

Ausschussvorlage SIA 20/85

Stellungnahmen der Anzuhörenden
zu der mündlichen/schriftlichen Anhörung im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss
und dem

Gesetzentwurf
Landesregierung
Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes
– Drucks. [20/9589](#) – und dem

Gesetzentwurf
Fraktion der SPD
Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
– Drucks. [20/10510](#) – und dem

Gesetzentwurf
Fraktion DIE LINKE
Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –)
– Drucks. [20/10518](#) –

1. Gleichstellungsbeauftragte und Koordinatorin für Diversität und Vielfalt, Polizeipräsidium Frankfurt	S. 1
2. Landeskonzferenz der hessischen Hochschulbeauftragten, LAKOF Teil 1	S. 3
3. Hessischer Städtetag	S. 7
4. LandesFrauenRat Hessen	S. 15
5. ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Hessen	S. 17
6. dbb Beamten und Tarifunion Landesbund Hessen	S. 21
7. LAKOF Teil 2	S. 24
8. Hessischer Handwerkstag	S. 27
9. Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HIHK)	S. 30
10. Regierungspräsidium Kassel	S. 35
11. Landfrauenverband Hessen e. V.	S. 39
12. Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten	S. 41
13. Evangelisches Büro Hessen am Sitz der Landesregierung	S. 42
14. Justus-Liebig-Universität Gießen, Büro für Chancengleichheit	S. 45

unaufgefordert eingegangene Stellungnahmen:

15. Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen (4 Seiten)	S. 46
---	-------

Polizeipräsidium Frankfurt am Main

Behördenleitung - Gleichstellungsbeauftragte

HESSEN



PP Frankfurt am Main
Behördenleitung - Gleichstellungsbeauftragte

Vorsitzenden des
Sozial- und Integrations-
politischen Ausschusses
Hessischer Landtag
Schloßplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Bearbeiter/in: Nowakowsky, EKHK'in
Durchwahl: 069/755-81300
Fax: 069/755-81309
E-Mail: silke.nowakowsky@polizei.hessen.de

Aktenzeichen:
Datum: 01.03.2023

Anhörung zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und die Linke für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Drucksachen 20/9589, 20/10510 und 20/10518

hier: Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Promny,

für die Übersendung der Gesetzesentwürfe und die Möglichkeit der Stellungnahme danke ich Ihnen.

Der Gesetzesentwurf der Landesregierung enthält mit dem Entwurf zu § 14a (Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen) einen Vorschlag hiesiger Gleichstellungsbeauftragten und ist zu begrüßen.

Die explizite Aufnahme „Mobiles Arbeiten“ in § 14 wird positiv bewertet.

Der Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD und der Fraktion Die Linke basiert auf einem früheren Entwurf des Verwaltungsrichters a. D. Herrn Dr. Torsten von Roetteken. Beide Entwürfe sind nahezu identisch und werden hier zusammen bewertet.

Die Entwürfe ergänzen und präzisieren das Hessische Gleichberechtigungsgesetz.

Die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrüße ich. Gerade der Bereich des Wiedereinstiegs nach Elternzeit stellt für die Beschäftigten und für die Dienststellen eine Herausforderung dar.

Im Abschnitt 4 sind die Ergänzungen und Präzisierungen zum Bereich Diskriminierung sind positiv; wirken teilweise jedoch sehr kleinteilig.

Polizeipräsidium Frankfurt am Main

Behördenleitung - Gleichstellungsbeauftragte

HESSEN



Die Aufgaben und die Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden ab § 47 ff. klarer und weitreichender definiert. Dies und die Konkretisierungen im Bereich der Beteiligungsrechte stärken die Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und verbessern die Arbeitsbedingungen.

Im Bereich der Informationsrechte wäre eine frühzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Fällen der Sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und bei Sexismus - auch bei niederschweligen Verdachtsfällen - wünschenswert und würde die Wichtigkeit des Themas verdeutlichen.

Für die Möglichkeit an der mündlichen Anhörung teilzunehmen, bedanke ich mich und bestätige Ihnen hiermit meine Teilnahme.


Nowakowsky

Erste Kriminalhauptkommissarin



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
65185 Wiesbaden

Dr. Sylke Ernst
Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Universität Kassel
Mönchebergstr. 19
34109 Kassel
Tel: 0561 - 804 - 2268
gleichstellung@uni-kassel.de

Dr. Margit Göttert
Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Frankfurt University of Applied
Sciences
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
Tel: 069 - 1533 – 2424
fb_goettert@hsl.fra-uas.de

5. Oktober 2022

Stellungnahme der LaKoF zum Gesetzesentwurf des HGIG vom 19.09.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben die Landeskonzferenz der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) um eine Stellungnahme zum Entwurf des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) gebeten. Dieser Aufforderung kommen wir gerne nach und nehmen wie folgt Stellung.

Die LaKoF begrüßt ausdrücklich, dass die Unabhängigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewahrt wird, indem sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden müssen. Durch die Streichung von § 15 Abs. 2 Satz 6 gilt dies jetzt auch für Hochschulen.

Die LaKoF bedauert sehr, dass die Änderungsvorschläge, die sie bereits bei der Evaluation 2020 eingebracht hat, in dem vorliegenden Entwurf keine Berücksichtigung finden und bestärkt ihre Forderung nach folgenden Änderungen:

1. Zur Bemessung der Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen müssen die Studierendenzahlen berücksichtigt werden.

Die Regelungen zur räumlichen, personellen und sachlichen Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in **§ 21 Abs. 2** beziehen sich auf die Anzahl der Beschäftigten einer Dienststelle. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind über die Beschäftigten hinaus für alle Mitglieder der Hochschule zuständig, d.h. auch für die Studierenden. Dem trägt das Gesetz weiterhin nicht Rechnung.

Die Lakof schlägt zusätzliche Personalstellen für den Bereich Gleichstellung in folgender Höhe vor:

- Mehr als 30.000 Studierende: 200% Stelle
- 20.000 bis 30.000 Studierende: 150% Stelle
- 8.000 bis 20.000 Studierende: 100 % Stelle
- 2.000 bis 8.000 Studierende: 50 % Stelle
- weniger als 2.000 Studierende: 25 % Stelle.

Diese Regelung soll zusätzlich aufgenommen werden.

2. Erweiterung des Zuständigkeitsbereiches von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Personen, die sich nicht binär identifizieren.

Der Gesetzesentwurf lässt die Rechte von Menschen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unberührt und berücksichtigt sie lediglich bei Stellenausschreibungen. Damit bleibt das HGIG deutlich hinter dem HHG zurück, das in § 6 „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten“ als Aufgabe der Hochschulen formuliert. Die LaKoF fordert, die Rechte von Menschen, die sich nicht binär identifizieren, zu stärken und die Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf den Bereich „*Gleichstellung der Geschlechter und Verhinderung von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts*“ zu erweitern.

3. Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an drittmittelfinanzierten Personalverfahren

Laut Bericht des Statistischen Bundesamtes aus 2018 lag der Anteil drittmittelfinanzierter Stellen im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 2016 deutschlandweit bei 26 % (in Hessen bei 23 %). Im Vergleich zu 2006 ist der Anteil um 6 Prozentpunkte, in Vollzeitäquivalenten sogar um 7 Prozentpunkte angewachsen. Die am stärksten aus Drittmitteln finanzierte Gruppe ist die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, die sich zum Großteil in der Qualifikationsphase befinden. Zwar wird ein Teil dieser Stellen ad personam vergeben, wenn diese Personen an der Einwerbung der Gelder beteiligt waren. Viele Stellen, vor allem für Promovierende, werden allerdings öffentlich ausgeschrieben.

Gemäß dem HGIG sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für diese Stellen nicht zuständig und müssen somit nicht an den Stellenbesetzungsverfahren beteiligt werden. Analog zu Landesstellen sollte auch bei Drittmittelstellen die Chancengleichheit der Geschlechter und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen gewährleistet werden, vor allem da sie mittlerweile ein Viertel der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals darstellen.

Die LaKoF schlägt daher folgende Ergänzung in §17, Abs. 1, Satz 3 vor:

„3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststellen, für die sie bestellt wurde, an Hochschulen außerdem für aus Drittmitteln finanzierte Stellen, sofern diese nicht ad personam beantragt wurden.“

4. Präzisierung der Regelung für Fachbereichsbeauftragte

§ 15 Abs. 5 regelt, „an den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.“

Die LaKoF weist darauf hin, dass die zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Satzung zustimmen müssen, die das Amt der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regelt, damit ihre Funktion nicht über eine Satzung eingeschränkt werden kann, und dass die Satzung die Möglichkeiten der Entlastung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regeln muss.

5. Regelung für Personen mit Care-Aufgaben in Ausnahmesituationen wie z.B. der Corona-Pandemie

In § 14 werden die Interessen von Beschäftigten mit Care-Aufgaben in Ausnahmesituationen noch nicht ausreichend thematisiert.

Die LaKoF schlägt dazu folgende Ergänzung vor:

In Ausnahmesituationen (z.B. Pandemie) werden die Interessen von Beschäftigten, die Kinder unter 15 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, in besonderem Maße berücksichtigt (bspw. Anrecht auf bezahlten Sonderurlaub, Verlängerungsoptionen in Qualifikationsphasen).

6. Gendergerechte Sprache

Die LaKoF regt folgende Ergänzung dazu an, da in den meisten Texten nur von Frauen und Männern die Rede ist und die Dritte Option nicht berücksichtigt wird:

§ 1 Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung der Geschlechter auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

Die LaKoF bittet das Hessische Ministerium für Soziales und Integration im Sinne der Chancengleichheit dringend die Änderungsvorschläge der LaKoF zu berücksichtigen.



Dr. Sylke Ernst
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Universität Kassel



Dr. Margit Göttert
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Frankfurt University of Applied Sciences

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

**Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses zum**

- **Gesetzentwurf der Landesregierung - Gesetz zur
Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes,
Drucks. 20/9589**
- **Gesetzentwurf Fraktion der SPD - Gesetz zur
Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und
Männern, Drucks. 20/10510**
- **Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE - Gesetz über die
Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum
Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der
öffentlichen Verwaltung (Hessisches
Gleichberechtigungsgesetz –HGIG), Drucks. 20/10518**

Ihre Nachricht vom:
27.02.2023

Ihr Zeichen:
I 2.11

Unser Zeichen:
050.08 Ba/Ve

Durchwahl:
0611/1702-20

E-Mail:
baum@hess-staedtetag.de

Datum:
04.04.2023

Stellungnahme Nr.:
035-2023

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender,

sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung der oben genannten
Gesetzentwürfe und nehmen hierzu wie folgt Stellung:

Verband der kreisfreien und
kreisangehöriger Städte im
Land Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

I. Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589

Wir begrüßen, dass die Hessische Landesregierung im vorgelegten Gesetzentwurf Frauen- und Gleichstellungspolitik auch weiterhin als eigenständiges und bedeutendes Politikfeld definiert. Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten mehr Rechte erkämpft und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz sichert und verankert diese Rechte; dem Öffentlichen Dienst kommt insoweit eine Vorbildwirkung zu.

Leider ist festzustellen, dass das Ziel einer umfassenden Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern eher langsam voran schreitet. Insbesondere erscheint es uns nunmehr wichtig Sorge dafür zu tragen, dass mehr Frauen in Führungspositionen tätig werden. Hierfür müssen langfristig verlässliche Strukturen geschaffen werden, um auch Frauen mit Familienaufgaben Führung zu ermöglichen.

Der Gesetzentwurf ist überwiegend von redaktionellen Änderungen und Anpassungen geprägt, die unsere Mitglieder oftmals bereits praktizieren. Diese können wir, auch weil sie weitgehend klarstellenden Charakter haben, mittragen.

Regelungsinhalte der EU-Richtlinie 2019/1158 wie Elternurlaub, Urlaub für zu pflegende Angehörige, Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt und Diskriminierungsschutz finden sich im Gesetzentwurf nicht wieder.

Im Übrigen sehen wir folgenden Änderungs- bzw. Ergänzungsbedarf:

Einbeziehung des dritten Geschlechts:

Nach Maßgabe des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 wurde das Personenstandsrecht um ein drittes Geschlecht erweitert, sodass es erforderlich erscheint, den besonderen Belangen des dritten Geschlechts auch im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz Rechnung zu tragen. Insbesondere sollte im Hinblick auf die Bedeutung der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache die Einbeziehung des dritten Geschlechts geprüft werden, aber auch in Bezug auf Daten, Quoten und

Zuständigkeiten. Die Kommunen dürfen mit diesen Herausforderungen nicht allein gelassen werden.

Sanktionsmöglichkeiten:

Einige unserer Mitgliedstädte bemängeln, dass – an verschiedenen Stellen – Sanktionsmöglichkeiten fehlen. Sanktionsmöglichkeiten werden allen voran für die Nichtbefolgung der Pflicht zur Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans nach § 5 und § 6, mitunter aber auch für die Nichtbeachtung der Vorgaben zur Ausschreibung nach § 9 angemahnt.

§ 6:

Um das Führen in Teilzeit mit unterschiedlichen Modellen zu ermöglichen, sollte § 6 Abs. 4 Nr. 5 um den Zusatz „mit unterschiedlichen Teilzeitmodellen“ ergänzt werden.

Weiterhin haben unsere kleineren Mitgliedstädte darauf hingewiesen, dass die in § 6 Abs. 3 Nr. 1 und 2 normierte, differenzierte Betrachtung nach einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht zwingend zu aussagekräftigen Ergebnissen führt. Beispielsweise kann durch die Beförderung einer Frau in ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz entsteht, die dann zwar nicht aussagekräftig, aber gleichwohl zu begründen ist. Zielführender könnte hier eine Zusammenfassung der Entgelt- und Besoldungsgruppen für den mittleren, höheren und gehobenen Dienst sein.

§ 9:

Ausschreibungen sind nach § 9 Abs. 1 geschlechtsneutral zu formulieren; diese Vorgabe findet unsere Zustimmung. Es sollte jedoch ergänzend konkretisiert werden, welche Form der Ausschreibung als geschlechtsneutral gilt. Bedarf es einer geschlechtsneutralen Tätigkeitsbeschreibung (beispielsweise Bürokräft) oder ist die Bezeichnung m/w/d ausreichend?

§ 13:

Unsere größeren Mitgliedstädte haben darauf hingewiesen, dass die Umsetzung der Vorgaben des § 13 mitunter zu Schwierigkeiten führt. Entsendungen haben oftmals funktionsabhängig zu erfolgen oder sind gesetzlich oder aufgrund von Satzungen festgelegt, so dass ggf. keine/geringe Auswahlmöglichkeiten bestehen.

Zudem herrscht in der kommunalen Praxis immer wieder Unsicherheit, welche Gruppierungen unter den Begriff "Gremien" zu subsumieren sind. Eine Präzisierung wäre, um eine einheitliche Verfahrensweise sicherzustellen und unterschiedliche Interpretationen zu vermeiden, hilfreich.

§ 14:

Die Erweiterung der Möglichkeit auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit um den Begriff "mobiles Arbeiten" in § 14 Abs. 3 entspricht einer Forderung des Hessischen Städtetages und wird, da sie die flexibilisierte Arbeitsweise in unseren Mitgliedstädten berücksichtigt, begrüßt.

§ 14a:

Gegen die Aufnahme einer Regelung zur Übernahme entstehender unvermeidlicher Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen bestehen keine Bedenken. Eine Kostenübernahme erscheint für die beschriebene Fallkonstellation sachgerecht.

§ 16:

Nach § 16 Abs. 3 erlischt die Bestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch Rücktritt. Dieses Rücktrittsrecht ohne eine Übergangsphase zur Abwicklung einer Neubestellung kann die Handlungsfähigkeit einer Dienststelle einschränken, im schlimmsten Fall in bestimmten Situationen sogar eine Handlungsunfähigkeit herbeiführen. Fällt der Rücktritt einer Funktionsträgerin zusammen mit einer längeren Krankheitsphase der zweiten Funktionsträgerin, kann den Erfordernissen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nicht nachgekommen werden. Dies gilt auch wenn beide Funktionsträgerinnen gleichzeitig ihren Rücktritt erklären. Es sollte daher für den Fall des Rücktritts eine Übergangsphase (von ca. 2 bis 3 Monaten) vorgesehen werden, damit das Verfahren zur Neubestellung ohne drastischen Folgen für die Dienststellen durchgeführt werden kann.

Zudem sollte eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die durch ihre Aufgaben auch in Konflikt mit der Dienststellenleitung kommen kann, nicht gezwungen werden ihr Amt aufzugeben, indem sie nicht wieder bestellt wird. So könnte geregelt werden, dass dem Wunsch einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach nochmaliger Bestellung im Grundsatz zu entsprechen ist, sofern keine Gründe dagegen sprechen, allen voran nicht solche, die auch zu einer Abberufung führen können.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Führungskräfte mit Querschnittsaufgaben tätig sind. Unter Berücksichtigung dessen wäre zu überlegen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht an ihre „mitgebrachte“ Eingruppierung zu binden, sondern die Stellenbewertung anhand der tatsächlichen Tätigkeit vorzunehmen.

§ 17:

Nach § 17 Abs. 1 HGIG haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden. Das Beteiligungsrecht wird in der Form eingeschränkt, dass sich die jeweils geplante Maßnahme auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken muss. Die betreffenden Maßnahmen werden in einem Katalog (Nr. 1 bis 6) aufgezählt. Dieser ist durch das vorangestellte Wort "insbesondere" als nicht abschließend anzusehen. In der praktischen Zusammenarbeit zwischen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung kann es zu einer unterschiedlichen Auffassung zur Auslegung dieser gesetzlichen Regelung und damit zum Umfang des Beteiligungsrechts kommen. Dies kann zu zeitlichen Verzögerungen bei der Umsetzung wichtiger und kurzfristig erforderlicher Personalmaßnahmen oder zu rechtlichen Unsicherheiten über deren formale Wirksamkeit führen. Um die Aufgaben nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz korrekt erfüllen zu können und auch unter Berücksichtigung des zeitlichen Aspekts bei der Umsetzung personeller Maßnahmen wäre eine Konkretisierung hilfreich.

Nähere Ausführungen zum Akteneinsichtsrecht nach § 17 Abs. 7 wären (insbesondere hinsichtlich des Personalakteneinsichtsrecht), auch unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und der Pflicht zur Verschwiegenheit, wünschenswert.

§ 20:

Es ist festzustellen, dass die Regelungen des § 20 nur die Kosten in gerichtlichen Verfahren betreffen. Die außergerichtliche Inanspruchnahme eines Rechtsanwalts / einer Rechtsanwältin sowie deren Kostenübernahme bleiben ungeregelt; hier bedarf es einer Konkretisierung.

§ 21:

§ 21 Abs. 2 bestimmt, dass in Dienststellen mit über 2000 Beschäftigten, falls erforderlich, zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen sind. Diese Regelung ist insbesondere in Dienststellen mit weit mehr als 2000 Beschäftigten zu ungenau und führt mitunter zu Unstimmigkeiten. Auch ist unklar, wer die Erforderlichkeit in größeren Dienststellen bestimmen soll. Eine Fortführung der Staffelung über die Grenze von 2000 Beschäftigten hinaus, zumindest bis zu 10.000 Beschäftigten, wäre wünschenswert.

II. Gesetzentwurf Fraktion der SPD, Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Drucks. 20/10510, sowie Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE, Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –), Drucks. 20/10518

Das von beiden, in weiten Teilen gleichförmigen, Gesetzentwürfen beschriebene Ziel, die Durchsetzung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben unter Berücksichtigung des unionsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Auftrags zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichheit von Frauen und Männern weiter voranzutreiben, teilen wir. Auch wir erkennen, dass zwar in den letzten Jahren Fortschritte für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen erzielt werden konnten, sehen jedoch weiter den Bedarf, dieses Ziel in allen Bereichen und Ebenen weiter flächendeckend mit geeigneten Maßnahmen zu verfolgen.

Allerdings bestehen gegen die beiden Gesetzentwürfe Bedenken, zum Einen weil sie zum Teil überregulierend sind, zum Anderen, weil sie mitunter rechtlich problematisch erscheinen:

Einige Regelungen finden sich bereits in anderen Gesetzen, so dass wir keinen weiteren Regelungsbedarf erkennen. Beispielhaft zu nennen ist das in §§ 12, 13 normierte Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die in § 16 normierten Regelungen zu Belästigung und sexuellen Belästigung, die in ihrem Regelungsbereich mit §§ 3 ff. AGG vergleichbar sind.

Die Regelungen zur Personalauswahl ab §§ 19 ff. wären in der kommunalen Praxis nur schwer umsetzbar. Sie würden zu einer erheblichen Verzögerung des Auswahlprozesses führen, wenn beispielsweise nach § 19 Abs. 7 für den Fall, dass sich auf eine Ausschreibung keine Frauen bewerben, die das Anforderungsprofil erfüllen, eine weitere Ausschreibung verlangt werden kann. Dies erscheint unter Berücksichtigung der erforderlichen weiteren Beteiligungen und des oftmals bereits lang dauernden Auswahlprozess nicht zielführend, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass sich die öffentliche Verwaltung mittlerweile nicht mehr nur mit einem Fachkräftemangel, sondern mit einem Personalmangel auseinandersetzen muss. Hier gilt es Regelungen zu finden, die sowohl der Chancengleichheit und Gleichberechtigung, als auch den aktuellen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen.

Die Regelung des § 23 Abs. 1, die vorsieht, dass Frauen im Verhältnis zu Männern der Vorrang einzuräumen ist, wenn und soweit der Mann nicht deutlich besser qualifiziert ist, erscheint bereits im Hinblick auf den in Art. 33 Abs. 2 GG normierten Grundsatz der Bestenauslese problematisch.

Die Möglichkeit der Bestellung einer Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten in großen Organisationseinheiten mag grundsätzlich zielführend sein, allerdings fehlen für die praktische Umsetzung nähere Angaben zur Zuständigkeit und Aufgabenerfüllung. Auch fehlt eine Definition, ab wann eine große Organisationseinheit vorliegt.

Die Regelung des § 53 Abs. 11 bis Abs. 14 zur automatischen Verlängerung der Amtszeit einer bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. zu einer Abstimmung der weiblichen Beschäftigten über die Verlängerung der Amtszeit können wir in dieser Form nicht mittragen; ein Automatismus (ohne Ausnahmemöglichkeit) erscheint nicht sachgerecht.

Die erweiterte Ausgestaltung der Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte nach §§ 59 ff. würden den Rahmen des praktisch Möglichen sprengen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wäre bei nahezu allen Gesprächen hinzu zu ziehen. So sieht § 59 Abs. 5 beispielsweise eine verpflichtende Beteiligung und Mitwirkung vor bei Entscheidungen, wo die Ausschreibung bekannt gegeben wird und welche Themen und welche Dauer ein Auswahlgespräch hat. Eine zwingende Notwendigkeit der Beteiligung und

Mitwirkung vermögen wir in diesen Fällen in Abwägung der Relevanz dieser Themen zur zeitlichen Verlängerung des Auswahlprozesses nicht zu erkennen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Stephan Gieseler
Direktor

Hessischer Landtag
Sozial- und Integrationspolitische
Ausschuss
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Wiesbaden, 05.04.2023

Betreff:
**Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen
Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589**

Gesetzentwurf
Fraktion der SPD
**Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern –
Drucks. 20/10510 –**

Gesetzentwurf
Fraktion DIE LINKE
**Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum
Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –) – Drucks. 20/10518 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der LandesFrauenRat Hessen (LFR Hessen) vertritt 47 Frauenverbände und Frauengruppen gemischter Verbände in Hessen. Der LFR Hessen nimmt die Sprachrohrfunktion der hessischen Frauengruppen und Verbände nach außen wahr. Er transportiert die frauenpolitische Meinungsbildung in einer Vielzahl von landesweiten Gremien wie z.B. den Rundfunkrat des Hessischen Rundfunks, die Landesanstalt für Privaten Rundfunk, die Sachverständigenkommission für Kriminalprävention im Landespräventionsrat und das Europakomitee und nimmt Stellung zu frauenrelevanten Gesetzesvorhaben der Hessischen Landesregierung.

Unsere Mitgliedsverbände kommen aus den unterschiedlichsten Kontexten. Aus diesem Grund ist der Meinungsfindungsprozess nicht immer linear. Nichtsdestotrotz steht für alle Verbände das Wohl der Frauen an erster Stelle.

Der Landesfrauenrat begrüßt grundsätzlich alle Maßnahmen, die unternommen werden, um die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern aufzulösen. Wir möchten allerdings darauf hinweisen, dass gesellschaftswissenschaftliche Diskurse und Studien belegen, dass Frauen nicht nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, sondern auch aufgrund ihrer Ethnie, sexuellen Orientierung, Religion und möglichen körperlichen Besonderheiten. Ein wenig beachtetes, aber enorm wichtiges

Phänomen ist der existierende Ableismus, von dem Frauen in besonderem Maße betroffen sind. Der Landesfrauenrat begrüßt deswegen explizit jede Maßnahme, um besonders der Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung entgegenzuwirken.

Das Hessische Gleichberichtigungsgesetz ist in der aktuellen Form von 2015 leider an vielen Stellen nicht explizit genug. So dass Frauenbüros wenig Anwendungsambitionen haben, nachdem in der Vergangenheit viele Verstöße gegen die Gleichstellung nicht geahndet wurden, weil das Gesetz zu viel Spielraum für Interpretationen zulässt und es damit im konkreten Anwendungsfall wirkungslos macht.

Weiterhin begrüßt der Landesfrauenrat die Gesetzesentwürfe der Parteien Die Linke und der SPD ob ihrer Ausführlichkeit, die bis dato existierende Leerstellen im Gesetzestext füllen. Die Regelung der Rückkehr nach Elternzeit im öffentlichen Dienst (sowie den in den Gesetzesentwürfen aufgezählten Institutionen unter §5 HGIG) und die damit verbundenen schnelleren tariflichen Verbesserungen durch eine mögliche Beförderung in eine andere Lohnentgeltgruppe möchten wir besonders lobend hervorheben. Dieser Vorstoß stellt für uns auch eine gleichwertige Behandlung der Frauen in Berufen der freien Wirtschaft mit denen des öffentlichen Dienstes zugehörigen Berufen gleich. Familienzeiten in Form von Elternzeit dürfen weder Männer noch Frauen bestrafen.

Sprache bestimmt den Diskurs und der Diskurs entscheidet über Machtfragen. Nicht zuletzt aus diesem Grund, sondern auch im Kontext von konsequenten Gender Mainstreaming, ist es zwingend nötig, § 3 HGIG um eine geschlechtergerechte Sprache zu erweitern. Auch im Zuge der existierenden Debatte um eindeutige/ mehrdeutige Geschlechtsidentitäten ist dieser Schritt zwingend, um non-binäre Menschen nicht zu diskriminieren. Der LFR Hessen begrüßt dies explizit.

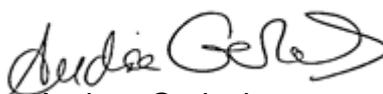
Abschließend begrüßen wir zwei Maßnahmen besonders. Zum einen die Möglichkeit von Sanktionen bei Verstößen gegen das hessische Gleichbehandlungsgesetz und zum anderen die Absicherung der Frauenbeauftragten/ Büros durch die vorgeschlagene Veränderung. Die Absicherung der Frauenbeauftragten der Kommunen, die Stand heute jederzeit damit rechnen zu müssen, für die nächste Amtsperiode nicht mehr bestellt zu werden. Ohne die Möglichkeit von Sanktionen hat sich das HGIG leider als zahnloser Verwaltungstiger entpuppt.

Wir danken dem Hessischen Landtag für die Möglichkeit einer Stellungnahme und verbleiben

mit freundlichen Grüßen



Sigrid Isser
Vorsitzende LFR Hessen



Andrea Gerlach
Stellv. Vorsitzende LFR Hessen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss des Hessischen Landtag
Annette Czech

Bereich Ausschussgeschäftsführung
Plenardokumentation
Schlossplatz 1 -3

65183 Wiesbaden

Wilhelm-Leuschner-Str.
69-77
60329 Frankfurt am Main

Tel.: 069/ 2569-1350/1350
Fax: 069/ 2569-1339

ressort03.hessen@ver.di.de
juliane.elpelt@verdi.de

Aktuelles
über ver.di FuG
<https://hessen.verdi.de/gruppen/frauen>

Datum: 11.04.2023

Stellungnahme ver.di Hessen, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik zu folgenden Gesetzentwürfen zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

- a.) **Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucks. 20/9589**
- b.) **Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zum Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510 –**
- c.) **Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –) – Drucks. 20/10518 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten der Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und den eingereichten Gesetzesentwürfen der Partei SPD und der Partei Die Linke nachkommen.

Wir kritisieren deutlich die Vorgehensweise der Landesregierung zur Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. **Ein Änderungsgesetz ohne Rücksprache mit den betroffenen Frauen- und Gleichstellungsexpertinnen einzubringen, die in der Praxis mit dem Gesetz arbeiten, ist für uns als Gewerkschaft ver.di nicht nachvollziehbar.** Zudem ist der Entwurf nicht mit den Zielen der EU Richtlinie 2019/1158 vereinbar und für ein Weiterkommen von gleichstellungspolitischen Zielen absolut unzureichend.

Das HGIG braucht eine grundlegende strukturelle Veränderung. Dazu gibt es einen überaus fundierten und rechtlich geprüften umfassenden Vorschlag von Expertinnen aus der Praxis, nämlich von der

Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG). Sie sind es, die seit Inkrafttreten dieses Gesetzes mit ihm arbeiten.

Die Landesarbeitsgemeinschaft hessischer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) hat alle hessischen Frauen –und Gleichstellungsbeauftragten bereits bei der Evaluierung 2020 befragt. **Dort sind ausführliche Änderungsbedarfe für alle 26 Paragraphen ausformuliert worden.** Es ist eine detaillierte Stellungnahme zur Anwendung des Gesetzes in der Praxis. Dieser detaillierte Entwurf wurde redaktionell und inhaltlich im Arbeitsrecht geprüft. Die LAG hat ihn frühzeitig bei der hessischen Landesregierung eingereicht. Bevor der Entwurf bei den frauenpolitischen Sprecherinnen vorgestellt werden konnte, hat das Kabinett allerdings selbst einen Entwurf zum HGIG ohne eine Antwort oder ein Gesprächsangebot eingebracht und beschlossen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben in den vergangenen Jahren viele Stunden damit verbracht, eine grundlegend neue Struktur für das Gesetz zu entwickeln, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst flächendeckend ermöglichen kann. Dabei haben sie ihre eigene Erfahrung mit den Schwächen in der praxisbezogenen Anwendung eingebracht. Die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss umfassend gestärkt werden. Es gibt immer noch Bereiche im öffentlichen Dienst, in denen es keine Frauenförder- und Gleichstellungspläne gibt, kein eigenes Budget oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten teilweise ohne ausreichende Freistellung arbeiten. Die Frauenbeauftragten dürfen nicht in ihrer Tätigkeit behindert und in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Sie dürfen keine Sorge davor haben nicht wieder bestellt zu werden, wenn sie der Behördenleitung zu unangenehm geworden sind, in dem sie die Interessen der Gleichstellung von Frauen* vertreten. Dazu gehören auch nichtbinäre Personen. Um die Gleichstellung im ÖD voranzubringen, braucht es unter anderem besseren Rahmenbedingungen.

Wir schließen uns zudem den Forderungen des DGB Hessen-Thüringen an. Wir fordern

- **die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen und –Instrumente**
- **Stärkung der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**
- die Stärkung der demokratischen Fraktionen im Hessischen Landtag zu einer **parteiübergreifenden Gesetzesinitiative** zur Novellierung des hessischen Gleichberechtigungsgesetzes auf und
- gesetzlich verankerte **Sanktionen bei Gesetzesverstößen**, denn die Missachtung gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung sind kein Kavaliersdelikt. Der Verstoß gegen das Gleichberechtigungsgesetz muss Konsequenzen nach sich ziehen, sonst ist es ein Papiertiger.

Im Gesetzentwurf der Landesregierung ist im neuen § 25 ein **erneutes automatisches außer Krafttreten zum 31.12.2030 vorgesehen, das lehnen wir ab. Wir fordern eine unbefristete Geltungsdauer des Gesetzes, denn wir gehen nicht davon aus, dass die Gleichstellung bis 2030 erreicht ist. Notwendige Veränderungen der gesetzlichen Grundlage sind trotzdem möglich.**

Aufgrund der Expertise und notwendigen Handlungsbedarfe **unterstützt ver.di mit dem DGB Hessen-Thüringen die Kernforderungen für eine Novellierung des HGIG der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros und schließt sich ihnen an.**

1. Die **rechtliche Stärkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** in der öffentlichen Verwaltung bildet eine gute und notwendige Grundlage, um der Gleichstellung von Frauen und Männern mehr Nachdruck zu verschaffen.

So darf es nicht bleiben. Es ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit ausreichend **finanziellen, räumlichen, personellen und zeitlichen Ressourcen** ausgestattet werden. Die gesetzlichen Ansprüche und die **Möglichkeiten zur Qualifizierung** müssen klar formuliert sein.

2. Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte muss entsprechend der regelmäßigen Beschäftigtenzahl entlastet werden. Ab einer **regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 300** soll eine Entlastung im Umfang einer Vollzeitarbeitskraft erfolgen. Zusätzlich muss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine **Stellvertretung** sowie ausreichend **Mitarbeitskapazität mit fachlicher Qualifikation** zur Verfügung gestellt werden.

3. Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte

Im Rahmen eines gesetzlichen **Informationsrechts** muss die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein direktes Zugangs- und Teilnahmerecht an allen Arbeits-, Projekt-, Steuerungs- und Führungsgruppen haben, die sich mit personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen befassen. Auskünfte sind ihr unverzüglich zu erteilen, ihr obliegt das Gleichstellungscontrolling. Sie prüft – grundsätzlich bei allen Maßnahmen - weisungsfrei, das Vorliegen der Gleichstellungsrelevanz.

4.

Die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich insbesondere auf Entscheidungen und Maßnahmen, die von der Dienststelle für personelle, soziale oder organisatorische Angelegenheiten geplant oder ergriffen werden sollen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist integraler Teil des jeweiligen Entscheidungsprozesses, die Beteiligung muss so frühzeitig erfolgen, dass gleichstellungsrelevante Forderungen und Änderungen noch wirksam aufgenommen werden können.

5. Stärkung der Gleichstellungspläne und ihrer Durchsetzungsfähigkeit

Gleichstellungspläne sind ein wesentliches Instrument zur geschlechtergerechten Personalplanung, sie müssen verpflichtend entwickelt und umgesetzt werden.

6. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die einer Belästigung wegen des Geschlechts, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen, insbesondere durch eine entsprechende Qualifizierung und Sensibilisierung der Beschäftigten. Entsprechendes gilt für angemessene Sanktionen gegenüber Personen, von denen eine Belästigung wegen des Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung ausgegangen ist oder die zu einer Diskriminierung angewiesen haben. Der Schutz des Opfers einer solchen Diskriminierung und seine angemessene Rehabilitation haben Vorrang vor den Interessen derjenigen, die für die Belästigung, die sexuelle Belästigung oder die Anweisung zur Diskriminierung verantwortlich sind.

7. Flächendeckende Durchsetzung der Gleichstellung, Schutz vor bestehender und künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts

Dieses Gesetz beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind. Gleiches gilt in Bezug auf die Nachteile denen nicht-binäre Menschen im Verhältnis zu Menschen anderen Geschlechts ausgesetzt sind. Zugleich beruht es auf der Erkenntnis, dass in der binär geprägten Geschlechterordnung von Frauen und Männern eine Gleichberechtigung nicht-binärer Personen noch aussteht. Diese Erkenntnis muss sich auch sprachlich im Gesetz widerspiegeln. Der verfassungsrechtliche Auftrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung ist binär. Handelt es sich jedoch um Gleichbehandlung, empfehlen wir von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen zu sprechen, außer an Stellen der Unterrepräsentanz. Diese muss weiterhin

binär erfasst und ausgewertet werden. Das Streben nach Gleichbehandlung für Frauen und nicht-binäre Menschen als benachteiligte Geschlechter steht nicht im Widerspruch zueinander.

8. Einrichtung einer unabhängigen Stelle zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

In der Landesregierung wird zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine **fachlich qualifizierte unabhängige Stelle** eingerichtet. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich zur Beratung, zur fachlichen Unterstützung und zur Klärung von Konflikten an diese unabhängige Stelle in der Landesregierung wenden. Diese unabhängige Stelle unterstützt bei der Umsetzung der Bestimmungen des HGIG und anderer Gleichstellungsvorschriften und fördert die Aufgabenwahrnehmung. Bei jeder Form der Nichtbeteiligung kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an die unabhängige Stelle in der Landesregierung wenden.

Wir fordern, dass der vorliegende Entwurf der Landesregierung gründlich nachgebessert wird. Dabei müssen die Hinweise der Expertinnen berücksichtigt werden.

Juliane Elpelt
Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik
ver.di Hessen



#



dbb Hessen · Europa-Allee 103 · 60486 Frankfurt a. M.

Herrn Vorsitzenden
Moritz Promny, MdL
Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss
Hessischer Landtag

Per E-Mail an: m.sadkowiak@ltg.hessen.de

13. April 2023

Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Drucks. 20/9589
sowie
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510
und
Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz-HGIG-) – Drucks. 20/10518;
Ihr Schreiben vom 27.02.2023 – Az: I 2.11 -

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Promny,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Vorab ist anzumerken, dass das HGIG grundsätzlich ein zielführendes Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern darstellt. Es bedarf allerdings nicht nur gesetzlicher Regelungen, sondern auch der Umsetzung dieser Vorgaben. Der 6. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des HGIG macht deutlich, dass die Chancengleichheit noch nicht erreicht ist.

Dies vorausgeschickt, nehmen wir zu den Gesetzentwürfen wie folgt Stellung:

Zum Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Drucks. 20/9589

Der neu ergänzte Satz 4 in § 14 Abs. 5 (Information der aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten über Stellenausschreibungen) ist unseres Erachtens weiter zu konkretisieren.

Zielführend erscheint eine solche Information nur, wenn die ausgeschriebene Stelle auch tatsächlich angetreten werden kann, d.h. die Beurlaubung in absehbarer Zeit endet. Ansonsten werden erhebliche Probleme in der praktischen Umsetzung gesehen.

Die Einführung eines neuen Paragraphen § 14a „Betreuungskosten bei besonderen Einsätzen“ wird grundsätzlich begrüßt. Hinsichtlich Satz 2 regen wir an, den letzten Halbsatz (...und der Beschäftigte in der besonderen Einsatzlage unverzichtbar war) zu streichen. Die Unverzichtbarkeit ergibt sich unseres Erachtens bereits daraus, dass die betreffenden Beschäftigten zum Dienst herangezogen wurden.

Die Ausweitung des Fortbildungsanspruchs in § 18 Abs. 6 sehen wir positiv, ebenso die Aufnahme des Begriffs „mobile Arbeit“ in § 14 Abs. 3. Folgerichtig sollte auch § 11 Abs. 3 und § 14 Abs. 8 um diesen Begriff ergänzt werden.

Zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510

sowie dem

Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz-HGIG-)– Drucks. 20/10518

Die beiden Entwürfe sind weitestgehend inhaltsgleich und entsprechen, bis auf wenige Ausnahmen, dem Gesetzentwurf der SPD zur Novellierung des HGIG 2015 (Drucks. 19/1509). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass diese Gesetzentwürfe deutlich detaillierter sind als derjenige der Landesregierung. Dadurch ergibt sich zwar ein sehr umfangreiches Regelwerk, gleichzeitig werden dadurch aber Interpretations- und Auslegungsmöglichkeiten vermindert, was unseres Erachtens nach zu einer einfacheren und besseren Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben führen kann.

Dies betrifft insbesondere den neunten und zehnten Abschnitt, wie z.B. § 44 Verbot der Benachteiligung durch Beurlaubung, § 45 Besetzung von Gremien, Ausgestaltung als Mussvorschrift, § 47 Aufgabenstellung und § 48 Bestellung von FGIB.

Hier ist insbesondere positiv zu bemerken, dass eine Pflicht zur Bestellung von FGIB festgeschrieben wird und diese Aufgabe nicht, wie nach dem geltenden HGIG möglich, bei den Gemeinden die Aufgabe dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle zugeordnet werden kann. Für die Verwirklichung der Ziele des HGIG ist es unumgänglich, in allen Kommunen FGIB zu installieren.

Wir würden auch begrüßen, wenn die klarstellenden Regelungen in § 55 Abs. 1, 3 und 4 (Informationsrechte) in die Novellierung einfließen.

Für nicht zielführend halten wir in diesen Gesetzentwürfen die neue Formulierung des § 53 Abs. 2. Es steht außer Frage, dass die Organe der Personalvertretung die FGIB in ihrer Amtsführung unterstützen.

Ihre unverzügliche und vollständige Unterrichtung und frühzeitige Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Dienststelle ist allerdings weder Aufgabe der Personalvertretung, noch von dieser leistbar.

Auch die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung (§ 50 Abs. 6) sehen wir kritisch. Die aktuelle Regelung, die dies ausschließt, hat sich unseres Erachtens etabliert und bewährt.

Diese Stellungnahme wurde von der Vorsitzenden der Frauenvertretung des dbb Hessen, Frau Sonja Waldschmidt, erarbeitet und wird von ihr auch in der mündlichen Anhörung vertreten.

Mit freundlichen Grüßen



Heini Schmitt
Landesvorsitzender



Dr. Sylke Ernst
 Frauen- und
 Gleichstellungsbeauftragte
 Universität Kassel
 Mönchebergstr. 19
 34109 Kassel
 Tel: 0561 - 804 - 2268
 gleichstellung@uni-kassel.de

Dr. Margit Göttert
 Frauen- und
 Gleichstellungsbeauftragte
 Frankfurt University of Applied
 Sciences
 Nibelungenplatz 1
 60318 Frankfurt am Main
 Tel: 069 - 1533 – 2424
 fb_goettert@hsl.fra-uas.de

An den

**Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss des
 Hessischen Landtags**

65185 Wiesbaden

13.03.2023

**Stellungnahme der LaKoF zu den HGIG-Entwürfen der Landesregierung (Drs. 20/9589),
 der Fraktion der SPD (Drs. 20/10510) und der Fraktion Die Linke (Drs. 20/10518) in der
 Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen
 Landtags am 4. Mai 2023**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Anwesende,

die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an hessischen Hochschulen (LaKoF) hat im Oktober 2022 Stellung zum Entwurf des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) der Landesregierung genommen. Wir möchten die dort genannten Punkte heute nachdrücklich bestärken und ergänzen um Forderungen, die sich aus den weitgehend übereinstimmenden Entwürfen von SPD, LINKE und dem Entwurf der Kolleginnen von der LAG, der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ergeben.

Die LaKoF begrüßt ausdrücklich, dass die Unabhängigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewahrt wird, indem sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden müssen. Durch die Streichung von § 15 Abs. 2 Satz 6 gilt dies jetzt auch für Hochschulen. Vorteilhaft wäre es, an

dieser Stelle zugleich die Möglichkeit der öffentlichen Ausschreibung festzulegen, um eine qualifizierte Besetzung des Amtes auch dann zu gewährleisten, wenn keine interne Besetzung möglich ist.

Die LaKoF bedauert sehr, dass folgende Änderungsvorschläge, die die LaKoF bereits eingebracht hat, keine Berücksichtigung fanden und bestärkt ihre Forderung nach folgenden Änderungen:

1. Geschlechtervielfalt muss in das HGIG

Der Gesetzesentwurf lässt die Rechte von Menschen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unberührt und berücksichtigt sie lediglich bei Stellenausschreibungen. Damit bleibt das HGIG deutlich hinter bundesweiten Gesetzen und dem Hessischen Hochschulgesetz zurück, das in § 6 „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten“ als Aufgabe der Hochschulen formuliert. Die LaKoF fordert, die Rechte von Menschen, die sich nicht binär identifizieren, zu stärken und die Zuständigkeit zu klären. Eine Möglichkeit wäre, die Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf den Bereich „Gleichstellung der Geschlechter und Verhinderung von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts“ zu erweitern.

2. Die Bemessung der Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen muss die Studierendenzahlen – und nicht nur die Beschäftigtenzahlen - berücksichtigen.

In Hessen studieren 250 000 Menschen und für diese sind wir zuständig: Wir beraten die Studierenden und diejenigen, die Studienstrukturen gestalten, wir prüfen Studienordnungen und Prüfungsordnungen und initiieren Projekte zur Verbesserung der Studienbedingungen. Diese Arbeit muss bei der Ausstattung berücksichtigt werden und wir haben dazu konkrete Zahlen vorgelegt.

3. Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an drittmittelfinanzierten Personalverfahren

Rund ein Viertel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an hessischen Hochschulen wird über Drittmittel finanziert. Es muss rechtlich abgesichert sein, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch für diese Auswahlverfahren zuständig sind. Das sind sie derzeit nicht. Analog zu Landesstellen sollte auch bei Drittmittelstellen die Chancengleichheit der Geschlechter und der Abbau von bestehenden Benachteiligungen gewährleistet werden, indem sichergestellt wird, dass die Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Die Nicht-Regierungsentwürfe haben diesen Vorschlag in § 8 aufgenommen.

Darüber hinaus unterstützen wir besonders zwei Forderungen der Gegenentwürfe zum Gesetz.

Sexuelle Belästigung soll explizit als geschlechtsspezifischer Diskriminierungstatbestand aufgegriffen werden.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die sexualisierte Belästigung als Diskriminierungsform genannt und dies sollte auch als Kernaufgabe des HGIG zum Ausdruck kommen. Ob in einem eigenen Paragrafen oder durch die Ergänzung in § 4: „Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung müssen sich auch auf den Schutz vor sexueller Belästigung beziehen.“

Wir unterstützen ganz nachdrücklich die Forderung der LAG, eine zentrale unabhängige Stelle einzurichten, die sachkundig die in § 76 formulierten Aufgaben wahrnimmt, umfassend zur Geschlechtergleichstellung beraten und Konflikte zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihren Dienststellenleitungen konstruktiv lösen kann. Das wäre eine wirkliche Strukturverbesserung!



Dr. Sylke Ernst
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Universität Kassel



Dr. Margit Göttert
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Frankfurt University of Applied Sciences



Hessischer Handwerkstag ·
Postfach 2960 · 65019 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Herrn Vorsitzenden des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Moritz Promny
Schlossplatz 1 -3
65183 Wiesbaden

per E-Mail

Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu dem

- **Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589**
- **Gesetzentwurf Fraktion der SPD, Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510 –**
- **Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE, Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG -) – Drucks. 20/10518 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Promny,

für die uns eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf der Landesregierung sowie den Gesetzentwürfen der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE möchten wir uns bedanken.

Die Zielsetzung der drei Gesetzentwürfe, die Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen und weiter auszubauen, begrüßen wir.

Nach der derzeit gültigen Gesetzesfassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind die Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 HGIG vom Geltungsbereich ausdrücklich ausgenommen. Die Herausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe aus dem Geltungsbereich des aktuellen Gleichberechtigungsgesetzes ist auch absolut sachgerecht und hat sich bewährt.

5. April 2023

Ihr Zeichen: I 2.11
Unser Zeichen: II.1-Wei-Bs

Ansprechpartner:
Leonie Weiß
Telefon 0611 136-199
Telefax 0611 136-8199
leonie.weiss@hwk-wiesbaden.de

Hausanschrift:
Bierstädter Straße 45
65189 Wiesbaden
info@handwerk-hessen.de
www.handwerk-hessen.de

Präsident:
Stefan Füll
Geschäftsführer:
Bernhard Mundschenk

Der HHT ist die Spitzenorganisation
des hessischen Handwerks

Wiesbadener Volksbank
IBAN DE20 5109 0000 0000 2472 00
BIC (Swift-Code) WIBADE5W

Es liegt in der Natur der Selbstverwaltungskörperschaften, dass sie ihre ureigenen Angelegenheiten, wozu fraglos auch die Personalhoheit gehört, weitgehend „staatsfrei“ selbst regeln können und sollen. Dies spiegelt sich insbesondere auch in den für das Handwerk relevanten Regeln der Handwerksordnung (HwO) wider, die im Übrigen Bundesrecht sind. So bestimmt § 115 HwO, dass die Staatsaufsicht gerade keine Fachaufsicht ist, sondern sich auf eine Rechtsaufsicht beschränkt, die sich nur darauf erstreckt, dass Gesetz und Satzung beachtet werden, also insbesondere die Handwerkskammern die ihnen übertragenen vielfältigen Aufgaben erfüllen.

- **Gesetzentwurf der Landesregierung**

Der Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sieht keine Änderung des § 2 HGIG vor, so dass die Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft weiterhin vom Anwendungsbereich des HGIG ausgenommen blieben. Dies erachten wir aufgrund der vorstehenden Ausführungen als sachgerecht.

- **Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und Gesetzesentwurf der Fraktion DIE LINKE**

Der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, sowie der Gesetzesentwurf der Fraktion DIE LINKE beziehen in § 5 auch alle übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe mit in den sachlichen Geltungsbereich des Gesetzes mit ein.

Die von der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE vorgesehene Ausweitung des Geltungsbereichs lehnen wir aus den dargelegten Gründen entschieden ab. Eine solche Ausweitung des Geltungsbereiches würde gegen die in der HwO festgelegte Beschränkung auf eine reine Rechtsaufsicht und damit gegen bundesrechtliche Normen verstoßen. Damit verbunden wäre letztlich ein unzulässiger Eingriff in die Personalautonomie der Handwerkskammern und somit in den Kernbereich wirtschaftlicher Selbstverwaltung.

Die Mitglieder des Hessischen Handwerkstags praktizieren auch ohne gesetzliche Verpflichtung die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personalratsvertretungen. Diese Praxis hat sich bewährt und sollte beibehalten werden. Ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht nicht.

Hinsichtlich der nach den Gesetzentwürfen der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE einzurichtenden zentrale unabhängige Stelle und den damit einhergehenden Mehrkosten, welche mit 1,5 Mio Euro veranschlagt werden, sind wir der Auffassung, dass insbesondere in Zeiten der "Schuldenbremse" von der Einrichtung einer entsprechende Mehrkosten verursachenden Stelle abzusehen ist.

Unsere Stellungnahme ist mit der in den Kreis der Anzuhörenden ebenfalls aufgenommenen Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern und der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, abgestimmt, so dass diese Handwerksorganisationen keine eigene Stellungnahme abgeben werden.

Wir bedanken uns für die Einladung zur mündlichen Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages am 4. Mai 2023, sehen aber von einer Teilnahme ab.

Mit freundlichen Grüßen



Bernhard Mundschenk
Geschäftsführer



HIHK e. V. - Karl-Glässing-Straße 8 - 65183 Wiesbaden

An die Mitglieder des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Hessischer Landtag
Postfach 3240
65022 Wiesbaden

Gesetzentwurf Landesregierung – Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

Gesetzentwurf Fraktion der SPD – Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen

Gesetzentwurf Fraktion DIE LINKE – Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, zu den oben genannten Gesetzentwürfen Stellung nehmen zu können.

1. Entwurf der Landesregierung

Der Regierungsentwurf sieht vor, die Geltungsdauer des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HESGIG) – mit einigen Änderungen – bis Ende 2030 zu verlängern.

a) Sachlicher Geltungsbereich

- (1) IHK-Mitglieder sind von dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich nicht betroffen, da das Gesetz nur für Beschäftigte der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung gilt. Der Gesetzesentwurf sieht hierzu auch keine Änderungen in § 2 HESGIG vor.
- (2) Nach dem Entwurf bleibt das Gesetz auch nicht unmittelbar auf die Industrie- und Handelskammern anwendbar, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5 HESGIG. Sie werden aber weiterhin gem. § 2 Abs. 2 HESGIG dazu angehalten, die Grundsätze des

14. April 2023

Unser Zeichen:

Gemeinsam für Hessens
Wirtschaft: Der HIHK koordiniert
die landespolitischen Aktivitäten
der zehn hessischen Industrie-
und Handelskammern.

Ihr Ansprechpartner:

Prof. Dr. Friedemann Götting
Tel. 611 1500-156
f.goetting@wiesbaden.ihk.de

Hessischer Industrie- und
Handelskammertag (HIHK) e. V.
Karl-Glässing-Straße 8
65183 Wiesbaden
info@ihk.de | www.ihk.de

Präsidentin:
Kirsten Schoder-Steinmüller

Geschäftsführer:
Frank Aletter

Wiesbadener Volksbank eG
IBAN DE05 5109 0000 0000 6539 00
BIC (Swift-Code) WIBADE5W

Amtsgericht Wiesbaden
Register Nr.: VR 7167

Gesetzes bei ihrer Personalwirtschaft eigenverantwortlich anzuwenden.

- (3) Unternehmen der Privatwirtschaft, an denen das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände Beteiligungen halten, bleiben gemäß § 2 Abs. 3 HESGIG dazu verpflichtet, bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 HESGIG anzuwenden.

b) Einzelne Vorschriften

Der Entwurf möchte bereits erreichte Fortschritte für die Chancengleichheit weiter ausbauen. Es sollen „strukturelle Barrieren“ abgebaut werden, insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben. Dazu soll die in § 1 Abs. 1 Satz 2 HESGIG neu eingefügte Ergänzung das Gesetzesziel weiter konkretisieren und bei Unklarheiten als Auslegungshilfe dienen.

Weiterhin sollen Dienststellen in § 9 Abs. 1 HESGIG dazu verpflichtet werden, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren, damit alle Geschlechter angesprochen werden.

§ 14a HESGIG sieht vor, dass Beschäftigte Betreuungskosten bei kurzfristig anfallenden Arbeitseinsätzen erstattet bekommen.

Wir begrüßen, dass der Entwurf das Selbstverwaltungsrecht der IHKs weiterhin unangetastet lässt und sie die Grundsätze des Gleichberechtigungsgesetzes eigenverantwortlich umsetzen sollen.

2. Entwürfe der Fraktionen der SPD und DIE LINKE

Die Fraktionen der SPD und DIE LINKE wollen das auslaufende HESGIG durch ein neues Gesetz ablösen. Da die dafür vorgelegten Entwürfe beider Fraktionen kongruent sind, erfolgt eine einheitliche Stellungnahme.

a) Sachlicher Geltungsbereich

- (1) IHK-Mitglieder sind von den Gesetzesentwürfen nicht betroffen, da sie gem. § 5 Abs. 1 nur für Beschäftigte der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gelten sollen. Bei einer materiellen Privatisierung (§ 5 Abs. 3 der Entwürfe) soll jedoch das Gesetz entsprechend anwendbar sein, so dass die Pflichten aus dem Gesetz ebenso Unternehmerinnen und Unternehmer treffen könnten. Dies gilt auch bei einer Teilumwandlung, der bloßen Herauslösung einzelner Tätigkeitsfelder

und ihrer Übertragung auf eine Privatrechtsperson (§ 5 Abs. 4 der Entwürfe).

- (2) Nach § 5 Abs. 12 der Entwürfe soll der Anwendungsbereich auch auf alle übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Person des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe erweitert werden. Damit wären die Industrie- und Handelskammern als juristische Personen des öffentlichen Rechts von dem Gesetz ebenfalls erfasst. Dies könnte vor dem Hintergrund sinnvoll sein, dass die Industrie- und Handelskammern als öffentliche Einrichtungen bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung eine Vorbildfunktion für die Wirtschaft haben.

Ein solcher möglicher positiver Effekt muss jedoch mit der Schwere des Eingriffs in das Recht auf Selbstverwaltung der Industrie- und Handelskammern abgewogen werden.

Das Ziel des geplanten Gesetzes, die Förderung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, ist ein Rechtsgut von Verfassungsrang, vgl. Art. 3 Abs. 2 GG. Hiernach hat der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das Recht auf Selbstverwaltung ist für die Industrie- und Handelskammern das Fundament und die unabdingbare Voraussetzung für die sachgerechte Erfüllung Ihrer Aufgaben. Hierzu zählt insbesondere die Repräsentation der vielfältigen Interessen ihrer Mitglieder und somit die Förderung der regionalen Wirtschaft. Das Recht auf Selbstverwaltung „soll und kann verfassungsrechtlich legitim Sachverstand und Interessen bündeln und eröffnet die Möglichkeit, diese insgesamt und nicht als Interessenverband oder Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG und nicht übergreifend als politische Partei in den wirtschaftspolitischen Willensbildungsprozess einzubringen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 12.07.2017 – 1 BvR 1106/13 Rn. 95).

Zwar erscheint die Aufnahme der Industrie- und Handelskammern in den Anwendungsbereich des Gesetzes auf den ersten Blick förderlich, um dessen Ziel zu erreichen. Dies stellt jedoch einen gravierenden Eingriff in das Recht auf Selbstverwaltung dar. Besonders weitreichend ist die in § 45 der Entwürfe geplante Verpflichtung zur paritätischen Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen. Ausnahmen hiervon sind nur aus „zwingenden Gründen“ zulässig und zudem zu dokumentieren. Bei den Industrie- und Handelskammern sind zahlreiche haupt- und ehrenamtliche Arbeitsgruppen angesiedelt, deren Arbeit erheblich durch eine derartige Vorgabe



beeinträchtigt würde. Durch den ehrenamtlichen Einsatz entsteht ein positiver Beitrag für die Gesellschaft und Wirtschaft. Sie sind eine unverzichtbare Säule für die Industrie- und Handelskammern, zu nennen sind hier etwa die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer in der Berufsausbildung. Eine Paritätsregel ist in der Praxis daher lebensfremd, weil Ehrenamt immer auf Freiwilligkeit, persönlichem Engagement und Leidenschaft basiert. Somit kann eine gleichmäßige Verteilung der Sitze in einem Ausschuss oder Gremium nicht zwingend gewährleistet werden.

Die Pflicht zur Quote hätte ebenfalls starke Auswirkungen auf die Arbeit der Vollversammlung, das oberste Beschlussorgan der Industrie- und Handelskammern und das „Parlament der regionalen Wirtschaft“. Die IHKs sind mitgliedergetragen und demokratisch aufgebaut. Mit der Vollversammlungswahl können Unternehmen den Kurs der IHK-Arbeit unmittelbar bestimmen. Die IHK-Mitglieder wählen in regelmäßigen Abständen ihre Vollversammlungen, dabei ist die Zahl der Kandidatinnen in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Bei der Wahl zur Vollversammlung gilt auch der Grundsatz der Gleichheit der Wahl. Er sichert die vom Demokratieprinzip hergeleitete Gleichheit der Mitgliedsunternehmen und bietet allen Unternehmerinnen und Unternehmern formal die gleiche Chance, Mitglied der Vollversammlung zu werden.

Parallel zur aktuellen Diskussion über die Einführung einer Paritätsregel für die Zusammensetzung des Deutschen Bundestags, lässt sich die Argumentation des Bundesverfassungsgerichts aus seinem Beschluss vom 15. Dezember 2020 (- 2 BvC 46/19) auf die vorliegende Situation übertragen. Das Gericht führt aus, dass die demokratische Legitimation der Bundestagsabgeordneten darauf beruhe, dass sie durch eine ordnungsgemäße, insbesondere den Wahlgrundsätzen des Art. 38 Abs. 1 Satz 1 GG entsprechende Wahl, die zur Erringung eines Mandats erforderliche Stimmenzahl erhalten haben. Die Geschlechtszugehörigkeit sei demgegenüber für das Maß der durch den Wahlakt vermittelten demokratischen Legitimation des einzelnen Abgeordneten ohne Belang. Die Verpflichtung zu einer paritätischen Kandidatenaufstellung führe daher zu einem verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Wahlgrundsätze des Art. 38 Abs. 1 Satz 1 GG (Recht auf gleiche Chancen aller Wahlbewerber, freies Wahlvorschlagsrecht, passive Wahlrechtsgleichheit).

Weiterhin ist zu beachten, dass die Anwendbarkeit des Gesetzes auf die IHKs lediglich zu einem mittelbaren Effekt für die Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Wirtschaft führen könnte. Dem steht jedoch – wie ausgeführt – ein gravierender Eingriff in das



Selbstverwaltungsrecht gegenüber. Die Aufnahme der IHKs in den Anwendungsbereich des Gesetzes lehnen wir deshalb ab.

Die hessischen Industrie- und Handelskammern arbeiten seit vielen Jahren proaktiv daran, die Chancen für Frauen, beruflich aufzusteigen zu verbessern. Dabei geht es vor allem auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angesichts eines zukunftsgerichteten Organisationsverständnisses bringen wir immer mehr Frauen in Führungspositionen. Der Arbeitskreis „Frauen in Führung“ innerhalb des IHK-Fach- und Führungskräfteverbandes (FKV) nimmt die besonderen Bedürfnisse von Frauen in Führungspositionen in den Fokus. Über das Netzwerk „Business Women IHK“ vernetzt die DIHK Unternehmerinnen in der Wirtschaft. Weiterhin setzen die IHKs offensiv auf die frühe Förderung von Mädchen und jungen Frauen in der Berufsorientierung (<https://www.girls-day.de>).

Mit freundlichen Grüßen

Frank Aletter
Geschäftsführer

Prof. Dr. Friedemann Götting
Federführung Recht



Regierungspräsidium Kassel · 34112 Kassel

An den
Vorsitzenden des
Sozialpolitischen Ausschusses
Herrn Moritz Promny

per E-Mail

Geschäftszeichen GB 12r 04 09

Dokument-Nr.

Bearbeiter/in Frau Adler

Durchwahl 0561 106-1017

E-Mail gleichstellungsbeauftragte@rpks.hessen.de

Internet www.rp-kassel.hessen.de

Ihr Zeichen I 2.11

Ihre Nachricht 27.02.2023

Besuchsanschrift Am Alten Stadtschloss 1, Kassel

Datum 14.04.2023

Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen der Landesregierung sowie der Fraktion der SPD und der Fraktion Die Linke zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes - Drucks. 20/9589, 20/10510 und 20/10518 -

Sehr geehrter Herr Promny,

zunächst bedanke ich mich für die Gelegenheit zur Teilnahme an der Anhörung des Sozialpolitischen Ausschusses zu den Gesetzesentwürfen des HGIG bzw. der Gelegenheit, eine Stellungnahme zu diesem Gesetzesvorhaben abzugeben.

Der fachliche Beitrag bezieht und stützt sich dabei überwiegend auf bisherige Erfahrungen in Anwendung des HGIG auf der Arbeitsebene des Regierungspräsidiums Kassel als Landesmittelbehörde und ist insofern größtenteils auf die Perspektive dieser Arbeitsebene begrenzt. Insoweit enthalten meine Ausführungen neben der Darstellung der aktuellen (Ist-) Situation auch Ausführungen/ Empfehlungen zur generellen Ausgestaltung eines Gleichberechtigungsgesetzes im Hinblick auf mögliche Umsetzungsschwierigkeiten und -grenzen, die sich in der Praxis zeigen können.

Der vorgelegte Gesetzentwurf der Landesregierung enthält aus meiner Perspektive hinreichende Regelungen, um eine erfolgreiche Realisierung der Zielsetzungen des HGIG zu gewährleisten. Voraussetzung ist jedoch, dass die in den Dienststellen handelnden Personen und Beteiligte neben einem hohen Maß an fachlicher Kompetenz mit fundierten Grundlagen- und systemischen Wissen, Innovationskraft und Eigeninitiative für konzeptionelle Gestaltungsmöglichkeiten, strategische Kompetenz etc., ein hohes Maß an Engagement, die Identifikation mit den Zielen des Gesetzes, die Bereitschaft zur Initiative

Wir sind telefonisch mo. - do. von 08:00 - 16:30 Uhr und fr. von 08:00 - 15:00 Uhr ständig erreichbar. Besuche bitte möglichst mo. - do. in der Zeit von 09:00 - 12:00 Uhr und von 13:30 - 15:30 Uhr, fr. von 09:00 - 12:00 Uhr, oder nach tel. Vereinbarung.

Postanschrift: Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Vermittlung: 0561 106-0.

Das Dienstgebäude Am Alten Stadtschloss 1 ist mit den Straßenbahnlinien 3, 4, 6, 7 und 8 (Haltestelle Altmarkt), den RegioTrams 1 und 4 (Haltestelle Altmarkt/Regierungspräsidium) sowie verschiedenen Buslinien zu erreichen.



sowie Courage in entsprechenden Konfliktsituationen vorweisen können. Im Regierungspräsidium Kassel konnte bisher mit überzeugten bzw. dem Thema Chancengleichheit offen gegenüberstehenden Promotoren in der Behördenleitung erfolgreich mit Nutzen-Überlegungen argumentiert und damit ein innovatives Konzept mit hohem Selbstverpflichtungsgrad implementiert werden. Allerdings möchte ich hierzu - gerade auch in Bezug auf den Erfahrungsaustausch mit anderen Behörden - anmerken, dass dies häufig eine personenbezogene Erfahrung ist und sobald in einer Führungskultur Widerstand, Desinteresse, mangelndes Gender-Wissen oder aktive Ignoranz gegenüber den Belangen der Chancengleichheit bestehen, die Durchsetzung der Zielsetzungen des HGIG und damit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erheblich erschwert wird bzw. gar unmöglich erscheint.

Gleichwohl besteht Einvernehmen darüber, dass es aufgrund langjähriger, traditionell gewachsener struktureller Benachteiligungen auch zukünftig noch einiger Anstrengungen bedarf, diese aufzubrechen, um eine tatsächliche Chancengleichheit zu erzielen und die Zielsetzungen des Gesetzes zu verwirklichen.

Im Folgenden möchte ich insofern auf die Gesetzesvorschläge der Fraktionen SPD und Die Linke (vgl. hierzu 2-GE-20-10510/10518) näher eingehen, die die bestehenden Paragraphen in vielerlei Hinsicht folgerichtig ergänzen, und damit (aus der Praxis) gewachsene Lösungsansätze bieten, um die Realisierung von Chancengleichheit im Sinne des Gesetzes zu beschleunigen und optimieren zu können.

Allen voran begrüße ich zunächst in Teilen die inhaltliche Ausgestaltung und Erweiterung von bereits bestehenden Paragraphen, insbesondere der §§ 10, 19 Abs. 8 und 11, 20 Abs. 5, 24, 35, 37, 39, 53, 56, 59, 62, 63, 76, sowie die Möglichkeit zum Erlass von Durchführungsbestimmungen in § 75, die den Durchsetzungs- und Handlungsspielraum der Gleichstellungsbeauftragten und damit die Zielsetzungen des Gesetzes ganz wesentlich in ihrer Arbeit - auch argumentativ - unterstützen würden. Die Auslegung des aktuellen Rechtes orientiert sich in vielerlei Hinsicht an entsprechenden Kommentierungen und - soweit bereits vorhanden - einschlägigen Rechtsprechungen, lässt aber insofern Spielräume für Interpretation und Handlungsweisen.

Beispielhaft möchte ich hier zunächst die im Dritten Abschnitt unter „Begriffsbestimmungen“ in § 10 benannten Familienaufgaben anführen, die nun losgelöst vom Verwandtschaftsgrad Berücksichtigung finden und denen auch zukünftig als „besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeit“ eine immer größere Bedeutung zukommen wird. Die unter Abschnitt Fünf als „Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern“ aufgeführten, ergänzenden Inhalte, insbesondere in den Paragraphen 19 Abs. 8 (Ausschreibung) und 20 Abs. 5 (Bewerbungsgespräche) sowie 24 (Unzulässige Auswahlaspekte) werden in der Praxis besondere Bedeutung erlangen, da sie auch hier den gesetzlichen Rahmen sowie

dessen Auslegung inhaltlich sinnvoll ergänzen und bei der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit (argumentativ) unterstützen.

Die unter Abschnitt Acht in den Paragraphen 35 bis 44 aufgenommenen Ergänzungen zur „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bieten zum einen für die Betroffenen selbst mehr (Informations-) Transparenz (vgl. hierzu insbesondere § 35 Grundsatz der Familienfreundlichkeit, § 37 Flexibilisierung der Präsenz, § 39 Information über Nachteile), zum anderen forcieren sie konkret die Um- und Durchsetzung des benannten Ziels.

Die erweiterten Schutzvorschriften in § 53 der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestärken einerseits die Gleichstellungsbeauftragte in der täglichen Arbeit, tragen andererseits nun durch eine besoldungs- und tarifrechtliche Mindesteinstufung der besonderen Verantwortung und herausfordernden Tätigkeit Rechnung.

Gerade in Bezug auf die eingangs benannten Schwierigkeiten, die sich ergeben können, sofern die Zielsetzungen des HGLG in der Führungs-/Leitungsebene nicht anerkannt sind, erscheinen die in den Entwürfen der Fraktionen neu formulierten Sanktionsmöglichkeiten als wichtig und unverzichtbar, um die tatsächliche Chancengleichheit i.S. des Gesetzes voranzutreiben und durchsetzen zu können. Positiv hervorzuheben ist dabei, dass die im Elften Abschnitt „Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ aufgenommenen, erweiterten Rechte der Gleichstellungsbeauftragten diese in ihrer Arbeit bestärken und einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung der Zielstellungen werden leisten können. Zu benennen ist hierbei insbesondere die in § 56 aufgenommene Möglichkeit des Anrufens des zuständigen Fachressorts der Landesregierung, der jeweiligen Fach- und Dienstaufsicht sowie das Hinzuziehen von externen Sachverständigen oder der nach § 76 zu errichtenden „zentrale(n) unabhängige(n) Stelle“, die sich innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen stellt. Die erweiterten „Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ im Zwölften Abschnitt, insbesondere die §§ 59 (Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte), 62 (Folgen unterbliebener Beteiligung) und 63 (Beendigung des Mitwirkungsverfahrens), werden ebenfalls begrüßt, da sie die o.a. möglichen Umsetzungs- und Durchsetzungsschwierigkeiten aus der Praxis aufgreifen und z.B. konkrete Sanktionsmöglichkeiten vorhalten. Mit der gesetzlichen Klarstellung und Erweiterung werden nicht nur die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt, sondern zeitgleich auch Maßnahmen und Konsequenzen (z.B. die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei unterbliebener Beteiligung) aufgezeigt, die wiederum verstärkt zur Durchsetzung der Ziele des HGIG führen.

Wünschenswert wäre zudem - wie in den Gesetzesentwürfen der Fraktionen angedeutet -, auf den gesellschaftlichen Wandel und die Entwicklung von Geschlechtsidentitäten insoweit einzugehen und zumindest die Rechte von Menschen mit Personenstands- oder Geschlechtseintrag „divers“ und „keine Angabe“ in Bezug auf die Gleichberechtigung durch gesonderte Erwähnung nicht unberücksichtigt zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Wenderoth i.V.

(stv. Gleichstellungsbeauftragte)



Taunusstraße 151
 61381 Friedrichsdorf
 Telefon 06172 77073
 info@landfrauen-hessen.de
www.landfrauen-hessen.de
www.landfrauen-bildung.de
www.klimaschutz-anpacken.de

Anhörung zum Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG)

Stellungnahme des Landfrauenverbandes Hessen e.V.

12. April 2023

Der Hessische Landfrauenverband bedankt sich für die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes angehört zu werden.

Grundsätzlich begrüßen wir als größter Frauenverband in Hessen die Novellierung des bestehenden HGIG und die Bemühungen aller, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie nicht-binären Menschen voranzutreiben und die für die in der Anwendung des bisherigen Gleichberechtigungsgesetzes erkannten, dringend erforderlichen Anpassungen und Änderungen vorzunehmen.

Das Gesetz bildet die Grundlage, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und nicht-binären Menschen durchzusetzen. Unbestritten ist hierbei sicherlich, dass hier zwischen Theorie und Praxis eine Kluft besteht, die zu überwinden es neue Ansätze und Instrumente braucht, um eine tatsächliche Gleichberechtigung im täglichen Arbeitsalltag auch tatsächlich umzusetzen.

Mögliche Sanktionen bei unzureichender Anwendung müssen so ausgestaltet sein, dass sie im Ergebnis als Sanktion nicht hingenommen werden, sondern, dass sie im Ergebnis zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung führen. Dies gilt insbesondere für Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen und nicht-binären Menschen.

In sensiblen Bereichen, in denen Frauen besondere Schutzbedürfnisse haben, wie z.B. Schwangerschaft und Mutterschutz oder auch im Bereich von Belästigung oder sexueller Belästigung, für die schon aufgrund der unabänderlichen Gegebenheiten eine vollständige tatsächliche Gleichberechtigung nicht zu erlangen ist, muss eine volle Gleichstellung erfolgen. Diskriminierungen dürfen hier auch aufgrund der Unabänderlichkeit der Bedingungen nicht stattfinden.

Evtl. zu erwartende Ereignisse, was Familien-, Sorge- oder Pflegeaufgaben angeht, die ja trotz aller Entwicklung immer noch häufiger von Frauen als von Männern erledigt werden, dürfen sich nicht nachteilig auswirken auf Förder-, Qualifikationsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen und Führungspositionen. Insbesondere Führungspositionen müssen in Teilzeit gestaltet werden können,

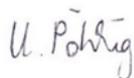
um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den (aktuell noch existierenden) Lebensumständen von Frauen Rechnung tragen zu können. Flexible Anwesenheitspflichten am Arbeitsplatz und mobile Arbeitsmöglichkeiten tragen hier zur Vereinbarkeit bei.

Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss durch Entlastung im Hinblick auf ihre eigentlichen dienstlichen Aufgaben jederzeit die Möglichkeit gegeben sein, uneingeschränkt ihren Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nachkommen zu können. Ihnen müssen unabhängige, fachlich kompetente Anlaufstellen zur Verfügung stehen, die jederzeit Hilfestellung leisten können.

Das Gesetz und seine Auswirkungen auf die Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und die Ergebnisse zu evaluieren.

Dies alles erscheint in der Veränderung des Gesetzes aus unserer Sicht hinreichend berücksichtigt. Jedoch ist für uns unumstritten, dass diejenigen, die mit der Umsetzung in der täglichen Praxis sehr erfahren und vertraut sind z.B. die LAG der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, und daher einen genauen und tiefen Einblick haben, die Expertise für die notwendigen Änderungen besitzen. Wir bitten dringend darum, deren Hinweise zu beachten und in das Gesetz aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "U. Pöhlig".

Ursula Pöhlig
Präsidentin des LFV Hessen

Geschäftsstelle der KHU c/o Universität Kassel, 34109 Kassel

An Herrn
Moritz Promny
Vorsitzender des Sozial-
und Integrationspolitischen Ausschusses

Per Email

Die Sprecherin der Konferenz Hessischer
Universitätspräsidenten

Prof. Dr. Ute Clement
Präsidentin der Universität Kassel

Geschäftsstelle der KHU

Dr. Constanze Engel
Tel: 0561 804-2228
khu-geschaeftsstelle@uni-kassel.de

Mönchebergstraße 19
34125 Kassel

14. April 2023
Seite 1 von 1

Stellungnahme der KHU / Einladung an die KHU zur öffentlichen mündlichen Anhörung im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss am 04.05.2023 im Hessischen Landtag

Sehr geehrter Herr Promny,
für die Einladung an die Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten (KHU) zu einer schriftlichen Stellungnahme sowie zur mündlichen Anhörung im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss des Hessischen Landtags möchte ich Ihnen danken.

Die KHU befürwortet den Vorschlag, dass durch die Streichung von § 15 Abs. 2 Satz 6 hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen sollen.

Darüber hinaus schlägt die KHU folgende weitere Anpassungen vor:

- Erweiterung des Zuständigkeitsbereiches von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Nicht-binäre Personen bleiben im Regierungsentwurf bisher unberücksichtigt. Aus Sicht der KHU sollte eine Änderung des HGIG hinsichtlich der Verwirklichung von Chancengleichheit und der Gleichstellung aller Geschlechter sowie eine Erweiterung der Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um nicht-binäre Personen erfolgen.

- Gendergerechte Sprache

Die KHU regt an, die Gleichstellung der Geschlechter im Gesetzentwurf auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen, so dass nicht-binäre Personen in den Formulierungen berücksichtigt sind.

Die KHU würde es sehr begrüßen, wenn diese Änderungsvorschläge Berücksichtigung finden würden.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Ute Clement

An den
Vorsitzenden des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
des Hessischen Landtages
Herrn MdL Moritz Promny
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

17.04.2023

Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses des Hessischen Landtages zum

Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Drucks. 20/9589 –

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510 –

Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE, Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) – Drucks. 20/10518 –

Ihr Aktenzeichen: I 2.11

hier: Ihr Schreiben vom 27.02.2023

Sehr geehrter, lieber Herr Promny,
sehr geehrte, liebe Damen und Herren,

die Evangelischen Kirchen in Hessen danken für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu können.

I. Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes – Drucks. 20/9589 –

Die Evangelischen Kirchen in Hessen hatten bereits anlässlich der letzten umfassenden Überarbeitung des Gesetzes im Jahre 2015 die Novellierung begrüßt. Die nunmehr vorgesehenen Änderungen und Ergänzungen begrüßen wir ebenfalls.

Die Präzisierungen bei den Zielvorgaben des Gesetzes in § 1 Abs. 1 um die Wörter „strukturelle Benachteiligung von Frauen“ sowie unter den Begriffsbestimmungen in § 3 Abs. 6 zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen halten wir für sachgerecht.

Gleiches gilt für die Fortbildungsmaßnahmen in § 12 Abs. 4 Satz 1 für die Konkretisierung des Nachweises unvermeidlicher Kosten für Kinder und pflegebedürftiger Angehöriger.

Die Evangelischen Kirchen in Hessen begrüßen ausdrücklich den neu aufgenommenen § 14a, der die Übernahme von Betreuungskosten bei plötzlich eintretenden besonderen Einsatzlagen bei der Polizei, dem Katastrophenschutz, etc. regelt.

Eine Ausweitung der Fortbildungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in § 18 Abs. 6 um die Themen Arbeitsrecht und Personalentwicklung halten wir für sachgerecht.

II.1 Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510 –

II.2 Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE, Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) – Drucks. 20/10518 –

Wir nehmen zu beiden Gesetzentwürfen zusammen Stellung.

Die Evangelischen Kirchen in Hessen begrüßen grundsätzlich die in den einzelnen Abschnitten geregelten Ziele, Beschäftigtenrechte, Diskriminierungsverbote, und Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir ausdrücklich.

Allerdings wird jeweils in § 6 der Entwürfe vorgeschlagen, dass freiwillige finanzielle Unterstützungen durch das Land an institutionelle Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger voraussetzen, dass diese das Gesetz entsprechend anwenden müssen. Hier fehlt der verfassungsrechtlich notwendige Zusatz, dass „ein institutionelles Selbstbestimmungsrecht von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern zu berücksichtigen ist“.

Wir freuen uns, wenn unsere Anmerkungen Berücksichtigung finden und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Handwritten signature of Jörn Dulige in black ink.

Oberkirchenrat Jörn Dulige
Beauftragter der Evangelischen Kirchen
Leiter des Evangelischen Büros Hessen

Von: [Büro Chancengleichheit](#)
An: [Czech, Annette \(HLT\)](#); [Sadkowiak, Maximilian \(HLT\)](#)
Cc: [Büro Chancengleichheit](#); [Stritzke, Nadyne](#); [Siebert-Rothland, Heike](#); [Lehmann, Andreas](#); [Globuschütz, Axel](#); [Schick, Claudia](#); [Althen, Birgit Christiane](#); [Beck, Klaus Dieter](#)
Betreff: AW: Einladung öffentliche mündliche Anhörung im Sozial- und Integrationspolitischen Ausschuss am 04.05.2023 im Hessischen Landtag
Datum: Montag, 17. April 2023 13:11:12
Anlagen: [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)
[image006.png](#)

Sehr geehrte Frau Czech,
sehr geehrter Herr Sadkowiak,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Im Auftrag des Präsidiums teile ich Ihnen mit, dass aus Sicht der Justus-Liebig-Universität gegen den Regierungsentwurf keine Bedenken bestehen, die Verlängerung des Gesetzes ist zu begrüßen. Im Hinblick auf die Gesetzentwürfe der SPD und der LINKEN sollte vermieden werden, dass es zu Überregulierungen durch zu kleinteilige Rechtsvorschriften kommt und sich der administrative Aufwand bei der Umsetzung des Gesetzes weiter erhöht.
Bei der mündlichen Anhörung am 4. Mai 2023 werde ich die JLU als stellvertretende Vorsitzende der Gleichstellungskommission vertreten.

Mit freundlichen Grüßen

Nadyne Stritzke

Dr. Nadyne Stritzke
Leiterin des Büros für Chancengleichheit
Justus-Liebig-Universität Gießen
Goethestraße 58
35390 Gießen
Telefon: 0641/99-12050
Telefax: 0641/99-12059
Nadyne.Stritzke@admin.uni-giessen.de

Diese E-Mail könnte vertrauliche und/oder rechtlich geschützte Informationen enthalten. Diese Informationen sind ausschließlich für die bezeichnete/-n Person/-en oder Einrichtung/-en bestimmt. Sollten Sie nicht der/die für diese E-Mail bestimmte Adressat/-in sein, ist Ihnen jede Veröffentlichung, Vervielfältigung oder Weitergabe untersagt. Haben Sie diese E-Mail irrtümlich erhalten, bitte ich Sie, mich darüber in Kenntnis zu setzen, die E-Mail zurückzusenden und Ihr Exemplar zu vernichten – vielen Dank!

Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Lande Hessen

per E-Mail

An den
Vorsitzenden des Sozial- und
Integrationspolitischen Ausschusses
Herrn Moritz Promny

13. April 2023
Az. 6.1.1.2.1. / KI-fe

Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zum

**Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen
Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589**

Gesetzentwurf

Fraktion der SPD

**Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks.
20/10510**

Gesetzentwurf

Fraktion DIE LINKE

**Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von
Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches
Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –) – Drucks. 20/10518**

hier: Ihr Schreiben vom 27. Februar 2023

Aktenzeichen: I 2.11

Sehr geehrter Herr Promny,
sehr geehrte Damen und Herren,

gerne möchten wir zu o.g. Gesetzentwürfen eine Stellungnahme abgeben, auch wenn wir nicht in
der Anzuhörenden-Liste angeführt sind.

Das Gesetz ist 2016 umfassend novelliert worden. Damals haben wir bei der im Jahr 2015
abzugebenden Anhörung bereits eine Stellungnahme abgegeben. Wir hatten die Novellierung des

Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ausdrücklich begrüßt. Auch heute halten wir das Gleichberechtigungsgesetz für erforderlich. Es begründet sich aus dem Verfassungsauftrag von Art. 3 Abs. 2 GG und aus Art. 1 der Hessischen Verfassung sowie aus den Richtlinien der Europäischen Union.

Mit Ausnahme der auch in der Katholischen Kirche selbst umstrittenen und diskutierten Ämterfragen für die Frauen, die im Wesentlichen auf bestimmten theologischen Argumenten fußen, wird in den anderen Bereichen in den katholischen Bistümern auf die Einhaltung der Gleichberechtigung von Frauen geachtet. Entsprechende Gleichstellungsordnungen sind umgesetzt oder in der Entwicklung.

Papst Franziskus hat in diesem Zusammenhang erst aktuell die großen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kritisiert. Die immer noch bestehenden Ungleichheiten seien eine große Ungerechtigkeit. Papst Franziskus fordert ein gemeinsames Eintreten aller, um Männern und Frauen in jedem Kontext gleiche Chancen zu eröffnen.

I. Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589

Die in § 1 Abs. 1 angeführten Ziele des Gesetzes entsprechen nach wie vor einem wichtigen Anliegen der Gesellschaft. Unter Berücksichtigung der UN-Behindertenrechtskonvention sehen wir es positiv, dass hier auch die besonderen Belange Behinderter und von Behinderung bedrohten Frauen weiterhin hervorgehoben werden. Die Einfügung in § 1 Abs. 1 Satz 2 „Strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben“ konkretisiert den Text.

Es entspricht dem demographischen Wandel und den tatsächlichen Gegebenheiten, dass neben der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren in Familien zunehmend auch pflegebedürftige Angehörige versorgt werden. Beide Arten von Betreuung werden als Familienaufgabe im Sinne des Gesetzes bewertet. § 3 Abs. 6. Dieses ist positiv zu bewerten. In dem nun vorgelegten Gesetzentwurf findet eine weitere Konkretisierung statt. Der Verweis auf die Regelung des § 63 Abs. 1 Satz 3 HBG als eine klarstellende Anpassung ist nachvollziehbar.

Die Kostenerstattung in § 12 Abs. 4 Satz 1 wird begrüßt. Der Verweis auf die Regelung des § 63 Abs. 1 Satz 3 HBG ist eine klarstellende Anpassung wegen der gleichlautenden Ergänzung in § 3 Abs. 6. Das ist sinnvoll.

Ausdrücklich begrüßen wir die Einfügung des § 14a, wonach Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen übernommen werden. Ebenso halten wir die Ausführungen in der Begründung dazu

für sehr positiv.

Die Einfügung in § 18 Abs. 6 Satz 2 zur Fortbildung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten halten wir hinsichtlich der Themen Arbeitsrecht, Haushaltsrecht und Personalentwicklung für angezeigt und bewerten es positiv.

Insgesamt begrüßen wir es, dass weiterhin in dem Gesetz in vielen Punkten dem Schutz von Familie Rechnung getragen wird. So widmet sich der Dritte Abschnitt weiterhin der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als weiteres Beispiel ist der § 10 Abs. 2 anzuführen wonach Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, zulässig sind.

**II. Gesetzentwurf
Fraktion der SPD
Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern –
Drucks. 20/10510**

**Gesetzentwurf
Fraktion DIE LINKE
Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau
von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches
Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –) – Drucks. 20/10518**

Da die beiden Gesetzentwürfe vom Wortlaut vergleichbar sind, wird hier nur eine Stellungnahme dazu abgegeben. In den sehr umfangreichen Entwürfen finden sich ebenfalls viele Gesichtspunkte, die von den katholischen Bistümern begrüßt werden.

§ 6 regelt die finanzielle Zuwendung durch das Land an institutionelle Leistungsempfänger im Rahmen des Gesetzes. Danach ist bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen an institutionelle Leistungsempfänger sicherzustellen, dass die jeweiligen Leistungsempfänger dieses Gesetz entsprechend anwenden. Hier sollte in der Begründung darauf hingewiesen werden, dass ein etwa bestehendes Selbstbestimmungsrecht des institutionellen Leistungsempfängers jeweils zu berücksichtigen ist.

Die in den einzelnen Abschnitten geregelten Ziele, Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote, Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung, Fortbildungen, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir ausdrücklich.

Wir freuen uns, wenn unsere Anmerkungen Berücksichtigung finden und verbleiben

Mit freundlichen Grüßen

i. A.



Rechtsanwältin Prof. Dr. Magdalene Kläver

- Justiziarin des Kommissariats -