dass er eine Gruppe bevorzugt, dann führt das im Endeffekt zu einer Quotierung in die andere Richtung. Das zeigt ganz deutlich. Wenn wir so etwas nicht verhindern können, wenn wir keine Sanktionsmöglichkeiten gegen eine ergriffene Maßnahme oder

zumindest gegen die Nichtumsetzung der Frauenförderpläne bekommen, dann sind wir Frauenbeauftragten bei unserer Arbeit eigentlich erledigt.

Die Clearing-Stelle hat für uns zwei Komponenten. Es geht zum einen darum, eine rechtssichere Auskunft zu bekommen. Meine Behörde hat die Einrichtung einer solchen Stelle befürwortet. Man möchte gerne eine Stelle haben, an die man sich wenden kann, wenn nicht klar ist, wie das Gleichberechtigungsgesetz umzusetzen ist. Eine Clearing-Stelle hat also zum einen eine Mediations-Funktion. Wir würden uns wünschen, Sachverhalte so zu klären, dass es erst gar nicht zu weiteren Sanktionen kommen muss. Wenn sich die Fronten aber verhärten, dann sollte natürlich auch eine rechtssichere Auskunft gegeben werden können. Wir haben uns in der Vergangenheit auch an das Regierungspräsidium gewandt, um dort eine Auskunft einzuholen. Die Aussage des RP war, dass man sich eigentlich immer auf die Gutachten der Ministerien stütze. Das heißt, das Regierungspräsidium – für uns ist das RP die Aufsichtsbehörde – nutzt den Fachverstand der Ministerien, um sich eine Meinung zu bilden und zu sagen, ob man beteiligen muss oder nicht beteiligen muss. In dem genannten Fall war das Ergebnis: Ihr müsst beteiligen. – Das ist am nächsten Tag erfolgt. Das zeigt doch ganz klar, welche Funktion eine Clearing-Stelle haben kann, welche Funktion die Aufsichtsbehörde hat und welche Funktion in letzter Konsequenz eine Klage hat.

Zur Organstellung der Frauenbeauftragten. Wir legen auch jetzt schon im Rahmen unserer Organstellung in Einzelfällen Widerspruch gegen Entscheidungen unserer Dienststellen ein. Das ist – das kann ich Ihnen versichern – kein schöner Weg, und den vermeiden wir, wenn es geht.

Zum Thema „Geltungsbereich des Gesetzes“ kann ich Ihnen ebenfalls Beispiele nennen. Im Zuge der SGB-II-Reform, der Hartz-Reform, kam es bei uns zu einer Ausgliederung in eine GmbH. Die Ausgliederung in eine Gesellschaft bedeutete für einen Großteil der Frauen in einem Bereich, in dem Frauen überrepräsentiert sind, nämlich dem Sozialamt, dass für sie von heute auf morgen die Bestimmungen des Gleichberechtigungsgesetzes nicht mehr galten, die vorher galten – mit allem, was dazu gehört. Wir haben in dem Fall insofern „die Kurve gekriegt“ – ich sage es einmal salopp –, weil die GmbH später in eine AÖR umgewandelt wurde, die ja Dienstherrenfähigkeit besitzt. Dort konnten also auch Beamte beschäftigt werden. Die Umwandlung hatte fachliche Gründe, keine Gründe, die Fragen der Gleichberechtigung betrafen. Wir hatten einfach Glück, dass das jetzt so ist, dass wir eine eigene Frauenbeauftragte und auch eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt haben. All das war aber in der GmbH nicht gegeben; von heute auf morgen gingen Rechte verloren. Ich frage mich: Warum hätte sich nicht auch die GmbH nach dem HGIG richten sollen? In welchem Wettbewerb tritt diese Gesellschaft, die sich mit Problemen am Arbeitsmarkt beschäftigt? Das ist mir auch heute Morgen in der Diskussion nicht klar geworden.

Stell. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth:** Nächster Fragesteller ist Herr Abg. Merz.

Abg. **Gerhard Merz:** Meine Frage passt gut zu der letzten Bemerkung. Ich möchte Frau Obst zwei Fragen stellen.

Erstens. Das Gleichberechtigungsgesetz gilt ja schon für den Bereich der Sparkassen. Hatten Sie in der Vergangenheit den Eindruck, dass die Tatsache, dass das Gleichberechtigungsgesetz für die Sparkassen gilt, im Wettbewerb mit den privaten Banken oder den Volksbanken von irgendeinem Nachteil war? Wenn ja, worin besteht der?

Zweitens. Da die Frage heute früh nicht beantwortet werden konnte: Wie viele weibliche Sparkassenvorstände haben wir derzeit? Vielleicht können Sie mir diese Frage beantworten.

Frau **Obst**: Das Gleichberechtigungsgesetz gilt auch für die Sparkassen. Daraus resultierende Nachteile habe ich bis jetzt nicht erkennen können. Im Gegenteil: Viele Sparkassen engagieren sich im Audit „Beruf und Familie“, und viele der Ziele, die im Gleichberechtigungsgesetz genannt sind, werden verfolgt und entsprechende Maßnahmen durchgeführt. Wir haben das in den letzten Jahren sehr intensiv getan. Das war auch sehr sinnvoll, denn die Stützung durch das Gleichberechtigungsgesetz war – so empfinde ich es – nicht sehr stark. Wir tauschen uns ja unter den Kollegen aus; deshalb kann ich sagen: Das ist in der Tat so.

Es gibt im Deutschen Sparkassen- und Giroverband eine Initiative, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zu erreichen, dass mehr Frauen Karriere machen, sodass von da ein gewisser Rückenwind herrscht und dies offensichtlich unabhängig vom Gesetz so gewollt ist. Das hat uns nicht geschadet. Da bin ich ganz sicher. Aber: Nach Frauen in Vorständen habe auch ich in der Vorbereitung auf heute gefahndet.

(Heiterkeit)

Das ist ja eine zweiseitige Sache. Zum einen geht es um Frauen in Sparkassenvorständen, zum anderen um Frauen, die in den Verwaltungsräten sitzen, z. B. Landrätinnen und Bürgermeisterinnen. Frauen in diesen Positionen waren in letzter Zeit dünn gesät. Ich habe nachgeforscht; die Liste habe ich einzupacken vergessen, kann sie Ihnen aber nachliefern. Der Prozentsatz der Frauen in Vorständen beträgt um die 5 %. Sie sind also in einzelnen Vorständen zu finden. Was mir positiv aufgefallen ist: Es sind einige Landrätinnen hinzugekommen. Diese Aufstellung habe ich aus dem Internet. Bei uns, der Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen, ist der prozentuale Anteil der Frauen in Vorständen ein bisschen höher. Das liegt an Thüringen, denn dort machen Frauen ca. 80 % der bei der Sparkassen-Finanzgruppe Beschäftigten aus.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Vielen Dank, Frau Obst. – Nächste Fragestellerin ist Frau Erfurth.

Abg. **Sigrid Erfurth**: Ich habe zunächst eine Frage an Frau Zimmermann. Frau Zimmermann, Sie haben am Ende Ihrer schriftlichen Stellungnahme formuliert, dass es einen erhöhten Fortbildungsbedarf gebe, wenn der Gesetzesvorschlag der Kollegen der SPD ins Gesetzblatt komme. Das habe ich noch nicht ganz verstanden. Vielleicht können Sie uns erläutern, was Sie damit meinen.

Ich habe eine Frage an die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten. Die Frage richtet sich auch an die Arbeitsgemeinschaft der Wiesbadener Frauenbeauftragten. Es geht dabei um das Klagerecht. Wir haben heute Morgen gehört, dass in den Kommunalen Spitzenverbänden wegen des Klagerechts Alarmstimmung herrschte – also wegen dem, was wir von der Koalitionsfraktionen in den Gesetzentwurf geschrieben haben –, dass man eine Klagewelle befürchtet und jetzt glaubt, es breche der Notstand aus. Ich hätte von Ihnen gerne eine Einschätzung hierzu. Wie beurteilen Sie ein solches Klagerecht? Werden die Frauenbeauftragten ständig mit Klagen drohen? Wel-

che Auswirkungen auf die Verwaltung würden Sie aus Ihrer ganz persönlichen und internen Sicht erwarten?

Frau **Zimmermann**: Ich damit habe gemeint, es ist zu unterscheiden. Wir sind ein paar Frauenbeauftragte, die schon seit einigen Jahren im Dienst sind. Wir arbeiten mit dem geltenden Gesetz. Wenn das neue umfangreiche Gesetz kommen sollte, das wirklich für eine maximale Regelung sorgen würde, wäre das zwar gut und schön, aber ich glaube, dann würde eine umfangreiche Fortbildungsmaßnahme für uns notwendig werden. Ich darf nämlich daran erinnern, dass wir mehr tun, als To-do-Listen oder Paragraphen abzuarbeiten. Zu unserer Arbeit gehört viel mehr.

Vor diesem Hintergrund stelle ich mir folgende Situation vor. Ich bin eine angehende Frauenbeauftragte, habe den Verstand und auch die Intuition für dieses Amt, habe durchaus meine Qualifikationen und möchte mich auf dieses Amt bewerben. Sehe ich dann diese 78 Paragraphen, kriege ich erst einmal einen Schreck, ob ich das Amt überhaupt ausfüllen kann. So habe ich es gemeint. Es wäre sinnvoll, mich im Vorfeld meiner Tätigkeit so zu qualifizieren, dass ich sicher in den Job starten kann, wenn ich schon den Anspruch habe, auf Augenhöhe mitreden zu können. Da geht es nämlich nicht nur um das HGIG und seine Paragraphen, sondern auch um Gender-Controlling, um Verhandlungstechniken und rhetorische Fähigkeiten. Zu dem Amt einer Frauenbeauftragten gehört also viel mehr; das war damit gemeint. Dazu gehört z. B. eine Qualifizierung im Vorfeld, damit es ein guter Start wird und man nicht erst im Nachgang irgendwelche Wissenslücken schließen muss, die man hat, weil man das Amt zu früh angetreten hat.

Frau **Mittermüller**: Sie haben gefragt, wie wir die Auswirkungen der Klagemöglichkeit einschätzen. Zu der befürchteten Klageflut habe ich vorhin schon etwas gesagt. Ich befürchte keine Klageflut. Ich kann mir das nicht vorstellen, weil wir ja auch mit den Dienststellen gut zusammenarbeiten möchten, wie es Herr von Roetteken heute Morgen schon gesagt hat. Es macht uns das Leben nicht leichter, als Einzelkämpferinnen in Konflikten mit einer Dienststelle zu gehen. Insofern schätze ich es so ein, dass auch die Kolleginnen nicht als Erstes sagen: Frisch voran mit der Klage. – Das sehe ich nicht. Das ist meine persönliche Einschätzung.

Frau **Scheid**: Eine kleine Ergänzung meinerseits. Man darf es sich ja nicht so vorstellen, dass wir mit der Dienststelle so verhandeln, dass wir als Erstes sagen: Wir packen die allerletzte Möglichkeit aus. – Auch jetzt schon ist es vielmehr so, dass wir verschiedene Gesprächsebenen nutzen – bis hin zur Dienststellenleitung –, um Möglichkeiten zu finden, im Einvernehmen mit der Dienststelle eine Lösung hinzubekommen, sodass das HGIG eingehalten wird und mit der einen oder anderen Veränderung dem Willen der Dienststelle eventuell Rechnung getragen werden kann. Das ist unsere Arbeitsweise.

Auch ich habe es schon gesagt: Eine Klageflut wird es mit Sicherheit nicht geben. Allerdings ist es so, dass es gerade im kommunalen Bereich schon eine Wirkung hätte, wenn wir als Frauenbeauftragte die Möglichkeit bekämen, theoretisch auch „nach außen“ zu gehen. Das muss man einfach wissen. Wir verstehen nicht so ganz, warum das nicht möglich sein soll, denn – ich sage es jetzt einmal so – auch Haushalte müssen doch genehmigt werden. Da gibt es Auflagen, an die sich alle halten müssen. Die werden ernstgenommen und über das HGIG gestellt, indem man sagt: „Frau Scheid, das können wir angesichts der Auflagen des Innenministers nicht machen.“ – Für das HGIG haben wir derzeit diese Möglichkeit nicht.

Uns geht es ja um die Sache. Oft geht es um rechtswidrige Entscheidungen und nicht unbedingt um formale Regelungen, denn darüber verhandeln wir ja schon vorher mit der Dienststelle. Insofern fehlt uns schon die Möglichkeit, gegen inhaltliche Entscheidungen vorgehen zu können, wenn wir einen ganz klaren Bruch des Gesetzes und das Vorhandensein eines Benachteiligungstatbestands sehen.

Abg. **Claudia Ravensburg:** Meine erste Frage geht an Frau Zimmermann. Es liegen schriftliche Stellungnahmen vor, die verlangen, aus unserem Gesetzentwurf das Wort „Männer“ ganz zu streichen. In Ihrer Stellungnahme wie auch aus der von Frau Eisenbraun – die jetzt nicht mehr anwesend sein kann – wird es explizit positiv eingeschätzt, dass von diesem Gesetzentwurf auch Männer erfasst sind. Ich hätte gerne von Ihnen konkretisiert, welche Vorteile für Frauen, aber auch für Männer, Sie sich davon versprechen.

Dann eine Frage an Frau Mierzwa. Beim Vergleich der beiden Gesetzentwürfe sprachen Sie davon, es sei ein Vorteil, dass es partnerschaftliche Umgangsweisen zwischen Frauen und Männer in einem Unternehmen oder in einer Verwaltung gibt. Ziel eines solchen Gesetzes sollte eher die Förderung der Frauen sein. Deshalb meine Frage zu dem Klagerecht im Gesetzentwurf der SPD-Fraktion: Welches sollte der Schwerpunkt der Frauenbeauftragten sein: Teilhabe bei allen Personalentscheidungen, auch mit einem Klagerecht, oder eher bei der Förderung von Frauen. Wie beurteilen Sie das?

Die dritte Frage geht an Frau Waldschmidt. Sie sprachen von einer Interessenkollision, wenn Frauen gleichzeitig in der Personalvertretung Mitglied sind. Das wird in den Stellungnahmen sehr unterschiedlich gesehen. Können Sie, bitte, dazu noch einmal Stellung nehmen? – Und noch eine Verständnisfrage: Sie führen den Begriff „vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung“ ein. Nach meinem Verständnis umfasst bisher der Begriff „flexible Arbeitszeit“ alles unterhalb der 100 %. Häufig macht man einen Tag frei und arbeitet vier Tage in der Woche – solche Dinge sind schon jetzt vorstellbar. Warum halten Sie diesen Begriff für so wichtig, und was verstehen Sie darunter?

Frau **Zimmermann:** Warum die Verbesserung der Rahmenbedingungen auch für Männer? Auch das haben wir intern ausgiebig diskutiert. Ich vertrete die Auffassung, dass wir Frauenpolitik nicht ohne Männer machen können. Das geht gar nicht. Das kommt bei den Männern nicht gut an, und es ist auch wichtig, füreinander erst einmal Verständnis aufzubringen. Was die Rahmenbedingungen beim Arbeitsplatz angeht, so ist es heute tatsächlich so, dass es sich die meisten oder viele Männer nicht leisten können, zu sagen: Chef, ich brauche eine Teilzeitstelle, ich möchte etwas von meiner Beziehung, von meinen Kindern haben, ich muss für meine Mutter die Besorgungen machen und ihre Wohnung putzen. – Heutzutage können sich das die Männer nicht einfach so leisten. Sie könnten zwar, aber sie tun es nicht, weil das noch als Schwäche gilt.

Hier geht es darum, alle in der Gesellschaft mitzunehmen und diese Rahmenbedingungen auch für Männer zu schaffen. Erst dann, wenn sie in eine Position kommen, können sie auch wirklich nachfühlen und nachvollziehen, wie sich eine Frau fühlen könnte. Vorher heißt es: „Nein, du bist die Quotenfrau!“ Und wenn wir schon im System sind – –

Ich komme mit Gesetzesparagrafen verschiedenster Art und Forderungen – und was passiert dann im System? Dann klafft das alles noch mehr auseinander. Dann sagen die Männer den Frauen: „Du bist die Quotenfrau!“ Die Frau sagt: „Nein, ich will aber keine Quotenfrau sein!“ Und so fängt ein Teufelskreis an, den wir gar nicht wollen.

Deshalb ist es meine feste Überzeugung: Es ist gut, wenn beide Geschlechter von diesen Rahmenbedingungen profitieren. In meiner Stellungnahme habe ich auf die Gesellschaft verwiesen und auf den Willen des Gesetzgebers zum Elterngeld und zur Elternzeit. Genau deshalb gibt es die „Elternzeit plus“, und das finde ich gut. Davon profitiert die ganze Gesellschaft, von Kindern bis Eltern und wir selbst auch. – Das ist meine persönliche Meinung, aus der Praxis.

Frau **Waldschmidt**: Interessenkollisionen müssen nicht vorliegen, aber ich kann sie auch nicht ausschließen. So war das gemeint.

Mit der bisherigen Regelung kann ich gut leben, aber die neue – mit Ausschluss der Frauenbeauftragten aus der Personalvertretung – ist mir lieber.

Ich habe folgende Erfahrung gemacht – ich bin örtliche Personalratsvorsitzende, und auch in der Stufenvertretung stellt es sich problematisch dar. Wir haben die besondere Frauenbeauftragte. Die war schon vorher Mitglied des Bezirkspersonalrats. Sie blieb das, als sie besondere Frauenbeauftragte wurde. Das ist nicht einfach. Denn natürlich wurden viele Entscheidungen der Dienstbehörde mit ihr durchgesprochen. Sie ist Teil der Dienststellenleitung, vertritt dann aber, so empfinde ich es, in der Personalratssitzung die Dienststelle und ist als Personalratsmitglied in ihren Entscheidungen meines Erachtens nicht mehr völlig frei. Ich begrüße also die neue Entscheidung, diese beiden zu trennen.

„Vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung“ soll nicht heißen, dass man fünf Tage die Woche arbeitet. „Vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung“ bedeutet für mich: so nahe wie möglich an 100 % – einfach vor dem Hintergrund, dass wir ganz oft Frauen in Altersarmut haben. Ich erlebe das in Gesprächen mit Kolleginnen: Wenn die in Teilzeit gehen, dann macht man sich ganz oft keine Gedanken, wie sich das auf die Versorgung auswirkt. Natürlich müssen sie darauf hingewiesen werden, und sie werden das auch. Aber das große Erwachen kommt dann, wenn sie schon lange in Teilzeit waren und sich eine Versorgungsauskunft geben lassen – dann schlagen sie die Hände über dem Kopf zusammen.

Ich finde, es ist wichtiger, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen und Männer, die familienpolitische Verpflichtungen haben, ihre Teilzeit soweit wie möglich aufstocken können, damit sie nicht in diese Altersarmut geraten.

Frau **Mierzwa**: Frau Abg. Ravensburg, wenn ich Ihre Frage richtig verstanden habe – ganz sicher bin ich mir da nicht –, dann wollen Sie einerseits wissen, wie ich die Vereinbarkeit des Festhaltens an der Frauenförderung mit der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Lebensverlauf an allen familiären Aufgaben im Verhältnis zum Klagerecht sehe. – Habe ich das richtig verstanden?

Abg. **Claudia Ravensburg**: Es ging mir um die Aufgaben der Frauenbeauftragten: auf der einen Seite Teilhabe. Ich habe ja nur 100 % Zeit und kann entweder an allen Personalentscheidungen teilhaben, das ist der SPD-Gesetzentwurf, teilweise auch mit Klagen gegen diese Entscheidungen. Oder sehen Sie die Schwerpunkte der Frauenbeauftragten in der Förderung der Frauen bzw. der Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen in einem Unternehmen oder in der Verwaltung?

Frau **Mierzwa**: Die Frauenbeauftragte ist natürlich in allererster Linie daran interessiert – da möchte ich mich an die Kollegin Scheid anschließen –, dialogisch mit der Dienststelle zusammenzuarbeiten. Natürlich möchten wir keine Klageflut. Das ist im Dialog mit der Dienststelle überhaupt nicht zielführend – insbesondere wenn ich mich als Frauenbeauftragte als Teil, als Beratungsinstrument in der Dienststelle verstehe –, permanent in den Diskurs zu gehen. Es ist entscheidend, mit der Dienststelle partnerschaftlich zu versuchen, so nah wie möglich an die Ziele dieses Gesetzes heranzukommen. Das ist ganz selbstverständlich.

Da ist – Entschuldigung – der SPD-Entwurf für meine Begriffe viel zu weitgehend. Die im Koalitionsentwurf vorgesehene Formulierung halten wir für ausreichend und angemessen.

Abg. **Ulrike Alex**: Ich habe eine Frage an Frau Mierzwa. Sie haben ausgeführt, der SPD-Entwurf berühre einige interessante Bereiche, die Sie aber als durch die einschlägigen Rechtsvorschriften als sinnvoller geregelt ansehen. Nun haben wir heute Morgen von Herrn von Roetteken gehört, dass das, was Frau Erfurth „Dopplung“ nennt, durchaus sinnvoll sein kann, wenn es darum geht, Mehrfachdiskriminierungen zu verhindern. Dabei brachte er insbesondere das Beispiel der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die stärkeren Sanktionierungsmöglichkeiten, die er als im Moment sehr schwach angesehen hat.

Nun möchte ich Sie fragen: Erstens. Können Sie ein paar solche Bereiche nennen, bei denen Sie es unnötig finden, dass sie sowohl im Gleichstellungsgesetz als auch in anderen Gesetzesvorschriften geregelt werden?

Zweitens. Sind Sie eigentlich mit der in der Praxis durchgeführten Sanktionierung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ganz zufrieden?

Frau **Mierzwa**: Meines Erachtens ist die Doppelung der Vorschriften schlicht überflüssig. In unserer Stellungnahme haben wir darauf Bezug genommen und die Paragraphen einzeln aufgeführt. In erster Linie geht es um die Einzelfallregelungen, die im SPD-Entwurf in den §§ 35 bis 41, genaugenommen in § 35 Abs. 4 und in den §§ 36, 40 und 41 aufgeführt sind. Das sind Sachen, die bereits im AGG oder in personalrechtlichen Vorschriften geregelt sind. Die machen es einfach nicht nötig, das nochmals aufzuführen. Das ist eine interne Vorschrift, und in der Regel haben wir es bei der Umsetzung durchaus mit Fachleuten zu tun, die die anderen Vorschriften kennen.

Würden Sie bitte Ihre zweite Frage wiederholen? – Ach so, der Umgang mit sexueller Belästigung.

Ich sage es einmal aus der Praxis unserer Arbeitsgruppe: Mir ist kein Fall bekannt, der unzufriedenstellend gelöst wurde.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Vielen Dank. Damit ist auch dieser Bereich abgeschlossen. Wir kommen zum nächsten Bereich, zu der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen.

Frau **Bargon**: Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren! Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu diesen Gesetzentwürfen.

Diese Gesetzentwürfe befassen sich mit dem Phänomen, dass Frauen in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung noch unterrepräsentiert sind. Die Entwürfe sehen Regelungen vor, um dies zu verbessern. Dabei sind die Faktoren Familienarbeit, demografische Entwicklung und Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg von Bedeutung. Diese Faktoren stehen miteinander in enger Beziehung und müssen daher näher betrachtet werden.

Die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg kann durch entsprechende gesetzliche Vorgaben beeinflusst und verbessert werden. Somit hat sie wiederum Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die Familienarbeit. Die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg steht aber auch im Zusammenhang mit Diskriminierung und Geschlechterstereotypen.

Dazu möchte ich eine kleine Anekdote vortragen. Die Agah ist Projektträger des Netzwerks gegen Diskriminierung in Hessen und steht in diesem Zusammenhang auch mit dem Netzwerk Antidiskriminierungsrecht in Verbindung. An das Netzwerk Antidiskriminierungsrecht wurde die Anfrage gerichtet, weil ein Herr, der ein Architektenbüro betreibt, in einem Inserat, in dem er eine Sekretärin suchte – nur in weiblicher Form, da er auch nur eine Frau einstellen wollte –, eine Beschwerde wegen Diskriminierung erhalten hatte. Und zwar hatte sich ein männlicher Interessent deswegen beschwert. Der diskriminierende Arbeitgeber hat sich mit dieser Frage an das Netzwerk Antidiskriminierungsrecht gewandt.

Wegen der Zusammenhänge könnte man jetzt schmunzeln, aber man muss auch sehen, dass sich bei der Gleichberechtigung und der Antidiskriminierung schon vieles getan hat. Man muss aber auch sehen: Solange diskriminierende Vorgaben am Arbeitsmarkt, wie sie in dieser Anzeige und durch diese Anfrage zutage treten, noch so unbefangen und selbstverständlich mitgeteilt werden, sind in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit – wegen der Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung – und deren gesetzliche Regelung für die öffentliche Verwaltung sehr notwendig und sinnvoll.

Zu beiden Gesetzentwürfen haben wir uns in einzelnen Punkten vertiefter geäußert. Das betraf zum einen den Punkt, dass es auffällt, dass Behinderungen bzw. behinderte Frauen im Hinblick auf die Regelungen im AGG nochmals hervorgehoben werden. Allerdings sind unterschiedliche Mehrfachdiskriminierungstatbestände möglich. Das betrifft das Alter wie die ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit usw. Deshalb stellt sich hier die Frage, ob nicht gegebenenfalls ein Bezug auf alle im AGG genannten Tatbestände möglicher oder sinnvoller wäre, also ein Verweis darauf.

In diesem Zusammenhang ist auch zu sehen, dass eine Ungleichbehandlung bei der Behinderung durch eine geschlechtsbezogene unterschiedliche Betrachtung als nicht ganz sinnvoll erscheint. Zudem – das wurde heute Vormittag schon erläutert – kommt es hier zu einem Zusammentreffen mehrerer paralleler gesetzlicher Regelungen, was den Schutz von behinderten Personen anbelangt.

Weiterhin ist anzumerken, dass sich in der öffentlichen Verwaltung – trotz der Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang schon ergriffen wurden – weiterhin zu wenige Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund finden. Aber auch dort müssen Migrantinnen

ihren gleichberechtigten Platz einnehmen können, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Bevölkerungsstruktur sehr schnell und stark ändert und wandelt.

Zudem sollte auch deutlicher gemacht werden, dass sich die unterschiedlichen Maßnahmen auch auf gleichgeschlechtliche Partnerschaften beziehen. Dies müsste transparenter werden. – Auch dies ist heute Vormittag schon angemerkt worden.

In unserer schriftlichen Stellungnahme haben wir uns ebenfalls für anonymisierte Bewerbungen ausgesprochen, die vielleicht in diesem Zusammenhang geregelt werden könnten. Wir sind auch auf die Formulierung eingegangen, dass bei den Bewerbungen von Frauen, die besonders erwünscht sind, wiederum eine Auswirkung auf gleichgeschlechtliche Paare deutlich würde. Es ist die Frage, ob es dann zu einer Kollision mit den Regelungen im AGG kommen könnte. – Wenn ich auf den Beispielsfall verweisen darf, den ich vorgetragen habe: Auch dort wurde eine Bewerberin gesucht, und zwar ausschließlich. Hier wäre es wohl besonders erwünscht, aber hier wird deutlich, dass vielleicht eine andere Formulierung angemessen sein könnte.

Schließlich möchte ich auf den Punkt in unserer Stellungnahme verweisen, wonach weitergehende Regelungen oder eine umfassendere Regelung in Form eines Landesantidiskriminierungsgesetzes zu überlegen wäre. – Vielen Dank.

Herr **Franke**: Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, liebe Anwesende! Vielen Dank, dass Sie auch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Gelegenheit gegeben haben, zu diesen beiden Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme liegt Ihnen schriftlich vor. Ich möchte sie Ihnen jetzt erläutern und gegebenenfalls ergänzen.

Zunächst möchte ich mich dem Konsens in diesem Saal anschließen und sagen: Aus unserer Sicht gehen diese beiden Entwürfe durchaus in eine positive Richtung.

Der Entwurf der SPD-Fraktion akzentuiert in besonderer Weise den Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts. Hier werden Regelungen geschaffen, die zum Teil über die Definitionen und die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinausgehen. In dieser Hinsicht werden eigentlich keine Doppelregelungen geschaffen, sondern weitergehende Regelungen. Dies ist aus unserer Sicht durchaus zu begrüßen. Das setzt ein Signal zur Weiterentwicklung des Diskriminierungsrechts in einem besonderen Lebensbereich. Kritisch anzumerken wäre allerdings, dass es etwas an der Begründung fehlt, warum man beispielsweise bei der mittelbaren Diskriminierung oder bei der Beweislastregelung von den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes abweicht, die ja doch weitgehend auf den Vorgaben der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie beruhen.

Ansonsten haben wir in unserer Stellungnahme einige Punkte aufgeführt, die Regelungen betreffen, die wir für überflüssig halten und die eher in die Begründung aufzunehmen wären, und die, wenn man sie dorthin packen würde, den Gesetzentwurf insgesamt etwas verschlanken und verkürzen würden.

Der Entwurf der Regierungskoalition akzentuiert den Diskriminierungsschutz nicht in besonderer Weise. Das kann man durchaus machen, bei § 24 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dessen Regelungen auch auf die Landesbeamten und -bediensteten für anwendbar erklärt. Gleichwohl wäre aus unserer Sicht zu überlegen: Der Entwurf enthält Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, die veraltet sind

und hinter dem Standard des AGG zurückbleiben. Aus unserer Sicht ergäbe sich hier durchaus ein Anpassungsbedarf – auch wenn man in diesem Gesetz den Diskriminierungsschutz nicht besonders regeln möchte.

Über die Fragen des Diskriminierungsschutzes und den gesamten Bereich der Antidiskriminierung hinaus haben wir zu dem Entwurf der Koalition noch zwei Anregungen.

Eine wurde in dieser Anhörung bereits mehrfach genannt. Das ist die Ausweitung des Geltungsbereichs. Aus unserer Sicht ist er zu eng gefasst. Die Regelungen sollten auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts gelten, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen. Die bloße Aufforderung zur Anwendung der Regelungen dürfte aus unserer Sicht nicht die notwendige Steuerkraft aufweisen.

Eine zweite Anregung aus unserer Sicht wäre die Steigerung der Effektivität der dienststelleninternen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung. Der Entwurf setzt sehr stark auf dienststelleninterne Maßnahmen. Was unseres Erachtens aber etwas zurückbleibt, sind Fragen der Sanktionen: Was ist, wenn diese Maßnahme nicht eingehalten oder nicht durchgeführt werden?

Aus unserer Sicht bieten sich hier zwei Dinge an. Man könnte es mit einem individualrechtlichen Anspruch koppeln: Wenn gegen bestimmte Verfahrensvorgaben verstoßen wird, schafft man dadurch einen Anspruch auf Entschädigung und Schadenersatz oder zumindest ein Indiz für die Diskriminierung. Eine zweite Möglichkeit wurde heute ebenfalls schon angesprochen: Die Einhaltung dieser Vorgaben sollte auch ein Kriterium für die Leistungsbeurteilung von Beschäftigten sein.

Ich hoffe, ich bin in der Zeit geblieben und sehe Ihren Fragen gerne entgegen. – Danke schön.

Herr **Harion**: Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrter Herr Staatsminister! Gern nehmen wir die Gelegenheit wahr, zu diesen beiden Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu dürfen.

Ich möchte den Fokus auf einen Aspekt richten, der aus unserer Sicht bislang zu kurz gekommen ist. Das ist der Aspekt, dass hier – durch die beiden Gesetzentwürfe – doch ein Spannungsfeld zur Selbstverwaltungskompetenz der Körperschaften des öffentlichen Rechts aufgebaut wird, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sprich: der Kammern. Hier gilt es, die besonderen Strukturen zu beachten.

Wir dürfen unsere Angelegenheiten selbst regeln, und in der Vergangenheit ist es gelungen – das zeigen die Zahlen –, die Anliegen dieser beiden Gesetzentwürfe zu berücksichtigen. So ist es z. B. so, dass bei uns im Vorstand fast die Hälfte der Mitglieder weiblich ist. Die Mitarbeiter in der Geschäftsstelle sind zu fast 90 % weiblich, und auch auf der Geschäftsführungsebene haben wir bald pari.

Woher kommt das? Das kommt einfach daher, dass wir eine Struktur haben, die darauf angelegt ist, Benachteiligungsstrukturen in diesem Sinne erst gar nicht entstehen zu lassen – weil bei uns gewählte Gremien entscheiden. Das sind bei uns die Vertreterversammlung und der Vorstand. Die werden von der Gesamtheit der Mitglieder gewählt. Deswegen ergibt sich dort eine solche Besetzung, wie von mir eben skizziert – mit der Folge, dass gerade der Vorstand wesentlich bestimmt, wie die Geschäftsstelle besetzt wird.

Daher ist es mein Petition, zu überdenken, ob dieser Aufbau eines Spannungsfeldes – ein Eingriff in die Selbstverwaltungskompetenz der berufsständischen Kammern wie auch der übrigen Wirtschaftskammern, soweit sie der Aufsicht des Landes unterstehen – gerechtfertigt ist.

**Vorsitzende:** Herzlichen Dank für Ihre Stellungnahme. Ich habe irgendwie die Nachricht, dass von Fraport heute Nachmittag keiner mehr da sein konnte. – Das scheint der Fall zu sein. Deshalb frage ich noch einmal: Von den öffentlich-rechtlichen Einrichtungen über Klinika, Regionalverband, Kassenärztliche Vereinigung – ist da noch jemand, der eine Stellungnahme abgeben möchte? – Das ist nicht der Fall. Dann können wir diesen Block beenden, und ich komme zur Fragerunde. Frage an die Kolleginnen und Kollegen, ob es zu diesen Stellungnahmen Fragen gibt.

Abg. **Lisa Gnadl:** Ich habe eine Frage an Herrn Franke. Sie hatten sowohl in Ihrer schriftlichen als auch in Ihrer mündlichen Stellungnahme eben zur Thematik des Geltungsbereichs ausgeführt, dass Sie für eine Erweiterung des Geltungsbereichs dahin gehend sind, dass auch solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, mit in den Geltungsbereich aufgenommen werden sollten. Der SPD-Gesetzentwurf sieht vor, dass es eine Ausweitung des Geltungsbereichs auch dann geben soll, wenn die öffentliche Hand mehrheitlich beteiligt ist, also bei Mehrheitsunternehmen. Dahin gehend ist meine Frage, wie Sie zu dieser Ausweitung auch bei Mehrheitsunternehmen in öffentlicher Hand stehen. Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen?

Herr **Franke:** Das kommt darauf an, wie der Einfluss des Landes bei Mehrheitsunternehmen ist. Wenn das vergleichbar ist mit denen, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, dann würden wir denken, dass das Gleiche gelten muss, also dass dann auch die dem Geltungsbereich unterfallen müssten. Aber das weiß ich jetzt nicht, wie das bei Ihnen in Hessen ist.

Abg. **Claudia Ravensburg:** Ich habe eine Frage an Herrn Franke. Es ist vorhin in der Diskussion die Frage aufgekommen: Ist es sinnvoll, nur Frauen mit Behinderungen oder alle Diskriminierungen in das Hessische Gleichberechtigungsgesetz aufzunehmen? Ich kann dazu sagen, wir haben das extra aufgenommen, weil es eine besondere Gruppe der Frauen ist, für die dieses Gesetz geschrieben ist, die eine besondere Fürsorge verdient. Das war der Hintergrund, weswegen wir das aufgenommen haben. Meine Frage an Sie wäre: Die grundsätzliche Regelung von Diskriminierungen – reicht die Absicherung aus Ihrer Sicht über das AGG aus, oder sehen Sie da einen ganz besonderen Regelungsbedarf darüber hinaus noch durch das HGIG?

Herr **Franke:** Ich denke, der Regelungsbedarf oder der Anwendungsbereich des HGIG ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Wenn man dieses Gesetz jetzt um die übrigen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale und Personengruppen erweitern würde, würde das aus meiner Sicht den Anwendungsbereich etwas sprengen und vielleicht verwässern. Eine andere Frage ist, ob man – darüber kann man durchaus diskutieren – für diese anderen Gruppen auch ein eigenes allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, also ein Landesgleichbehandlungsgesetz, schafft, das diese Gruppen dann abdeckt. Aber meines Erachtens sollte der Anwendungsbe-

reich auf Männer und Frauen, so wie er im Gesetz als klassisches Frauenförder- und Gleichstellungsgesetz besteht, erhalten bleiben.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth:** Herzlichen Dank dafür. – Mir liegt keine weitere Wortmeldung aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen vor. Damit könnten wir den nächsten Block aufrufen. Herr Mundschenk, wenn Sie auf die Uhr schauen: Ich habe Ihnen heute Morgen 14:30 Uhr in Aussicht gestellt. Das ist es jetzt ziemlich genau. Ich hoffe, Sie werden sich auch an die Redezeitvorgabe halten.

Herr **Mundschenk:** Ich werde mich auf jeden Fall bemühen und darf mich auch noch einmal ausdrücklich für die Flexibilität bedanken.

Wie Sie alle wissen, sind nach der derzeit gültigen Fassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die hessischen Handwerkskammern, aber auch die Industrie- und Handelskammern ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen. Wir sind der Auffassung, dass es dafür gute Gründe gegeben hat, die bis zum heutigen Tage auch noch greifen. Denn es liegt in der Natur einer Kammer als Selbstverwaltungskörperschaft, dass sie ihre ureigenen Aufgaben selbst regelt. Zum Wesen der Selbstverwaltung gehört eine Selbstverwaltungsautonomie und in ganz besonderem Umfang damit auch die Personalautonomie. Deshalb wird es Sie nicht verwundern, dass wir die Anregung oder die gesetzgeberische Initiative der SPD-Landesfraktion ablehnen, die die Kammern ohne Wenn und Aber in den Anwendungsbereich des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes einbeziehen möchte. Wir halten das für einen Eingriff in den Kernbereich wirtschaftlicher Selbstverwaltung.

Wir sehen aber auch, dass die Regierungsfractionen von CDU und GRÜNEN in ihrem Gesetzentwurf zwar die Kammern nicht in den Geltungsbereich reinnehmen wollen, aber im darauffolgenden Absatz ausdrücklich vorgesehen ist, dass die Kammern dazu verpflichtet werden sollen, die Grundsätze dieses Gesetzes eigenverantwortlich anzuwenden. Auch hierzu sehen wir keinerlei Veranlassung. Die Grundsätze bedeutet nämlich in § 4, dass die dann folgenden Paragraphen, § 5 bis § 14, sehr genau einzuhalten sind. Die Kammern werden damit auf die Einhaltung sehr konkreter Maßnahmen verpflichtet, und hierfür sehen wir keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf.

Kritisch bewerten wir auch, dass im Entwurf der Regierungsfractionen zwar konzediert wird, dass dieser Gesetzentwurf mit finanziellen Mehraufwendungen verbunden ist. Aber diese sollen im Einzelnen nicht quantifizierbar sein. Dies wäre allerdings aus unserer Sicht dringend notwendig, gerade in Zeiten des öffentlichen Sparzwangs und der Schuldenbremse. Denn durch die Ausweitung der Freistellungsregelung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aber auch die Ausweitung des Erstattungsanspruchs für die Betreuung von Kindern von zwölf auf 15 Jahre sowie von pflegebedürftigen Angehörigen dürften davon nicht unerhebliche Kostenbelastungen ausgehen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass die demografische Entwicklung in Hessen, aber auch in ganz Deutschland dazu beitragen wird, dass gerade die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften deutlich zunehmen wird. Im Handwerk merken wir insgesamt, dass wir Gefahr laufen – eine ganz konkrete Gefahr laufen –, dass wir gerade junge Männer benachteiligen, die vielfach schlechtere Chancen haben: die schlechtere Schulabschlüsse vorweisen, die schlechtere Gesellenprüfungen ablegen und die vielleicht dann auch infolge schlechtere Meisterprüfungen ablegen.

Insgesamt können wir nicht nachvollziehen, dass in der heutigen Anhörung neben den hessischen Industrie- und Handelskammern und den Kollegen von der Architektenkammer nicht auch alle Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe mit einbezogen worden sind. Denn hier wird nach unserer Überzeugung in den Kernbereich der Selbstverwaltungskörperschaften eingegriffen, und wir können nicht erkennen, dass diese Institutionen in den Kreis aufgenommen wurden.

Zusammenfassend möchte ich feststellen, dass die hessischen Handwerkskammern auch ohne gesetzliche Verpflichtungen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in vertrauensvoller Zusammenarbeit gerade mit den Personalvertretungen leben. Das tun wir ohne gesetzgeberische Regelungen. Ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf, so wie er sowohl vor allem in dem SPD-Gesetzentwurf, aber auch von der Regierungsfraktion vorgesehen ist, können wir nicht erkennen. – Vielen Dank. Ich hoffe, ich war im Zeitrahmen. Danke.

Herr **Dr. Göttling-Biwer**: Frau Vorsitzende, Herr Staatssekretär, auch wir bedanken uns für die Möglichkeit, hier Stellung zu nehmen. Meine Kollegen vom Handwerk und von der Architektenkammer haben schon einiges gesagt. Das möchte ich jetzt nicht alles wiederholen. Auch wir sehen hier einen Eingriff in die Selbstverwaltung. Ich möchte aber noch einmal einen Aspekt hier hervorheben, der sich vielleicht nicht allen sofort so erschließt oder so klar ist. Bei den IHKs läuft die Personalauswahl im Ehrenamt und bei Führungspersonal durch gewählte Vertreterinnen und Vertreter aller IHK-Mitglieder ab. Das ist gerade der Sinn auch dieser Selbstverwaltung, der den IHKs vom Bundesgesetzgeber zugestanden wurde, und darin liegt für mich ein ganz entscheidender Unterschied zum öffentlichen Dienst.

Ich möchte Ihnen dazu beispielhaft kurz einige Hintergründe darstellen. Ich habe jetzt die IHK ausgewählt, aus der ich selbst komme, und das ist die IHK Wiesbaden. Das ist hier am Ort. Sie können mir glauben, dass ich mir aber auch eine andere hessische IHK hätte auswählen oder so lange herumgoogeln können, bis ich eine finde, wo der höchste Frauenanteil ist. Das habe ich bewusst nicht gemacht. Ich nehme jetzt einmal die IHK Wiesbaden. Alle IHK-Mitglieder wählen bei uns die IHK-Vollversammlung als Parlament der Wirtschaft, und das ist ein Ehrenamt, für das es auch keine Aufwandsentschädigung gibt. Da engagiert man sich sozusagen freiwillig, ohne dafür Geld zu bekommen. Alle fünf Jahre findet da eine Wahl statt.

Bei der letzten Vollversammlung – das war im letzten Jahr – haben 104 Personen kandidiert, darunter 19 Frauen. In die 63 Mitglieder umfassende Vollversammlung sind 17 Frauen gewählt worden. Der Frauenanteil sowohl an den Kandidaten als auch unter den Mitgliedern der Vollversammlung hat sich in den letzten Wahlperioden kontinuierlich immer weiter erhöht. Unsere Vollversammlungen sind bunter und weiblicher geworden. Das kann man auch sehen. Als ich vor zehn Jahren in Wiesbaden anfang, war das fast eine reine Männerveranstaltung. Inzwischen – wir haben mit unserer Vollversammlung gerade gestern hier im Schlachthof getagt – ist das ein ganz anderes Bild geworden. Da hat sich sehr, sehr viel verändert, auch im Rahmen der Selbstverwaltung.

Die Vollversammlung wählt dann das Präsidium. Das besteht aus dem Präsidenten und den Vizepräsidentinnen und -präsidenten. Die Vollversammlung bestimmt aber auch maßgeblich das hauptamtliche Führungspersonal der IHK. Sie bestellt den Hauptgeschäftsführer. Den muss die Vollversammlung nämlich bestellen oder wählen. Das ist in Wiesbaden zurzeit in der Tat ein Mann, und das Präsidium, das von der Vollversammlung gewählt wurde, ernennt dann die vier Geschäftsführer. Das sind in Wiesbaden zur-

zeit zwei Männer und zwei Frauen. Die Geschäftsführer haben vier Stellvertreter. Das sind in Wiesbaden zurzeit alles Frauen. In der erweiterten Geschäftsführung sind die Frauen dann auch bei uns in der Mehrheit. Daraus können Sie sehen – oder ich denke, dass man das doch sehen kann –, dass die von den IHK-Mitgliedern gewählten Repräsentanten ihr Amt in der Vollversammlung auch im Hinblick auf eine gerechte Geschlechterverteilung gewissenhaft ausüben und dass wir auch von daher nicht sehen, dass der Gesetzgeber hier jetzt einschreiten muss.

Richtig und wichtig bleibt aber, dass wir die Ursachen für bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung – und in einigen Bereichen übrigens auch von Männern – angehen. Sie liegen häufig in einem Mangel an Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Menschen. Das erleben wir bei unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch in vielen unserer Mitgliedsunternehmen. Wir bieten daher allen Fraktionen im Hessischen Landtag gerne an, unsere Erfahrungen und Ideen einzubringen, um unsere Arbeitsbedingungen mit den gesellschaftlichen Herausforderungen abzugleichen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. – Vielen herzlichen Dank.

Herr **Golla**: Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich möchte kurz für den Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen und für die hessischen Sparkassen zu den beiden Gesetzentwürfen Stellung nehmen. Beide Entwürfe zielen ab auf eine effektivere Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf eine Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen. Die Förderung dieser Ziele liegt auch im Interesse der Sparkassen und entspricht aus unserer Sicht auch dem Gebot der wirtschaftlichen Vernunft.

Gleichwohl möchte ich hier einen weiteren Aspekt ansprechen. Der ist vorhin schon einmal zur Sprache gekommen, nämlich die besondere Situation der Sparkassen im Wettbewerb. Frau Obst hat vorhin schon dazu Stellung genommen und gesagt, dass auch sie derzeit keine Nachteile im Wettbewerb sieht. Ich denke, dass die hessischen Sparkassen mit ihrem geltenden HGIG sehr gut gearbeitet und eine überzeugende Möglichkeit gefunden haben, die Umsetzung des HGIG mit wirtschaftlichen Notwendigkeiten unter einen Hut zu bringen. Wir vom Verband und von den hessischen Sparkassen möchten aber auch, dass es so bleibt. Insofern müssen wir sehen, dass die Neuregelungen in beiden Gesetzentwürfen mit zusätzlichen Anforderungen verbunden sind, die die Sparkassen einseitig treffen und eben nicht ihre Wettbewerber.

Der Gesetzentwurf von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat aus unserer Sicht insbesondere zwei Schwerpunkte: die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das sind Ziele, die auch aus Sicht der Sparkassen zu begrüßen sind. Jedoch ist zu bedenken zu geben, dass durch die zusätzlichen Regelungen auch der Druck auf die Sparkassen einseitig größer wird. Denn diese neuen Regelungen, die in den Entwürfen vorhanden sind, müssen von den privatwirtschaftlichen und von den genossenschaftlichen Wettbewerbern nicht umgesetzt werden. Grund dafür, dass wir zusätzliche Belastungen sehen oder befürchten, ist z. B., dass es zusätzliche Anforderungen an die Geschäftsorganisation erfordert, an die Personalplanung oder an Entscheidungsprozesse, die dadurch verlangsamt werden können.

Unsere Einschätzung gründet sich jetzt nicht auf die eine oder andere spezielle Vorschrift, sondern auf die Gesamtheit aller Regelungen in dem Entwurf. Das sind beispielsweise die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die jetzt zusätzlich in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen sind; die Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung, für die konkrete Maßnahmen vorgegeben werden; dann Vorgaben für die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen, Vorgaben für den Umgang mit Anträgen auf flexible Arbeitszeit und Telearbeit – um einige zu nennen. Bedenken haben wir auch gegenüber der Vorgabe, dass Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben als Teilzeitstellen auszuscheiden sind, Ausnahmen nur aufgrund zwingender Belange möglich sein sollen. Da möchten wir einfach auch zu bedenken geben, dass aus unserer Sicht effektive Führungsstrukturen vorrangig gewährleistet sein müssen.

Insgesamt sind für die Sparkassen im Wettbewerb entscheidend: eine möglichst effektive Geschäftsorganisation, Vermeidung zusätzlicher Kosten, Vermeidung verlangsamender Prozesse. Hier bitten wir zu bedenken, dass eventuell die eine oder andere Neuregelung die Sparkassen in Zukunft einseitig stärker belasten könnten als bisher.

Speziell der Gesetzentwurf der SPD – dazu möchte ich mich kurz fassen – baut auf dem vorangegangenen Entwurf von 2013 auf und geht insgesamt hinsichtlich seiner Regelungen und Vorgaben noch um einiges über den Entwurf von CDU und GRÜNEN hinaus. Die Ausführungen dazu gelten entsprechend bzw. umso mehr, weshalb wir auch insoweit die einen oder anderen Bedenken haben. – Vielen Dank.

**Vorsitzende:** Für die Nassauische Heimstätte hatte ich eine Anmeldung, aber keine Person. – Ist jemand im Raum? – Das ist nicht der Fall. Dann frage ich noch einmal: Für den LWV ist auch niemand da? – Dann kommen wir zu den Gewerkschaftsvertretern.

Frau **Lust:** Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Frau Ausschussvorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete! Wir haben uns in unserer schriftlichen Stellungnahme vorwiegend auf den Entwurf der Regierungskoalition bezogen, der zwar unserer Auffassung nach an einigen Stellen Verbesserungen gegenüber dem Gesetz von 2006 beinhaltet. Trotzdem finden wir, dass es eigentlich den Status quo fortschreibt und von daher noch die Chance verpasst – aber vielleicht lässt sich das noch ändern –, einer wirklich nach vorne weisenden Gleichstellungspolitik in einem Gesetz Niederschlag zu geben.

Der SPD-Entwurf geht an sehr vielen Stellen weiter und enthält präzisere Regelungen. Ich möchte ergänzend zu unserer schriftlichen Stellungnahme jetzt nur an zwei Punkten noch einmal ein bisschen präziser machen, was ich damit meine. Ich möchte einmal auf den Geltungsbereich eingehen. Da möchte ich zwei Punkte ansprechen: einmal die in privatrechtlicher Form geführten Teile der öffentlichen Verwaltung. Da hat sich bereits in der Vergangenheit gezeigt, dass durch Privatisierung der Geltungsbereich erheblich verkleinert worden ist und auch für die Zukunft Rechtsformänderungen nicht auszuschließen sind. Bedingt durch steigende Herausforderungen und Anforderungen an den öffentlichen Dienst, aber auch bedingt durch die verordnete Schuldenbremse in diesem Land müssen aus unserer Sicht unbedingt Regelungen gefunden werden, die es ermöglichen, dass das HGIG auch weiterhin Anwendung auf Bereiche findet, die in dieser Form privatisiert werden. Ich möchte nur einmal das Beispiel Uniklinikum benennen: Da galt das HGIG von einem Tag auf den anderen nicht mehr. Im Entwurf von CDU und GRÜNEN findet sich hierzu leider überhaupt nichts. Der SPD-Entwurf schlägt hier vor, entsprechende Regelungen z. B. in einem Gesellschaftsvertrag oder in der Sat-

zung oder möglicherweise durch Tarifvertrag – wir sind dem sehr aufgeschlossen – dann auch zu regeln.

Der zweite Punkt betrifft die privatrechtlichen Unternehmen, wenn die Gesellschaftsanteile mehrheitlich von öffentlichen Trägern kontrolliert werden. Auch hier ist die Formulierung so, dass es Ausweichmöglichkeiten gibt. Dort haben die in § 2 Abs. 3 Benannten nur „darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden“. Unserer Ansicht nach reicht das nicht aus. Hier müsste statt dem „Sollen“ und dem „Hinwirken“ eine „Gewährleistung“ oder eine „Sicherstellung“ erfolgen.

Ich möchte einen dritten Punkt ansprechen, der nicht unbedingt nur den Geltungsbereich betrifft, sondern eigentlich eher – ich glaube, das ist der vorherige Paragraph im Gesetz – die Begriffsbezeichnung. Es geht um einen Personenkreis, der in diesem Gesetz überhaupt nicht auftaucht, nämlich die arbeitnehmerähnlichen Personen nach § 12a Tarifvertragsgesetz. Wenn wir davon ausgehen, dass der Arbeitsmarkt sich weiter so verändert, auch durch demografische Entwicklungen, wird sich die Frauenerwerbstätigkeit auswirken und verstärken. Aber wir können auch gleichzeitig davon ausgehen, dass der Anteil von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen, die die sogenannten arbeitnehmerähnlichen Personen betreffen, ansteigen wird. Das betrifft Minijobberinnen, das betrifft Frauen mit Werkverträgen, das betrifft zunehmend auch sehr qualifizierte Frauen, z. B. in den Volkshochschulen, im Medienbereich – öffentliches Fernsehen und Rundfunk –, in den Musikschulen, in öffentlichen oder öffentlich geförderten Bildungseinrichtungen und vor allen Dingen auch im Gesundheitswesen. Auch der Regierungsentwurf sieht hierzu leider nichts vor. Die SPD hat Regelungsvorschläge, die sich vorwiegend am AGG anlehnen, und da würden wir auch erwarten, dass solche Regelungen noch aufgenommen werden.

Der zweite Schwerpunkt, auf den ich hier noch einmal kurz eingehen möchte, sind die Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist mit § 6 verpflichtender Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans geworden. Und mit einer Neufassung von Abs. 2 und Vorgaben von Mindestinhalten ist dies auch ausdrücklich zu begrüßen. Wir finden allerdings, dass die Maßnahmen und Analysen im Entwurf der SPD sehr viel weitergehend und präziser sind. Ich möchte das an einem Beispiel verdeutlichen. Im Entwurf der GRÜNEN und der CDU wird in § 6 eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, die sich ausschließlich auf quantitative Elemente bezieht und nicht unbedingt Rückschlüsse auf strukturelle Ursachen, z. B. bezogen auf Unterrepräsentanz, zulässt. Es geht immer nur um die Zahlen – nach Frauen und Männern –: befristet und unbefristet, Vollzeit/Teilzeit, Zahl der Azubis usw. – also immer nur um Zahlen. Daraus kann man eigentlich nicht erkennen, wie es zu diesen Zahlen gekommen ist, also wie sich auch diese Unterrepräsentanz erklären lässt. Der SPD-Entwurf sieht hierzu Präzisierungen vor, z. B. indem auch auf die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern eingegangen wird, in der Qualifikationsfeststellung, in der Überprüfung von Anforderungsprofilen für Arbeitsplätze, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in der Gestaltung von Fortbildung und an der Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen. Wir würden es begrüßen, wenn dieser Passus – im SPD-Entwurf ist es der § 28 Abs. 3, der übrigens auch schon Bestandteil des alten HGIG war – wieder in den Entwurf von CDU und GRÜNEN Eingang finden würde.

**Vorsitzende:** Ich muss einmal wieder an die Zeit erinnern.

Frau **Lust**: Ich komme zu meinem letzten Satz, ich habe vorher geübt. – Ich komme zum Schluss meiner Erläuterungen mit einer Anmerkung: dass nämlich präzise, verbindliche und zwingende Regelungen durchaus zu Ergebnissen führen, die nach vorne weisen. Ich komme aus einer Organisation, die eine feste Quote eingeführt hat, und Verdi ist von unten bis oben durchgequotet, ohne dass es große Probleme gab. Unsere Frauen sind überall mindestens zu 50 % vertreten, in allen Gremien und Organen. – Ich bedanke mich.

**Vorsitzende**: Gut geübt, Frau Lust. Vielen Dank. – Ich komme zur GEW. Da weiß ich nur nicht, wer spricht.

Frau **Hirn**: Hanne Hirn. Ich bin mit meiner Kollegin Lioba Boll hier, und ich werde kurz sprechen.

Vielen Dank, Herr Minister, Frau Vorsitzende und an die Abgeordneten, dass wir die Möglichkeit erhalten, uns hier noch einmal kurz mündlich zu äußern, nachdem wir auch schon eingeladen worden waren, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Die meisten Aspekte, die wir in unserer Stellungnahme genannt haben, die ich hier auch noch einmal in aller Kürze anführen möchte, sind hier schon angerissen worden. Deshalb will ich nur noch einmal ganz kurz auf den Anfang des Gesetzentwurfes von der Regierungskoalition eingehen, wo der Geltungsbereich des Gesetzesentwurfes vorsieht, dass es nicht mehr nur um die Frauenförderung gehen soll, sondern auch um Männerförderung. Das bedeutet, dass Dienststellen auch dann aktiv werden sollen, wenn Männer unterrepräsentiert sind. Hier sehen wir ein Problem, weil in der symmetrischen Ansprache von Frauen und Männern – indem man Männer fördert – die strukturelle Dimension der Diskriminierung von Frauen übersehen wird. Das halten wir für verfassungswidrig und auch gegen EU-Recht verstoßend.

Für gut halten wir in dem Regierungsentwurf die Forderung nach einer geschlechtergerechten Personalbudgetierung, hätten das jedoch gerne weitergehend, indem der Gedanke des Gender Mainstreamings in alle haushaltspolitischen Entscheidungen integriert wird. Das bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt werden und systematisch in Haushaltsführung und Politik Eingang finden sollen.

Für nicht ausreichend halten wir, wie das auch schon geäußert worden sind, die Sanktionsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten sowie den Geltungsbereich des Gesetzes.

Abschließend möchte ich sagen, dass der SPD-Entwurf, zu dem wir vor zwei Jahren schon einmal Stellung genommen haben, für uns der weitergehende Entwurf ist, da er die gesellschaftlichen Realitäten und Fortentwicklungen in den letzten 20, 25 Jahren besser aufgreift und versucht, im Gesetz abzubilden. Das zeigt sich auch in der zentralen Clearing-Stelle, die hier schon öfter erwähnt wurde. Die halten wir für dringend nötig. Eine zentrale unabhängige Clearing-Stelle ist im Regierungsentwurf nicht enthalten.

Grundsätzlich begrüßen wir aber, dass es überhaupt eine Fortschreibung gibt und sich die Parteien und die Regierung mit der Gleichberechtigung und der Geschlechterförderung, Antidiskriminierung befassen.

Zum Abschluss noch: Wir hatten schon 2013 beanstandet, dass es wünschenswert wäre, auch lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Beschäftigte in die Antidiskriminierung mit einzuschließen. Das ist nach wie vor im SPD-Entwurf nicht enthalten und auch im Regierungsentwurf nicht. – Vielen Dank.

**Vorsitzende:** Jetzt hat als letzte Anzuhörende die Gewerkschaft der Polizei, Frau Sandra Temmen, das Wort – zumindest steht es so auf meiner Liste. Ich werde nachher noch einmal nachfragen.

Frau **Temmen:** Wir haben diesmal darauf verzichtet, vorab eine schriftliche Stellungnahme einzureichen, da wir als Einzelgewerkschaft auch im DGB Mitglied sind. Wir haben dort im Frauenausschuss beide Gesetze bearbeitet und dazu eine Stellungnahme verfasst. Dieser schließen wir uns als Gewerkschaft der Polizei natürlich an.

Ich habe eine Abfrage bei den Frauenbeauftragten der Hessischen Polizei gestartet. Sie verlief insoweit negativ, als dass ich kaum Rückmeldungen erhalten habe. Ich habe das hier auch mitgeteilt und darum gebeten, dass das Ergebnis nicht veröffentlicht wird. Jetzt habe ich aber im Netz festgestellt, dass es doch veröffentlicht wurde. Aber vielleicht hatte dies auch etwas Gutes, denn gestern Abend und heute Morgen sind noch einige Zuschriften bei mir eingegangen. Das kann ich dann noch nachreichen. Es war einfach nicht möglich, alles gestern Abend und heute Morgen noch einmal zu überarbeiten und vorzutragen. Es ist schon eine interessante Sache. Aber besser kurzfristig als gar nicht mehr – wie gesagt, ich reiche es nach.

Man kann auf jeden Fall feststellen, dass die Frauenbeauftragten der Hessischen Polizei natürlich weiterhin die Notwendigkeit dieser Gesetze sehen. Ich sehe auch, dass wir bei der Hessischen Polizei keine großen Fortschritte bei der Gleichstellung gemacht haben. Der Frauenanteil ist – vor allem in den höheren Besoldungsgruppen – nicht stark angestiegen. Wir haben nach wie vor nur wenige Frauen in den Führungsfunktionen. Es ist auch ein Thema, Führungsfunktionen in Teilzeit auszuüben. Dafür muss auch bei uns, der Hessischen Polizei, viel mehr getan werden. Daher würde ich mich – auch im Namen der Frauenbeauftragten – natürlich dafür aussprechen.

Beim letzten Mal habe ich schon einen ganz wichtigen Punkt eingefordert, den ich an dieser Stelle noch einmal betonen möchte. Ich möchte noch einmal die Verantwortlichen auffordern, darüber nachzudenken, wie es wäre, eine feste Stelle für die Frauenbeauftragten zu schaffen. Bei uns – der Polizei – ist es immer noch schwierig, das Amt der Frauenbeauftragten auszuüben, weil Personal wegfällt, wenn eine Kollegin das Amt der Frauenbeauftragten übernimmt. Ich kenne das aus langjähriger eigener Erfahrung. Ich war Gruppenführerin in einer Einsatzeinheit und bin dann Frauenbeauftragte geworden. Meine Stelle konnte nicht mehr richtig nachbesetzt werden. Es gab zwar jemanden, der dann meine Arbeit gemacht hat, aber es gab immer wieder Unmut. Deshalb finden wir es nach wie vor wichtig und jetzt endlich an der Zeit, dass dort eine feste Stelle geschaffen und mit einer Wertigkeit auf Basis einer mittleren Führungsebene versehen wird, um hier eine Wertschätzung zu erfahren. Ich bitte darum, dass man sich noch einmal Gedanken darüber macht, in welcher Weise das im Gesetz mit aufgenommen werden kann.

Ansonsten schließen wir uns den Stellungnahmen von DGB und Verdi an. Ich stehe weiterhin gern für Fragen zur Verfügung.

**Vorsitzende:** Ich frage in die Runde der Anzuhörenden: Gibt es jemand hier im Raum, der bisher nicht angehört worden ist, aber gerne Stellung nehmen möchte? – Ja, wir haben eine Meldung.

Frau **Brasemann:** Jetzt bin ich seit 9:30 Uhr hier und denke, ich sollte doch noch Stellung nehmen, zumal ich eingeladen wurde – damit sich die Dienstreise zumindest auch gelohnt hat.

Ich bin Frauenbeauftragte einer Landesmittelbehörde, die seit 2001 mit dem Instrument der geschlechtergerechten Personalkostenverteilung arbeitet. Aus diesen Erfahrungen habe ich meinen fachlichen Beitrag abgeleitet und möchte an dieser Stelle Faktoren für eine aus meiner Sicht erfolgreiche Chancengleichheitspolitik nennen.

Aus meiner Sicht ist ein verbindlicher, zielgerichteter und themenbezogener Handlungsrahmen eine gute Grundlage für die tägliche Arbeit. Dieser Handlungsrahmen ist dann natürlich von den Dienststellen und den handelnden Personen vor Ort mit Leben zu erfüllen. Ich möchte aus meiner Erfahrung sagen: So schwierig ist das gar nicht. Wir haben heute ab und zu gehört, es sei alles so schwierig. Ich finde, so schwierig ist es nicht.

Es braucht dazu Wissen, Können und Wollen der handelnden Personen. Dies gilt allerdings insbesondere für Dienststellenleitungen, denn Chancengleichheit muss Chef- oder Chefinnensache sein. Wenn die Dienststellenleitung sich dem Thema verwehrt, können sich Frauenbeauftragte abstrampeln und andere Beteiligte sich furchtbar viel Gedanken machen; es wird nicht vorankommen. Zur Dienststellenleitung gehören auch weitere Führungskräfte, und aus meiner Sicht sollte ein kontinuierliches Controlling vorhanden sein, um die handelnden Personen in ihrer Verantwortung zu unterstützen. Das bedeutet, dass eine jährliche Evaluation in Form eines Gleichstellungsberichtes der Dienststelle intern zu veröffentlichen ist. Die Berichtspflicht gegenüber der Stelle, die den Frauenförderplan genehmigt, benötigt einen gewissen Zeitraum. Ich finde den zu lang. Dienststellenintern sollten jährlich berichtet und entsprechende Zahlen veröffentlicht werden. Die Klarheit über das, was vereinbart wurde, und über das bisher Erreichte würde Führungskräften und allen weiteren handelnden Personen als Entscheidungsgrundlage dienen und somit auch Selbstkontrolle, -verantwortung und -organisation stärken.

Ein wichtiger Faktor für das Regierungspräsidium Kassel ist die Ergänzung der stellenbezogenen Istanalyse um eine personalkostenbezogene Betrachtung. Damit würde dann auch ein Auftrag aus dem Gender Mainstreaming realisiert. Die Erfahrungen beim Regierungspräsidium Kassel zeigen, dass das Instrument des Gender Budgeting, zu dem auch ein ordentliches Gender Controlling gehört, sich ganz besonders eignet, den Stand der Chancengleichheit in einer Organisation abzubilden. Wenn nämlich sichtbar gemacht wird, zu welchem Anteil die Gruppen der Frauen und der Männer an Haushaltsmitteln auch in Form des Einkommens partizipieren, kann Chancengleichheit in den Organisationen anders kommuniziert werden. Das führt zur Transparenz und zur Nachvollziehbarkeit. – Wir praktizieren das bei uns tatsächlich auch so, indem wir in einem jährlichen Controlling deutlich machen, wie hoch der Einkommensvorsprung der Gruppe der Männer, bezogen auf das monatliche Durchschnittseinkommen, ist. Ich nenne Vergleichszahlen: 2012 betrug der Einkommensvorsprung der Gruppe der Männer beim Regierungspräsidium Kassel noch 8,12 %, 2015 sind es 6,94 %. Damit kann ich den weiblichen Beschäftigten deutlich machen, dass sich die Einkommensschere schließt. Ich kann den männlichen Beschäftigten aber auch deutlich machen, dass sie noch die Nase vorn haben, was das Einkommen betrifft.

Zur Verbesserung der Einkommenssituation gehört aus meiner Sicht auch die Betrachtung der vielen Frauen in den sogenannten unteren Funktionsbereichen, also in den unteren Einkommensgruppen. Wir haben das heute auch schon einmal gehört – ein geringes Einkommen führt zu einer geringen Altersrente, und so wird der Gender Paygap dann zum Gender Pensionsgap. Es sollte also eine verpflichtende Personalentwicklungsstrategie für diesen Personenkreis im Gesetz vorgegeben werden.

Ich habe noch weitere Punkte in der schriftlichen Stellungnahme angesprochen, möchte aber zum Schluss kommen, damit wir auch wirklich bald zum Ende kommen. Ich habe eingangs das Kompetenzdreieck, bestehend aus Wissen, Können und Wollen erwähnt. Zum Schluss möchte ich ein weiteres Dreieck benennen, das aus meiner Sicht aus einem zielgerichteten Gesetz, einer überzeugten Dienststellenleitung und einer starken Frauenbeauftragten bestehen sollte. Wenn diese drei Faktoren im ausgewogenen Verhältnis vorhanden sind, kann es mit der Umsetzung der Gesetzesziele auch vorangehen.

**Vorsitzende:** Sehr geehrte Frau Braselmann, wir freuen uns sehr, dass Sie hierhergekommen sind. Es ist gut, dass ich nachgefragt habe. Mir lag nur keine Wortmeldung mehr vor. – Ich sehe, hier ist noch eine Meldung.

Frau **Gimbel-Blänkle:** Wir hatten auch eine schriftliche Stellungnahme seitens der Evangelischen Kirche Hessen-Nassau abgegeben. Wir beide sind als Beauftragte für Chancengleichheit heute für die Evangelische Kirche Hessen-Nassau hier. Wir würden gerne einige Punkte unserer Stellungnahme herausstreichen.

Wir begrüßen ausdrücklich beide Gesetzentwürfe. Unsere Stellungnahme bezieht sich in erster Linie auf den Gesetzentwurf der Regierungsfractionen. Vorweg: Die Evangelische Kirche Hessen-Nassau hat ein eigenes Chancengleichheitsgesetz, auf dessen Grundlage wir arbeiten. Das heißt, wir sind Stabsstelle und weisungsfrei – das ist heute früh und heute Mittag auch schon angeklungen. Daher kommt unser Blick heute ein Stück von außen. Aber auch unsere Erfahrung zeigt, Chancengleichheit ist etwas, was nicht von selbst läuft. Deshalb ist ein Gesetz wirklich notwendig und diese Initiative hier sehr begrüßenswert.

Auch die Weiterentwicklung und der erweiterte Geltungsbereich sind für uns ganz wesentliche Punkte. Wir möchten vier Punkte ganz kurz einmal positiv bemerken: Die geschlechtergerechte Sprache in Schrift und Wort – heute früh ist das Bild auch noch einmal genannt worden. Auch wir beobachten teilweise dieses Rollback, von dem heute früh schon die Sprache war. Deshalb muss das auch im Gesetz festgehalten werden.

Ich glaube – zumindest ist das mein Eindruck –, dass wir als Evangelische Kirchen hier in Hessen die Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit allerdings etwas anders und durchaus auch positiver sehen. Und dies ist für uns als Kirche vielleicht auch etwas Spezifisches. Wir begrüßen ausdrücklich die Einführung dieses Kriteriums.

Zum Stichwort „unterschiedliche Erwerbsbiografien“: Menschen leben nun einmal in vielfältigen Lebensbezügen, und wir als Kirchen haben natürlich überwiegend Frauen in Ehrenämtern, die an der Basis tätig sind. Uns ist wichtig, dass dieses ehrenamtliche Engagement auch eine Rolle spielt, weil es eine Arbeit für die Allgemeinheit ist. Wir beziehen es als Kriterium bei Bewerbungen durchaus mit ein, und oftmals ist es gerade beim Wiedereinstieg ein ganz wesentliches Kriterium.

Wir sehen im Gesetzentwurf deutliche Verbesserungen und neue Akzente für die geschlechtergerechte Personalentwicklung und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Uns ist wichtig, dass bei diesen Überlegungen auch Männer mit einbezogen werden. Ich begrüße den Gesetzentwurf an dieser Stelle, gerade was die Vereinbarkeit mit Familie betrifft. Frauen in Führungspositionen, die Teilbarkeit von Leitungsstellen, die es auch bei uns gibt, und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden in Zukunft eine immer größere Rolle spielen. Das muss aber wiederum auch für Männer und Frauen gelten.

Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien ist für uns unabdingbar und gehört zur Verwirklichung von Chancengleichheit dazu. Wir als evangelische Kirche haben seit Neuestem eine Rechtsverordnung zur Gremienbesetzung; d. h. wir haben die paritätische Besetzung inklusive des sogenannten Reißverschlussverfahrens festgelegt. Wir als Kirche erleben es aber auch, dass Chancengleichheit dann in den Hintergrund tritt, wenn andere große Themen präsent sind. Deshalb ist es uns wichtig – und wir begrüßen es ausdrücklich –, dass Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe in allen Bereichen als solche auch festgeschrieben wird.

Wir würden gerne an Ihren Erfahrungen partizipieren, was die Sanktionen betrifft. Die haben wir nämlich noch nicht. Wir erhoffen uns natürlich, dass das auch eine Signalwirkung in andere Institutionen und natürlich auch in die Kirche hat.

**Vorsitzende:** Wir haben noch eine Meldung.

Frau **Stück:** Ich bin für den Verein Frauen und Schule Hessen e. V hier. Zu den Zielsetzungen des Vereins gehört unter anderem, in allen Schulformen eine geschlechtergerechte Schule möglichst selbstverständlich zu institutionalisieren. Natürlich gehört dazu auch die Frage: „Was passiert mit Schülerinnen und Schülern nach der Schule?“ Da liegt uns der Bereich Ausbildung und Qualifizierung besonders am Herzen. Wir hatten bei der Vorstellung des Entwurfs der Regierungskoalitionen schon einmal nach dem § 8, Vergabe von Ausbildungsplätzen, nachgefragt. Die Regelung passt unserer Meinung nach nicht ganz mit der Stärkung der Vorbildrolle des öffentlichen Dienstes zusammen. In Abs. 1 Satz 1 heißt es, dass darauf hinzuwirken ist, dass in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei der Vergabe mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen seien. Der zweite Satz lautet dann aber, dass dies nicht für Ausbildungsgänge gelte, in denen der Staat ausschließlich ausbildet. Das passt nicht zu der Vorbildrolle. Das ist unserer Meinung nach auch unnötig, weil in Abs. 2 schon klargestellt wird, dass geeignete Maßnahmen zu ergreifen sind, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen aufmerksam zu machen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn trotzdem nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, können in diesen Fällen auch mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden. Deswegen sind wir für eine Streichung dieses Abs. 1 Satz 2.

**Vorsitzende:** Es gibt keine Wortmeldungen mehr. Ich eröffne jetzt die Fragerunde.

Abg. **Marjana Schott:** Ich habe nur wenige Fragen. Sie richten sich vor allen Dingen an die Herren der Kammer und an den Kollegen von der Sparkasse.

An den Bereich der Kammern: Die Kammern sind juristische Personen des öffentlichen Rechts. Insofern kann ich zwar verstehen, dass Sie sagen, unser Selbstverwaltungsrecht ist uns heilig. Gleichzeitig haben wir aber auch ein Grundgesetz, in dem deutlich steht, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind und dass der Staat alles Notwendige tun muss, um das auch umzusetzen. Folglich frage ich mich, warum gerade bei einer juristischen Person des öffentlichen Rechts der Staat von dieser Verpflichtung keinen Gebrauch machen sollte. Ich würde gerne von Ihnen darauf eine Antwort bekommen.

Darüber hinaus insbesondere an die Industrie- und Handelskammer: Sie haben vorhin beschrieben, wie wunderbar bei Ihnen schon alles ist. Ich frage mich, warum Sie sich dann so gegen ein solches Gesetz wehren, das das Wunderbare im Prinzip doch nur festschreibt und zum Standard erklärt.

Ich würde gerne doch noch ein bisschen genauer erfahren – und das geht auch an die Sparkassen –, wie es sich in Ihren Führungspositionen verhält. Wie viele Kammerpräsidentinnen haben wir im Verhältnis zu Kammerpräsidenten und wie viele Filialleiterinnen im Verhältnis zur Anzahl der Filialen? Ich würde verstehen, wenn Sie das jetzt nicht mit Zahlen unterfüttern können; dann aber bitte mindestens mit einer Tendenz.

Herr **Dr. Göting-Biwer**: Ich habe vorhin klar gemacht oder wollte klar machen, dass bei uns das Führungspersonal von unseren Mitgliedern gewählt wird. Da sehe ich schon einen kleinen Unterschied zum übrigen öffentlichen Dienst. Ich finde – und das ist mein Demokratieverständnis –, man kann unseren Mitgliedern jetzt nicht vorschreiben, ob sie einen Mann oder eine Frau wählen sollen.

(Abg. Marjana Schott: Doch!)

– Nein, finde ich nicht! Ich finde, das können unsere Mitglieder selber entscheiden; für so intelligent halte ich sie. Sie haben auch gesehen, wenn Sie sich unser Personal anschauen – und ich rede jetzt über das Hauptpersonal der Industrie- und Handelskammern –, dass es dort einen sehr hohen Frauenanteil gibt und dass es funktioniert. Unsere Mitglieder sind intelligent genug, diese Fragen auch für sich zu entscheiden. Deshalb glaube ich, dass es funktioniert und dass wir deshalb kein neues Gesetz brauchen.

Herr **Mundschenk**: Wenn ich gerade anschließen darf – bei uns sieht es ja ganz genauso aus. Es wird durch die Vollversammlung gewählt. Aber Sie haben gesagt, es seien juristische Personen des öffentlichen Rechts, und für die gelte natürlich auch die grundgesetzliche Verpflichtung. Selbstverständlich gilt die für uns, und selbstverständlich gelten auch andere gesetzliche Verpflichtungen für uns – wir stehen nicht außerhalb des Rechts. Wir sind eine Selbstverwaltungskörperschaft. Die Handwerkskammern unterliegen nach der Handwerksordnung einer Rechtsaufsicht, nicht mehr und nicht weniger.

Es geht darum, dass wir als Selbstverwaltungskörperschaften, die gewählte Mitglieder in der Vollversammlung haben, die Dinge selber regeln wollen. Dazu gehört als Kernbereich die Personalhoheit. Ich kann nicht erkennen, dass es bei den Kammern irgendwelche Defizite gibt – dies vor dem Hintergrund, dass in den vergangenen Jahren, als das Hessische Gleichberechtigungsgesetz schon existiert hat, die Kammern ausdrücklich ausgenommen worden sind.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Direkte Nachfrage, Frau Schott? – Es war anders angemeldet, aber bitte!

Herr **Golla**: Speziell an die Sparkassen war die Frage bezüglich der Anzahl der Filialleiter gerichtet – ich verstehe darunter allgemeiner auch Frauen in Führungspositionen. Es ist richtig, ich habe keine Zahlen dazu vorbereitet und mitgebracht, die ich Ihnen nennen kann. Aus meiner Erfahrung kann ich Ihnen nur einen subjektiven Eindruck nennen: Ich habe den Eindruck, die Tendenz geht zumindest in die richtige Richtung. Frauen sind sicherlich weit unterrepräsentiert, da muss ich mich der Aussage von heute Mittag anschließen. Aber die Richtung geht nach meinem Eindruck zumindest dahin, dass inzwischen mehr Positionen, die bislang mit Männern besetzt waren, auch mit Frauen nachbesetzt werden.

Herr **Harion**: Ich möchte nur noch ergänzen. Es ist natürlich so, dass auch die Struktur der Mitgliedschaft bei den Hessischen Architekten und Stadtplanern 50 : 50, männlich zu weiblich, beträgt. Das spiegelt sich natürlich auch im Ehrenamt wider –, und das Ehrenamt bestimmt oder wählt dann das Hauptamt. Daher besteht keine Notwendigkeit, hier durch gesetzliche Vorgaben in die Selbstverwaltungskompetenz der Länderkammern einzugreifen bzw. dahin gehend Einfluss zu nehmen – ich habe es bereits umrissen. Bei uns ist Gleichberechtigung bereits gelebt, ohne dass es eines gesetzgeberischen Anstoßes dazu bedurft hätte.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Dann die Nachfrage.

Abg. **Marjana Schott**: Die Nachfrage ist ganz einfach die Wiederholung der ersten Frage: Wie viele Kammerpräsidentinnen gibt es im Verhältnis zu Präsidenten? Und eine Anmerkung: In diesem Raum hier sind mehrere Organisationen, die quotiert arbeiten und die auch gewählte Gremien haben. Diese Organisationen können Ihnen sicher bei der Lösung des Problems mit Rat und Tat zur Seite stehen, wie man das demokratisch und trotzdem im Interesse der Mitglieder organisiert.

Herr **Dr. Göting-Biwer**: Ich werde versuchen, Ihnen eine Antwort zu geben. Unsere „Präsidenten“ sind alle Präsidenten. In Darmstadt haben wir in der Tat eine Präsidentin. Wie ich vorhin gesagt habe, ist das aber ein Ehrenamt. Dort gibt es keine Aufwandsentschädigung; es gibt nichts für die Tätigkeit. Das heißt, es finden sich freiwillig Personen, um sich einzubringen und zu engagieren. Ich finde, für so etwas brauchen wir keine Quote. Wir sind über jede Frau froh, die sich dort engagiert. Wir haben auch Frauen, die sich engagieren.

Das Hauptamt ist bei uns eine andere Sache. Da kann man in der Tat sagen: Das ist eine Selbstverwaltungskörperschaft, eine öffentliche Einrichtung. Wir bekommen Geld dafür bezahlt, dass wir dort arbeiten. Sie haben völlig recht. Wir müssen hier nach dem Frauenanteil schauen. Ich habe aus meiner Sicht gesagt: Ich erkenne bei uns kein Problem. Ich habe das an dem Beispiel der IHK Wiesbaden dargestellt. Ich kann Ihnen andere IHKs nennen, bei denen es ähnlich ist. Für unsere Geschäftsführung kann ich genau das, was mein Kollege von der Architektenkammer gesagt hat, sinngemäß auch für die Handwerker sagen: Wir haben einen sehr hohen Frauenanteil – ich habe es für Wiesbaden gesagt. In der Geschäftsführung sind vier „Geschäftsführer“, zwei davon sind Frau-

en, zwei Männer. Die „Vertreter“ sind alle Frauen. Warum wollen Sie da gesetzlich eingreifen? Über die Frage, wer bei uns „Geschäftsführer“ wird, entscheiden die gewählten Mitglieder, nämlich die IHK-Mitglieder: Selbstverwaltung. Wenn nur Männer dazugehören würden, könnte ich verstehen, wenn Sie sagen, wir müssten einmal überprüfen, was da los ist. Aber es ist nicht so; es funktioniert.

Herr **Harion**: Also auch nur, wenn das Hauptamt damit jetzt nicht angesprochen ist. Sie haben nach „Präsidenten“ gefragt. Wir hatten eine Präsidentin und haben jetzt zum zweiten Mal eine andere Präsidentin, in der dritten Amtszeit. Ich denke, das ist ein gutes Signal. Ich möchte wiederholen, was ich vorhin bereits gesagt habe. Die Geschäftsführung wird pari demnächst mit zwei Damen und zwei Herren besetzt sein. Was die Referentenebene anbelangt: ein Viertel Damen und drei Viertel Herren, von acht Personen. Dann können Sie es sich ausrechnen.

Abg. **Claudia Ravensburg**: Meine erste Frage ist an Frau Braselmann gerichtet. Der RP Kassel – auch in Form der Frauenbeauftragten – hat traditionell ein sehr vorbildliches Frauenförderkonzept. Davon bin ich überzeugt. Über die Möglichkeit der Umsetzung von Modellvorhaben waren bereits im letzten Gesetz Regelungen enthalten. Wir empfinden gerade dieses Personalbudget als ein sehr gutes Mittel der Steuerung.

Meine Frage ist: Wir haben das jetzt im Gesetz übernommen und als Möglichkeiten angeboten. Man kann auch Instrumente und die Form der Umsetzung wählen. Wie stehen Sie zu dem neuen Gesetzentwurf, zu dieser Überleitung? Halten Sie das für den richtigen Weg?

Die nächste Frage wäre dann an Herrn Golla von den Sparkassen. Herr Golla, soweit ich weiß, ist der Frauenanteil bei den Sparkassen überdurchschnittlich. Die Frauen fehlen noch in Führungspositionen. Ich war etwas enttäuscht über Ihre Stellungnahme zu diesem Punkt, den ich jetzt auch Frau Braselmann frage. In Ihrer Stellungnahme halten Sie nämlich die Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die man selber wählen kann und die meiner Meinung nach auch bei den Sparkassen längst umgesetzt werden, für schwer umsetzbar. Dann aber hier zu bestätigen, dass das eine sinnvolle Sache sei – da hatte ich Sie in Ihrer Stellungnahme vorhin vielleicht auch falsch verstanden?

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Dann zunächst Frau Braselmann.

Frau **Braselmann**: Frau Ravensburg, vielen Dank für das Kompliment, das ich jetzt gerne mitnehme.

Im RP Kassel haben wir uns sehr früh Gedanken darüber gemacht, wie wir die Chancengleichheit erfolgreich umsetzen können, immer bezogen auf das eigene System. Das ist das Wichtige. Keine Organisation ist mit einer anderen vergleichbar, noch nicht einmal die drei Regierungspräsidien sind untereinander vergleichbar. Deshalb werbe ich sehr dafür, dass jede Organisation das Modell, das Konzept findet, das für sie passend und richtig ist.

In diesem Sinne bin ich sehr dankbar, dass unterschiedliche Möglichkeiten geboten werden. Für uns war es ausgesprochen gut, feststellen zu können, dass wir die geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung so weiterführen können. Wir haben

unser Modellvorhaben bis zum Jahr 2008 im Rahmen der Experimentierklausel gelebt und konnten es dann schon in die Regel übernehmen. Mit dem jetzigen Gesetzentwurf wird uns dieser Weg weiter ermöglicht. Daher ist das aus meiner Sicht soweit gut. – Ich hoffe, ich habe Ihre Frage beantwortet.

Herr **Golla**: Sie haben den Frauenanteil in den Sparkassen angesprochen. Er ist überdurchschnittlich hoch, das ist richtig.

Richtig ist außerdem, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen abnimmt und dort nicht mehr so hoch ist; das ist auch richtig.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ich angesprochen habe, wollte ich in dem Zusammenhang der Vielzahl der neuen Regelungen hervorheben, die in dem Gesetzentwurf vorhanden sind. Bitte verstehen Sie das nicht falsch. Das ist keine Kritik speziell daran, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf damit verstärkt verfolgt werden sollen, sondern unser Ansatzpunkt ist es: Alle diese Maßnahmen in ihrer Gesamtschau – und da kommt eins zum andern – drehen immer ein Stück weiter an der Schraube. Wenn man sagt: „Die eine oder andere Maßnahme ist für sich völlig in Ordnung, damit kann man auch noch gut umgehen.“, dann endet für uns damit nicht die Betrachtung, sondern wir müssen dann sehen, was noch alles dabei ist und wie die Belastung insgesamt steigt. Bitte meine Aufzählungen dieser Maßnahmen nicht falsch verstehen – das ist kein gezielter Kritikpunkt, sondern es sollten einfach nur Beispiele für verschiedene Maßnahmen genannt werden, die in Zukunft strengere oder erhöhte Anforderungen an die Sparkassen stellen werden.

Abg. **Sigrid Erfurth**: Das passt jetzt ganz gut zu Ihrem Beitrag. Ich wollte den Sparkassen- und Giroverband fragen, wie sie es denn mit der Personalplanung insbesondere im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen halten. Da muss es doch ein Konzept geben, wie Sie im Verband dafür Sorge tragen, dass Ihre Führungspositionen besetzt werden. Ist es da nicht auch ein Baustein, zu schauen, wie viele Frauen und Männer Sie haben? Das sind Bausteine, die jetzt durch das Gesetz konkretisiert werden. Ich kann nicht so ganz verstehen, warum das ein Kostenfaktor sein soll. Man kann das doch auch positiv wenden. Ich nehme an, ein Teil Ihrer Kundschaft sind Frauen. Wenn ich das jetzt in dieser Ausschließlichkeit gehört habe – entschuldigen Sie bitte, ich habe einen Moment lang gedacht: Oh Gott, da gehst du nicht hin! – Dies nur als Reaktion, wie ich das empfunden habe.

Daher meine Frage: Glauben Sie nicht, dass man Personalführung auch positiv wenden kann, und dann diese Bausteine, die wir Ihnen im Entwurf der Regierungskoalitionen durchaus an die Hand geben, als Positivmerkmale für Führungsauswahl und -positionen einbauen und verwenden kann?

Dann eine Frage an Frau Braselmann. Sie haben gesagt, Sie haben sich sehr bewusst für den Baustein entschieden, den Sie im RP Kassel sehr erfolgreich umsetzen. Sie haben dafür geworben, jede Dienststelle müsse schauen, wie ihr Kleid passe und wie es aussieht, damit es zum Erfolg führt. Mich interessiert jetzt noch die Akzeptanz. Es doch nicht ganz gewöhnlich, dass man genau diese Kostenstellenbudgetierung umsetzt. Wie ist das in der Belegschaft aufgestoßen? Gab es da sehr viel Widerstand? Und wie viel Widerstand mussten Sie bei der Führung überwinden, um das anzusetzen? Welchen Baustein, den wir jetzt aus den Modellkatalogen in den Strauß der verschiedenen Angebote überführen wollen, halten Sie für einen guten Weg, um weiterzukommen?

Ich habe noch eine Frage in Richtung IHK und Handwerkskammer. Sie haben – aus Ihrer Sicht sicherlich zu Recht – sehr betont, sie seien eine Selbstverwaltungskörperschaft, in der die Gremien gewählt würden. Mir leuchtet nicht so ganz ein, warum man als Selbstverwaltungskörperschaft, die sich auch insgesamt im gesellschaftlichen Leben sortiert, nicht aus eigenem Anspruch heraus bei Wahlen dafür sorgen könnte, dass unter denen, die sich zur Wahl stellen, mehr Frauen als bisher sind? Auch das geht in die gleiche Richtung wie meine Frage eben an den Sparkassen- und Giroverband: Wäre es nicht auch ein positives Signal in die Gesellschaft hinein, an Ihre Kundinnen und Kunden – „Wir kümmern uns darum!“ –, wenn künftig mehr Frauen in Ihren Gremien vertreten wären? Warum ist es aus Ihrer Sicht so schwer, das positiv zu wenden und zu sagen: „An diesem Punkt wollen wir mit der gesellschaftlichen Entwicklung gehen!“?

Herr **Golla**: Sie sprechen die Personalplanung an und die Frage, warum wir die Vorgaben dazu kritisieren.

Es ist so: Jede Vorgabe schränkt die Auswahlfreiheit der Sparkassen ein bisschen ein. Grundsätzlich ist das nicht automatisch etwas Negatives, wenn das für alle, mit denen sich die Sparkassen messen müssen, in gleicher Weise gilt, z. B. für die Genossenschaftsbanken oder andere Kreditinstitute. Unser Gedanke dazu ist es: Dieses sicherlich billigenwertige Ziel, das da umgesetzt und konkretisiert werden soll, wird nur bei den Sparkassen umgesetzt, und die anderen haben damit weniger Aufwand.

Ein Beispiel zu diesem Aufwand. Die Vorgabe in § 9 Abs. 2 – Ausschreibung der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben als Teilzeitstellen –, da ist es einfach so: Eine Stelle, die als einzelne Stelle vorhanden ist, muss dann gegebenenfalls geteilt werden, daraus müssen zwei Stellen gemacht werden. Die müssen koordiniert werden. – Natürlich ist das alles möglich, aber ein gewisser Mehraufwand ist damit durchaus verbunden. Auch das ist wieder ein Baustein von vielen.

Ich möchte nicht sagen, das gehe über das Maß des Zumutbaren hinaus. Insoweit verstehen Sie bitte unsere Anmerkung nicht falsch. Das ist ein Baustein von mehreren, der die Anforderungen wiederum ein bisschen erhöht. Deswegen wurde der von mir beispielhaft aufgeführt.

Frau **Brasemann**: Es wurde nach der Akzeptanz des Modells in der Behörde gefragt. Bei dieser Frage musste ich etwas schmunzeln, denn diese Frage impliziert, dass Sie es sich vorstellen können, dass diese Akzeptanz nicht sofort hergestellt werden könnte. In der Tat war das so.

Ich muss aber wirklich sagen: Wir konnten mit Zahlen, Daten, Fakten gut argumentieren. Es ging also nicht um diese gefühlte Ungerechtigkeit, um dieses Gefühl, das ist hier nicht irgendwie so richtig, und es fehlt etwas – sondern wir haben uns wirklich hingesezt und gesagt: Wie verteilt sich das Einkommen auf die Gruppe der Frauen und Männer? Der Bezugsrahmen war dann der Anteil der Frauen und der Männer am Stellenvolumen. Wir haben analysiert: Wie haben sich Beförderungen, Höhergruppierungen, Einstellungen, auch personalkostenbezogen, auf die Gruppe der Frauen und Männer verteilt? Dabei sind wir einige Jahre zurückgegangen.

Wir haben Bereiche gefunden, bei denen wir sagen konnten: Das ist okay. In der Einstellungspraxis beispielsweise waren wir nicht ganz schlecht. In der Praxis der Beförderungen und der Höhergruppierungen mussten wir aber Bereiche aufdecken, bei denen wir

gesagt haben: Das kann so nicht stehen bleiben! – Wenn Sie ein sichtbares Ungleichgewicht wahrnehmen, dann kann keine Behördenleitung mehr sagen: „Ich nehme das in Kauf!“ Es gab bei uns auch keine Beschäftigten, die gesagt haben: Dann ist das so, dann haben die Frauen eben Pech gehabt! Sie sollen doch froh sein, dass sie hier einen Job haben oder Sonstiges. – Solche Diskussionen kamen in diesem Moment nicht auf. Später kam das nochmals mit einer Welle irgendwie zurückgespült, aber so etwas kann man aus meiner Sicht wirklich gut wegargumentieren.

Mittlerweile haben wir eine Akzeptanz des Modells. Ich führe viele Gespräche, auch mit männlichen Beschäftigten, die bei mir Karriereberatung anmelden. Wenn ich denen Zahlen, Daten und Fakten benenne, dann können wir gemeinsam einen, ich sage einmal, Plan stricken und sagen: Ab dann ist es für dich realistisch, einen weiteren Karrieresprung zu machen.

Natürlich ist nicht immer die Zufriedenheit gegeben. Das ist auch verständlich. Jeder, der ein Ziel hat und dieses Ziel nicht erreichen kann, weil es ein Gesetz zur Herstellung der Chancengleichheit gibt, der ruft nicht gleich: „Juhu!“ Aber es ist bei uns gelungen, deutlich zu machen, dass das eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und nicht nur in der Verantwortung einer Frauenbeauftragten liegt.

Die zweite Frage: Welcher Baustein noch? Die Bausteine, die in § 6 Abs. 4 aufgezählt wurden, greifen natürlich alle ineinander über. Daher ist es sehr, sehr schwer, zu sagen: Neben der geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung müsste jetzt unbedingt noch X oder Y mit eingebaut werden. Ich glaube – und das nehme ich auch aus der heutigen Runde mit –, die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine immerwährende Aufgabe. Das ist nichts, bei dem man sagen kann: Ab 2020 haben wir das erledigt. Deshalb ist dieser Baustein besonders wichtig.

Im Moment beschäftigt mich das Thema Beurteilungswesen sehr. Die Veränderung des Beurteilungswesens ist ein wesentlicher Baustein für die Herstellung der Chancengleichheit mit dem Manko, dass z. B. das Regierungspräsidium Kassel einer Richtlinie des Innenministeriums unterworfen ist. Natürlich versuchen wir, Einfluss in die Richtung zu nehmen, dass sich die Unterschiede in den Erwerbsbiografien in dieser Beurteilungsrichtlinie wiederfinden. Ich hoffe, das wird uns gelingen.

Herr **Dr. Göttling-Biwer**: Ich möchte Sie gerne zu unserer nächsten Vollversammlung einladen, damit Sie einmal sehen, was da los ist. Ich habe Ihnen gesagt, das ist ein Ehrenamt. Mittlerweile haben wir 17 Frauen von 63 in der Vollversammlung. Wenn ich das mit der Entwicklung vergleiche, ist das schon eine sehr weibliche Vollversammlung.

Natürlich freuen wir uns darüber, aber wir laufen auch nicht durch die Welt und teilen das in Männer und Frauen. Wir arbeiten eng und gut miteinander zusammen. Das ist eigentlich gar kein so großes Thema. Es ist völlig selbstverständlich, dass beide Geschlechter da zusammenarbeiten. Das funktioniert doch.

Ich verstehe die Frage. Nochmal: Ich mache einen Unterschied zwischen Ehrenamt und Hauptamt. Ich habe Ihnen eben gesagt: Beim Hauptamt – vier Geschäftsführerinnen, die Hälfte weiblich, alle Stellvertreterinnen weiblich. Ich leite einen Bereich, dort sind 90 % meiner Referentinnen weiblich; ich habe nur einen Referenten. In der IHK haben wir einen solch hohen Frauenanteil. Was sollen wir denn noch mehr tun? Dann müssen Sie

die Männer daraus verbannen – wenn ich jetzt einmal weiter fragen sollte. Wir machen da eine ganze Menge.

Vielleicht liegt es auch an uns, dass wir das ein bisschen besser kommunizieren. Ich bin auch ein bisschen erstaunt, dass bei Ihnen das Bild so fest sitzt, dass da so wenig für Frauen getan wird. Gehen Sie gerne einmal auf die Homepage und schauen sich das an. Ich lade Sie zur nächsten Vollversammlung ein, und dann können Sie sich das einmal anschauen. – Gerne sind auch alle anderen herzlich eingeladen, sich das anzusehen.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Das war jetzt der Werbeblock.

Herr **Mundschenk**: Wenn ich das noch ein bisschen verlängern darf. Es ist nicht so, dass wir das nicht wollen, sondern wir appellieren immer, vor allem an zwei Gruppen: junge Menschen und Frauen – und dann noch junge Frauen, da wird es einfach schwierig. Wie eine solche Liste bei einer Vollversammlung zusammenkommt, das ist Aufgabe derjenigen, die diese Liste einreichen. Wir haben nullkommanull dagegen, dass mehr junge Frauen im Handwerkerparlament sitzen. Selbstverständlich wird vor jeder Vollversammlung nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, weil wir das als dringend notwendig erachten.

Es ist ein fundamentales Missverständnis: Es geht hier nicht darum, dass wir die Ziele der Gleichberechtigung von Männern und Frauen oder unterstützende Maßnahmen infrage stellen, sondern im Kern geht es darum, dass wir das gerne so, wie es jahrelang im Selbstverwaltungsbereich unserer Kammer Usus war und gut funktioniert hat, weiterhin hätten.

Abg. **Lisa Gnadl**: Zum Schluss habe ich noch eine Frage an die Vertreterin der GdP, Frau Temmen. Von Ihnen würde ich gerne noch wissen, welche Erfolge das bisherige Hessische Gleichberechtigungsgesetz bei der Polizei erzielen konnte: Welche Erhöhung des Frauenanteils konnte in höheren Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes oder in Führungspositionen des gehobenen Dienstes durch das bisherige HGIG erreicht werden? – Vielleicht können Sie auch noch etwas zu dem Instrument des Klagerechts ausführen, denn in Ihrer mündlichen Stellungnahme haben Sie dazu bisher noch keine Position bezogen: Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit einmal des Organklagerechts, zum anderen des materiellen Klagerechts, wie sie im SPD-Entwurf vorgesehen sind, was die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Polizei angeht?

Frau **Temmen**: Zur Wirksamkeit des jetzigen Gesetzes kann man sagen – ich war lange Jahre Frauenbeauftragte und musste da feststellen, dass viele meiner Kollegen die Möglichkeiten, die wir im jetzigen Gesetz haben, gar nicht ausgeschöpft haben. Wenn ich daran denke, dass Sie einen Paragraphen haben, der „Widerspruch“ heißt, durch den in der Vergangenheit die eine oder andere Maßnahme hätte verhindert werden können, oder Maßnahmen, die unterlassen wurden, hätten eingefordert werden können, dann muss ich schon ehrlich sagen: In der Vergangenheit wurde das in diesem Bereich gar nicht so ausgeschöpft. Es gab schon diese Möglichkeiten, da etwas zu tun. Ich beziehe das einmal auf das Klagerecht.

Jetzt müsste man sehen, ob dieses Klagerecht, das im Regierungsentwurf enthalten ist – Es ist ein Organklagerecht. Es ist schön, wenn man im Nachhinein vielleicht vor Gericht klären kann: Daran hätte vielleicht die Frauenbeauftragte beteiligt werden müssen oder nicht oder Sonstiges – aber das würde für die Maßnahme selbst nichts bringen. Dieser Widerspruch ist eher nochmals die Möglichkeit, wie soll ichs sagen? Man könnte sagen: Diese Maßnahme konnte in dem Moment nicht umgesetzt werden, hatte schon eine aufschiebende Wirkung, und die Beförderung eines Mannes wurde eben nicht ausgesprochen, weil das dann an höherer Stelle geklärt wurde. – So viel zum Klagerecht.

Die Forderungen gingen immer in die Richtung, ein Klagerecht für solche Maßnahmen zu haben – so, wie das auch der Personalrat kann. Warum hat der Personalrat andere oder bessere Rechte als die Frauenbeauftragte? Da könnte man schon sagen, dass auch die Frauenbeauftragte diese Möglichkeiten eigentlich ebenfalls haben müsste.

Dann zur Wirksamkeit oder zu dem, was in den letzten Jahren dadurch bewirkt wurde. Wir haben unheimlich viele Einstellungen. Dabei kommt es natürlich immer darauf an, wie viele Frauen die hessische Polizei einstellt. Es liegt schon einige Jahre zurück, da hatten wir fast 50 % Einstellungen von Frauen. Diese Zahlen sind jetzt wieder zurückgegangen. Das ist das Erste, das wir einmal schauen müssen, wie viele Frauen im polizeilichen Einzeldienst überhaupt ankommen.

Ich bin ein Kind der Bereitschaftspolizei. Für uns ist es schwierig, Frauen in Führungsfunktionen zu bringen, denn die meisten Polizistinnen, die mit der Ausbildung fertig und in den Einsatzeinheiten sind, die wollen natürlich irgendwann raus aus der Bereitschaftspolizei, und dann verlieren wir sie. Oder auch die Kolleginnen, die sich für Truppführerstellen interessieren oder für Gruppenführerstellen, Einheitsführerstellen oder später auch den Weg zum höheren Dienst oder die dann als Abteilungsleiterinnen eingesetzt werden können.

Was wir machen, aber das ist überall so: in Stellenausschreibungen immer wieder darauf hinzuweisen – das gibt auch das jetzige Gesetz her –, dass der Frauenanteil in bestimmten Positionen erhöht werden soll. Aber es ist natürlich klar, dass an der einen oder anderen Stelle natürlich mehr getan werden müsste und dass eine Dienststellenleitung natürlich auch wirklich dahinterstehen müsste.

Stellv. Vors. Abg. **Ernst-Ewald Roth**: Herzlichen Dank. – Es gibt keine Wortmeldungen im Kreis der Abgeordneten mehr.

**Vorsitzende**: Auch von mir herzlichen Dank. Ich möchte mich zuerst bei meinem Stellvertreterkollegen Ernst-Ewald Roth bedanken. Wir sind heute vorbildlich vorangegangen, sehr gut gegendert – da kann keiner etwas sagen.

Ich bedanke mich bei allen Anzuhörenden für ihre sachkundigen Wortbeiträge und die Beantwortung unserer Fragen, ebenso bei den Kolleginnen und Kollegen, die es bis Punkt 16 Uhr – das hatten wir uns auch vorgenommen – hier mit uns ausgehalten haben. Ich wünsche Ihnen allen noch einen schönen Nachmittag und einen guten Nachhauseweg.