

## 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](#) –

16.	Kassenärztliche Vereinigung	S. 50
17.	DGB Hessen-Thüringen	S. 57
18.	Deutscher Juristinnenbund e.V.	S. 63
19.	Hessischer Landkreistag	S. 75
20.	Sparkassen- und Giroverband Hessen Thüringen	S. 77
21.	Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt	S. 81
22.	LAG Hessischer Frauen- und Gleichstellungsbüros	S. 88
23.	Vors. Richter a. D. am Verwaltungsgericht Frankfurt, Dr. Torsten von Roetteken	S. 92

KV HESSEN | Europa-Allee 90 | 60486 Frankfurt

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

**KV** | KASSENÄRZTLICHE  
VEREINIGUNG  
HESSEN

**Öffentliche mündliche Anhörung des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses zu den Gesetzesentwürfen der  
Landesregierung, der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE  
zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

17.04.2023

Sehr geehrter Herr Promny,

Geschäftsführer

vielen Dank für die Gelegenheit, zu den Entwürfen der Landesregierung so-  
wie der Fraktionen der SPD und der LINKEN zum Thema Gleichberechtigung  
von Frauen und Männern Stellung zu nehmen.

Michaela Vetten  
Tel 069 24741-6975  
Fax 069 24741-68861  
michaela.vetten@kvhessen.de

**1. Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hes-  
sischen Gleichberechtigungsgesetzes, Drucks. 20/9589**

Ihre Nachricht vom: 27.02.2023  
Unsere Zeichen: MV  
Aktenzeichen: GF50/K/20/700

Der Gesetzentwurf der Landesregierung hält im Wesentlichen an dem be-  
reits geltenden Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen  
und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öf-  
fentlichen Verwaltung, dem Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)  
fest.

Kassenärztliche Vereinigung Hessen  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
Europa-Allee 90 | 60486 Frankfurt  
Postfach 15 02 04 | 60062 Frankfurt  
www.kvhessen.de

Die Änderungen zielen auf eine Anpassung an die Erfahrungen der Covid-  
19-Pandemie. Die hierdurch ermöglichte Flexibilität des Arbeitsortes, die zu-  
gleich eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich  
bringt, findet ebenso Eingang in das Gesetz wie eine Regelung zum Aus-  
gleich von Betreuungskosten, wenn die Anwesenheit am Arbeitsplatz auf-  
grund von besonderen „Einsatzlagen“ zwingend erforderlich ist. Diese Ände-  
rungsvorschläge sind folgerichtig.

Zum Entwurf der Landesregierung haben wir keine weiteren Anmerkungen.

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

Anders sieht dies zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD aus. Der Entwurf geht weit über die Regelungen des HGIG hinaus. Obwohl die Gesetzesbegründung sich gleich zu Beginn auf das Grundgesetz und die Hessischen Verfassung und das darin verankerte Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bezieht, erweckt der Entwurf doch den Eindruck, nicht die Gleichberechtigung von Frauen und Männer erreichen zu wollen, sondern eine Bevorzugung von Frauen. So erstrebenswert und verfassungsrechtlich geboten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist, so wichtig ist es aber zugleich, für eine Bevorzugung von Frauen und damit eine Ungleichbehandlung von Männern zugunsten von Frauen sachliche Gründe vorweisen zu können, die wir im Entwurf vermissen. Bevor wir auf einzelne Regelungen eingehen, möchten wir den Entwurf plakativ als Gesetz zur Verwirklichung der Ungleichberechtigung von Frauen und Männern bezeichnen und als zumindest grenzwertig hinsichtlich seiner Verfassungsmäßigkeit bewerten.

### **zu § 1 und 2 – Definition und Ziele:**

Bereits § 1 Abs. 3 verlangt, die verschiedenen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen und anzuerkennen. Dies sehen auch wir als erstrebenswert und notwendig an. Dieses Ziel jedoch einseitig durch die Verbesserungen für Frauen erreichen zu wollen, widerspricht bereits dem Gedanken der Gleichberechtigung. Noch weiter geht § 2 Abs. 7 des Entwurfs, der die besondere Berücksichtigung von anerkannten Behinderungen bei Frauen und nicht-binären Menschen fordert. Warum eine Behinderung bei Frauen und nicht-binären Menschen stärkere Berücksichtigung finden soll als bei Männern erschließt sich nicht. Die unterschiedliche Behandlung von Menschen mit Behinderungen aufgrund des Geschlechts zieht sich durch den Gesetzentwurf.

Ins Auge fällt auch die Formulierung des § 2 Abs. 1, der statuiert, der Entwurf beruhe auf der Erkenntnis, dass „Frauen [...] im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben“. Die Formulierung sticht wegen ihrer fehlenden Präzision hervor. Wie definieren die Verfasser „keine wirkliche Gleichberechtigung“? Ihr scheint eine gefühlte Form der Gleichberechtigung zugrunde zu liegen, die sich nicht in Worte fassen lässt und sich nicht für eine gesetzliche Norm eignet.

#### **zu § 4 – Beschäftigte und Ausnahmen**

Der Entwurf setzt sich mit der Regelung des § 4 Abs. 4 selbst in Widerspruch zu seinen Zielen. Die Position der Leitung der Zentrale unabhängigen Stelle nach § 76 wird durch Wahl durch den Landtag besetzt. Gemäß § 4 Abs. 4 des Entwurfs soll das Gesetz jedoch nicht für Wahlämter gelten. Letzteres ist durchaus konsequent, da es schwierig ist, den Wählenden die Entscheidung vorzugeben. Bedenkt man jedoch die noch zu thematisierenden massiven Eingriffe des Entwurfs in die Besetzung von Stellen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes im weitesten Sinne verwundert diese Ausnahme von der Vorrangstellung von Frauen insbesondere beim obersten Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsorgan.

#### **zu § 5 - Geltungsbereich**

Gemäß Abs. 3 soll sich der Geltungsbereich auch auf Unternehmen des Privatrechts erstrecken, wenn diese aus der Umwandlung eines Unternehmens aus landeseigener Verwaltung entstanden sind. Damit soll verhindert werden, dass sich öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ihrer Pflicht zur Bevorzugung von Frauen nach diesem Gesetz durch die Privatisierung von Unternehmen oder Unternehmensteilen entziehen. Diese Ausweitung des Geltungsbereichs halten wir für fragwürdig, zu prüfen wäre, ob ein solcher Durchgriff auf die privatrechtliche Gestaltung eines Unternehmens durch Landesrecht überhaupt zulässig wäre.

#### **§ 12 und 13 – Diskriminierungsverbote**

Das Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung versteht sich von selbst, kann aber durchaus Eingang in ein Gleichberechtigungsgesetz finden. Auch diese Regelungen sind jedoch sehr weit gefasst. Nach § 12 Abs. 1 liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine schlechtere Behandlung „erfahren würde“. Damit wird bereits die Möglichkeit einer Diskriminierung in den Anwendungsbereich des Gesetzes aufgenommen, selbst wenn eine Diskriminierung nicht eingetreten ist oder nicht eintreten wird. Ebenso stellt § 12 Abs. 3 auf eine weniger günstige Behandlung aufgrund einer drohenden Behinderung und damit auf ein noch nicht eingetretenes, sondern nur mögliches Ereignis ab. Beides erfordert eine Zukunftsprognose, die nicht als Grundlage für die Feststellung einer verwirklichten Diskriminierung herhalten kann.

Zusätzlich schützen § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 3 nur Frauen und nicht-binäre Menschen mit einer Behinderung vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, nicht aber Männer mit einer Behinderung. Es ist nicht erkennbar, warum eine Diskriminierung wegen einer Behinderung bei einer Frau in den

Anwendungsbereich dieses Gesetzentwurfs fallen, die Diskriminierung wegen einer Behinderung bei einem Mann aber anders behandelt werden soll. Es ist auch nicht erkennbar, warum Frauen und nicht-binäre Menschen mit Behinderung schützenswerter sind als Männer mit Behinderung. Eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darf in keinem Fall hingenommen werden, sie darf aber nicht zu unterschiedlichen Konsequenzen führen abhängig vom Geschlecht der diskriminierten Person.

### **§§ 18 ff. – Regelungen zur Personalplanung und Stellenbesetzung**

Die Regelungen zur Personalplanung und Besetzung von Stellen gehen an der Realität vorbei und werden dazu führen, dass Stellen und Ausbildungsplätze nicht oder zeitlich nur sehr verzögert besetzt werden. Das ausgesprochene Ziel, dass die Bevorzugung von Frauen bei der Stellenbesetzung und mögliche Nichtbesetzungen nicht zu Lasten der verbliebenen Mitarbeitenden gehen dürfen, wird nicht erreicht werden.

Der Ansatz, grundsätzlich Frauen bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und weniger als 50 Prozent der Stellen innehaben, geht fehl. Vorrangig muss in jedem Fall einer Stellenbesetzung die Qualifikation des Bewerbenden sein, nur bei gleicher Qualifikation können das Geschlecht oder weitere Aspekte wie die Erfahrungen aus Familienaufgaben Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben.

Bereits die formalen Vorgaben für das Führen von Bewerbungsgesprächen und die Besetzung der Auswahlkommission setzen einen falschen Schwerpunkt. Gemäß § 20 Abs. 1 des Entwurfs müssen mindestens so viele Frauen wie Männer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, wenn die Stelle in einem unterrepräsentierten Bereich besetzt werden soll. Bedeutet dies in der Praxis aber, dass bei nur einer weiblichen Bewerberin und zehn männlichen, ebenfalls qualifizierten Bewerbern nur ein männlicher Bewerber eingeladen werden kann und die weibliche Bewerberin eingeladen werden muss auch für den Fall, dass sie die erforderlichen Qualifikationen nicht mitbringt? In vielen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gibt es noch nicht genügend interessierte und qualifizierte Frauen, die sich überhaupt bewerben wollen. Dies lässt sich auch nicht kurzfristig per Gesetz ändern, sondern muss sich aus der Gesellschaft heraus entwickeln. Mädchen und Frauen müssen beispielsweise für technische Beruf interessiert werden, dies kann aber nicht durch eine abrupt eingeführte zwingende Stellenbesetzung mit weiblichen Mitarbeitenden erreicht werden. Insofern müsste die jeweils zu besetzende Stelle bereits bewertet werden, inwiefern realistisch mit weiblichen Bewerbenden zu rechnen ist. Zugleich wird die Regelung zum paritätischen Einladen von Bewerbenden auch wieder durch den Entwurf selbst konterkariert. Gemäß 19 Abs. 14 muss der Bewerbende sein Geschlecht

nicht angeben. Wie soll die Parität der Bewerbenden in den Gesprächen hergestellt werden, wenn deren Geschlecht nicht bekannt ist? Oder sollen Bewerbende ohne Geschlechtsangabe grundsätzlich oder zusätzlich eingeladen werden?

Auch § 20 Abs. 2, der für jeden männlichen oder nicht-binären Bewerbenden mit anerkannter Behinderung fordert, dass zusätzlich eine weibliche Bewerberin eingeladen werden muss, stellt eine Bevorzugung von Frauen und zugleich eine Benachteiligung von behinderten Menschen dar. Ausnahmen gelten nur, wenn die nicht männlichen Bewerber offensichtlich unqualifiziert sind.

Gleichzeitig wird gefordert, die „Kommission“, die die Bewerbungsgespräche führt, paritätisch zu besetzen. § 21 Abs. 4 untersagt sogar, dass eine aufgrund ihres Arbeitsgebiets für die Kommission qualifizierte Person nicht berufen werden darf, wenn sie das „falsche“ Geschlecht hat und damit die „Frauenquote“ in der Kommission nicht erreicht wird. Wesentliches und vorrangiges Kriterium muss aber das für die Auswahl erforderliche Fachwissen sein, nicht das Geschlecht der Person, die in die Auswahlkommission berufen werden soll. Hier muss zudem beachtet werden, dass die nach dem Gesetzentwurf bestehende Unterrepräsentanz von Frauen ausgeglichen werden soll, aber gerade aus diesem Grund, nämlich der Unterrepräsentanz der Frauen, die Kommission nicht mit ausreichend (qualifizierten) Frauen besetzt werden kann? Der Entwurf macht leider den Eindruck, dass Qualifikation weder auf Bewerberden- noch auf Arbeitgebendenseite ein relevantes Kriterium ist. Um aber qualifiziert hochwertiges Arbeiten zu ermöglichen, ist die Qualifikation des Bewerbers immer vorrangig zu berücksichtigen. Dass bereits die Nichtbeachtung der Zusammensetzung der Auswahlkommission zu einem Verstoß gegen dieses Gesetz führt und die getroffenen Personalentscheidung unabhängig von ihrem Ergebnis als rechtswidrig eingestuft wird, halten wir für unsachgemäß.

Unterstützt wird der Eindruck, dass Qualifikation nachrangig ist, auch durch §§ 22 und 23 des Entwurfs. Immer positiv zu berücksichtigen sind nach § 22 Abs. 6 in der Vergangenheit übernommene Familienaufgaben, auch wenn dies für die zu besetzende Stelle irrelevant ist. Die Qualifikation für die zu besetzende Stelle kann somit in der Auswahlentscheidung zurückgestellt werden. Ein männlicher Bewerber darf nach § 23 Abs. 1 immer nur ausgewählt werden, wenn er deutlich besser qualifiziert ist als die sich ebenfalls bewerbende Frau. Die Auswahlentscheidung dürfte aber nur bei gleicher Qualifikation durch das Geschlecht beeinflusst werden. Anders formuliert bedeutet die Regelung, dass eine deutlich schlechter qualifizierte Frau aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt ausgewählt und die Stelle mit ihr besetzt

werden soll. Hierin liegt, auch wenn der Entwurf dies anders feststellt, eine Diskriminierung des Mannes aufgrund seines Geschlechts.

Auch für die Besetzung von Ausbildungsplätzen schreibt der Entwurf mit § 25 die Bevorzugung von weiblichen Bewerbenden fort. Das zuvor Gesagte gilt auch hier, wir verzichten auf entsprechende Wiederholungen.

### **zu §§ 28 ff. - Frauenförder- und Gleichstellungsplan**

Eindeutige Zielvorgabe soll es sein, mindestens die Hälfte der offenen Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen mit Frauen zu besetzen. Männliche Bewerbende sollen erst dann eine Chance erhalten, wenn sicher davon ausgegangen werden kann, dass sich im Geltungszeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht genügend Frauen mit der erforderlichen Qualifikation bewerben werden. Die Entscheidung über Stellenbesetzungen wird somit von einer Zukunftsprognose abhängig gemacht, die allein wegen des Prognoseelements immer ein gewisses Maß an Unsicherheit beinhaltet. Rein faktisch dürften damit offene Stellen nur mit Frauen oder gar nicht besetzt werden. Die Verfasser des Entwurfs nehmen damit billigend in Kauf, dass für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren offene Stellen nicht besetzt und die dort anfallende Arbeit entweder – zu Lasten beispielsweise der Bürger – gar nicht erledigt oder – zu Lasten der anderen Mitarbeitenden – auf deren Schultern verteilt wird.

Gleichzeitig soll darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil in den entsprechenden Bereichen nicht sinkt. Ob damit nur gemeint ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse von weiblichen Mitarbeitenden zwingend zu entfristen sind oder Frauen sogar davon abgehalten werden sollen, ein Arbeitsverhältnis von sich aus zu beenden, bleibt unbeantwortet. Auch diese Regelung zeigt, wie realitätsfern der Gesetzentwurf ist.

Die bereits mehrfach erwähnte Bevorzugung von Frauen, Frauen mit Behinderung oder Frauen, die Familienaufgaben übernommen haben und deswegen bei der Auswahl für eine Stellenbesetzung vorrangig zu berücksichtigen sind, zieht sich auch durch die weiteren Regelungen des Gesetzes. Wir verzichten an dieser Stelle aber auf weitere detaillierte Kritik, der grundsätzliche Standpunkt zum Entwurf dürfte deutlich geworden sein.

**3. 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**

Die Unterschiede zu dem Entwurf der Fraktion der SPD sind marginal und nur bei sorgfältiger Lektüre zu erkennen. Sie sind zudem inhaltlich wenig relevant und ändern nichts an der schon vorgetragenen Kritik am Entwurf der SPD-Fraktion. Insofern verweisen wir auf das unter Ziff. 2 Gesagte.

Auf eine Teilnahme an der mündlichen Anhörung im Hessischen Landtag am 4.Mai 2023 verzichten wir.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Hoffmann', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Jörg Hoffmann  
Geschäftsführer

Deutscher Gewerkschaftsbund  
**DGB Bezirk Hessen-Thüringen**

DGB Hessen-Thüringen | Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77 | 60329 Frankfurt am Main

**Hessischer Landtag**  
**Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss**

Herr Vorsitzender Sadkowiak

Frau Czech

- **Versand ausschließlich per Mail** -

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

17. April 2023

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns im Namen des DGB Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften für die Anhörung zum o. g. Gesetzentwurf und nehmen dazu im Folgenden gern Stellung.

*Wir sind mit der Weitergabe unserer Stellungnahme und des Stenografischen Berichts der Anhörung an die interessierte Öffentlichkeit im Rahmen der Dokumentation sowie deren Veröffentlichungen auf der Website des Hessischen Landtags einverstanden.*

Vorbemerkung

Der DGB Hessen-Thüringen nimmt mit diesem Papier Stellung zu den vorliegenden Entwürfen zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes der Landesregierung bzw. zu den vorliegenden Entwürfen zur Neuregelung des Gesetzes durch die Fraktion der SPD sowie die Fraktion DIE LINKE.

Die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist erforderlich, da ansonsten das Gesetz ersatzlos mit Ablauf des 31.12.2023 außer Kraft tritt. Jedoch fehlte ein vorgeschalteter umfassend geführter Diskussionsprozess mit Expert\*innen und Sachverständigen, um die Praxistauglichkeit zu reflektieren sowie die notwendigen Handlungsbedarfe herauszuarbeiten. Der DGB Hessen-Thüringen kritisiert das Verfahren.

**Der von der Landesregierung vorgelegte Gesetzentwurf greift die bekannte Kritik aus der Anwendung und der begrenzten Wirkung des derzeitigen HGIG in keiner Weise auf.** Er ist einfach und innovationslos entwickelt und geht an den konkreten Handlungsbedarfen – zu einer wirksamen Gesetzesnorm zur Entwicklung geschlechtergerechter Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Hessen – deutlich vorbei. Eine solche Modernisierung ist nicht automatisch beliebt. Veränderungen in Organisationen stellen zwangsläufig Routinen infrage, die bestimmte Akteure innerhalb der Verwaltung durchaus lieb gewonnen haben. Wenn sie das nicht tun würden, wären sie unnötig.

**Anna-Maria Boulnois**

Abteilungsleitung  
Organisation, Frauen- und  
Gleichstellungspolitik

Anna-Maria.Boulnois@dgb.de

Telefon: +49 69 273005-50

Mobil: +49 151 15474096

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77  
60329 Frankfurt am Main

[www.hessen-thueringen.dgb.de](http://www.hessen-thueringen.dgb.de)

Veränderungen können auch, zumindest vorübergehend, zu Mehrarbeit führen und Ungewissheit erhöhen. Das alles können allerdings keine Argumente gegen ein wirksameres Gleichberechtigungsgesetz sein, weil es darum geht, einen fundamental ungerechten und seit langer Zeit bekannten Zustand zu beenden. Eine traditionelle und intransparente Personalverwaltung, in der sich **männliche Seilschaften** durchsetzen, darf keine Zukunft haben.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Ziel des DGB; daher unterstützen der DGB Hessen-Thüringen und die Mitgliedsgewerkschaften die Maßnahmen, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen.

Ziel der Gewerkschaften ist eine Delegitimierung und ein Abbau vorherrschender Geschlechterhierarchien. Wir wollen gleiche Rechte und gleiche Möglichkeiten für alle, in der Arbeitswelt und anderswo. Am Vorhaben, Geschlechterhierarchien auch durch Gleichstellungsgesetze wirksam zu bekämpfen, führt also kein Weg vorbei. **Der öffentliche Dienst spielt in den Auseinandersetzungen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft eine wichtige Rolle, weil er eine Vorbildfunktion hat.**

#### **Der DGB Hessen-Thüringen fordert deshalb**

- die **Stärkung der Gleichstellungsstrukturen und -instrumente sowie der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,**
- die 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-Kraft-Treten zum 31.12.2030 vorgesehen; das lehnt der DGB ab. Wir fordern eine unbefristete Geltungsdauer des Gesetzes.**

Darüber hinaus fehlt in diesem Gesetzentwurf die Umsetzung der EU- Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019. Diese Umsetzung hätte bis August 2022 erfolgen müssen.

**Die Entlastung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** ist deutlicher zu formulieren. Der DGB schlägt vor, den aktuellen § 15 Abs. 5 mit einem neuen Satz 3 zu ergänzen:

Wenn Hochschulen dezentrale Frauenbeauftragte bestellen, müssen diese unabhängig von der Statusgruppe durch die Reduzierung der Lehrverpflichtungen und Freistellungen von anderen Tätigkeiten entlastet werden.

Die im Regierungsentwurf enthaltene Regelung des neuen § 14 a *Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen* soll für Beschäftigte bei der kurzfristigen Heranziehung zum

Dienst gelten. In der Begründung werden Polizei und Katastrophenschutz sowie der „Fall der Pandemie“ beispielhaft benannt. Damit diese Regelung nicht ins Leere geht, sollte sie konkretisiert werden. Sie sollte zumindest auch für alle Bediensteten der Bereitschaftspolizei sowie für alle Polizeivollzugsbeamt\*innen bzw. Wachpolizist\*innen im Regeldienst gelten, sofern ungeplante Einsatzmaßnahmen anstehen. Die geplante Unterstützung mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vom DGB begrüßt.

Aufgrund des engeren sachlichen Zusammenhangs ist zu prüfen, ob eine entsprechende Umsetzung zusätzlich im Hessischen Beamtengesetz erfolgen kann. Es ist jedoch eine unterschiedslose Anwendung auf Beamt\*innen und Tarifbeschäftigte sicherzustellen.

Aufgrund der Expertise und notwendigen Handlungsbedarfe **unterstützt der DGB Hessen-Thüringen die Kernforderungen der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros an eine Novellierung des HGIG.**

- 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. Dabei darf es jedoch nicht bleiben. So 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.  
**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.

#### **4. Stärkung der Gleichstellungspläne und ihrer Durchsetzungsfähigkeit**

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

#### **5. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung**

Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die einer Belästigung wegen des Geschlechts 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.

#### **6. 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 erfahren und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen 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.

#### **7. 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.

**Diese Anforderungen befinden sich in den Gesetzentwürfen der Fraktion der SPD sowie der Fraktion DIE LINKE.** Ausgangspunkt dafür war die Erarbeitung eines Gesetzentwurfs durch die LAG der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros – mit fachlicher Expertise und juristischer Unterstützung –, welcher jedoch im Vorfeld der Novellierung durch das zuständige Ministerium und die Landesregierung keine Beachtung fand.

**Deshalb fordern wir die Regierungsfractionen und die Landesregierung auf – im Interesse der Verbesserung der Gleichstellung in Hessen – einen parteiübergreifenden Konsens zur Weiterentwicklung des hessischen Gleichberechtigungsgesetzes auf der Basis der Vorschläge von SPD und DIE LINKE zu schließen.**

### **Begründung**

Der DGB Hessen-Thüringen **unterstützt die Absicht der Landesregierung**, das hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) nach 7-jähriger Praxis zu novellieren, denn dem gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung in Hessen kommt auf dem Weg in eine geschlechtergerechtere Gesellschaft – als Vorbildfunktion – eine wichtige Rolle zu. **Jedoch ist der Gesetzentwurf der Landesregierung dafür ungeeignet und unzureichend.**

Der Wandel muss organisiert und es müssen Bedingungen geschaffen werden, damit Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie gelebt werden kann. Die Grundlagen dafür sind in einem zeitgemäßen und innovativen Gleichberechtigungsgesetz auf der Landesebene verbindlich zu regeln. Das gilt auch für die Gleichstellungspolitik. Hier werden Mindeststandards und Spielräume definiert, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung in Hessen haben.

Ausgangspunkt einer Novellierung des HGIG muss die Prüfung der Wirkung von Verfahren und personalpolitischen Instrumenten sein. Frauenförderung hat die Aufgabe, durch eine veränderte Organisationskultur und durch strukturelle Veränderungen der Personalpolitik Chancengleichheit für Frauen herzustellen. Es geht darum, offene und versteckte Formen der Diskriminierung abzubauen. Noch immer stoßen Frauen im Laufe ihres Berufslebens bspw. an gläserne Decken und sind insbesondere in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Frauenförderung muss mit einer vorausschauenden Personalplanung und einer darauf abgestimmten Personalentwicklung verbunden werden. Ziel ist die Modernisierung der Personalarbeit in der Verwaltung.

Wir stellen immer wieder fest, dass in der öffentlichen Verwaltung die Gleichstellung von Mann und Frau noch nicht erreicht ist. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen bestehen weiterhin; vor allem in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen gegenüber den Männern deutlich unterrepräsentiert. Es sind neue gesetzliche Regelungen und

die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien nötig, um die wirkliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Der DGB Hessen-Thüringen fordert deshalb ein zunehmendes Verständnis von Ursachen und Wirkungen konkreter Maßnahmen und Regelungen zur Schaffung einer gerechteren und geschlechterunabhängigen Führungs- und Funktionsstruktur im öffentlichen Dienst.

**Kürzungsmaßnahmen** und eine daraus folgende rigide Einstellungspolitik der letzten Jahre haben bewirkt, dass in vielen Dienststellen die Gruppe der 39- bis 48-jährigen Beschäftigten die jüngsten Mitarbeiter\*innen sind. Erst seit wenigen Jahren werden wieder Nachwuchskräfte eingestellt. Hier zeigt sich vielfach ein völlig verändertes Bewerber\*innenbild. Während früher junge Männer überwogen, sind es seit beinahe 10 Jahren junge Frauen, die sich in den Auswahlverfahren regelmäßig durchsetzen. Eine große Gruppe von Beschäftigten aus allen Aufgaben- und Funktionsbereichen wird in den nächsten Jahren in Rente oder Pension gehen. Eine Folge der unterlassenen Einstellungen und Ausbildungen sind zahlreiche Nachfolgeentscheidungen, die nicht das Ergebnis sorgfältiger Entwicklung und Planung, Vorbereitung und Erprobung in verschiedenen Funktionsbereichen, sondern das Ergebnis vieler zwangsläufiger Zufälligkeiten sind.

**Gleichstellungspolitik ist unter diesen Rahmenbedingungen** auch zum wesentlichen Teil abhängig von den jeweiligen Gestaltungspielräumen, Konzepten zur Personalentwicklung, Weiterbildungsangeboten und familiengerechten Arbeitsbedingungen.

Geschlechtergerechte Entwicklungs- und Karrierechancen zu schaffen, geht weit über das Anliegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinaus.

Der **hessische Lohnatlas 2022** hat deutlich gezeigt, dass Frauen im Durchschnitt rund **9 Prozent** weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, doppelt benachteiligt sind **migrantische weibliche Beschäftigte**. Die Gründe dafür sind sehr vielfältig; zur Behebung dieser Ungleichheiten muss es die unterschiedlichsten Ansätze geben. Neben der gezielten Förderung von Frauen sind auch andere Kategorien von Diskriminierung mit darauf ausgerichteten Instrumenten anzugehen. Der öffentliche Dienst muss sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels generell weiter öffnen und auch in seiner Personalstruktur gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden.

**Aus all den genannten Gründen braucht es eine parlamentarische, parteiübergreifende Initiative für ein modernes, unbefristet geltendes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz.**

Mit freundlichen Grüßen



Anna-Maria Boulnois



Berlin, 17. April 2023

## STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.  
Landesverband Hessen

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstraße 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

### zu Gesetzentwürfen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen der Hessischen Landesregierung, der Landtagsfraktion der SPD und der Landtagsfraktion Die Linke.

Im Bundesvergleich war das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) schon vor der umfassenden Novellierung im Jahr 2016 eines der fortschrittlichsten Gesetze zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst. Einige Regelungen, die das Gesetz bereits seit 1993 enthält, sucht man in anderen Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetzen auch heute noch vergebens. Hierzu zählen beispielsweise klare und effiziente Vorgaben für die Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Abhängigkeit zur Dienststellengröße oder weitgehend verbindliche Soll-Regelungen für die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. Auch mit dem Klagerecht für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, detaillierten Vorgaben zum Inhalt von Frauen- und Gleichstellungsplänen und der Sanktionierung der Nichterreichung von Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan ist das HGIG ein Vorbild.

#### I. Gesetzentwurf der Landesregierung

Zu einzelnen Regelungen:

##### Zu Ziffer 2. (§ 1 Absatz 1 Satz 2)

Die Einfügung der „strukturellen Benachteiligungen von Frauen“ in den Gesetzestext wird ausdrücklich begrüßt. Hierdurch weist der Gesetzestext unmittelbar auf den für sämtliche Frauenförderungs- und Gleichstellungsinstrumente ausschlaggebenden Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz hin. Geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen (oder: Ungleichbehandlungen) sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn dadurch bestehende strukturelle Benachteiligungen abgebaut oder beseitigt werden. Im Erwerbsleben (wie in vielen anderen Lebensbereichen) sind strukturelle Benachteiligungen ausschließlich zulasten von Frauen erwiesen und anerkannt. Im Zuge dieser Erkenntnis hat der Bundesgesetzgeber im Rahmen der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes 2021 (BT-Drs. 19/26689, S. 67 f. zu Artikel 2 Nr. 8) alle darin enthaltenen Regelungen aufgehoben, die

eine Förderung von Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorsahen. Denn solche Unterrepräsentanzen (z.B. in einzelnen Berufszweigen oder eher niedrigeren Vergütungsgruppen) werden nicht durch strukturelle Benachteiligungsmechanismen verursacht.

#### Zu Ziffer 3 c) (§ 3 Absatz 6)

Es stellt sich einerseits die Frage, welchen Personenkreis der Begriff „Angehörige“ umfasst. Genügt eine irgendwie geartete verwandtschaftliche Beziehung oder gar lediglich eine persönliche Verbundenheit? Oder sind eigentlich nur besonders nahe Familienangehörige gemeint? Andererseits ist eine Überprüfung angezeigt, inwieweit eine Begrenzung, z. B. auf nahe Angehörige, noch den tatsächlichen gesellschaftlichen Entwicklungen und Anforderungen entspricht. Angesichts zunehmend vielfältiger Lebensentwürfe und Formen des Zusammenlebens und füreinander Einstehens, in denen im Pflegefall neben klassischen Familienangehörigen und professionellen Pflegediensten auch andere zentrale Bezugspersonen an Bedeutung und Verantwortung gewinnen, ist eine entsprechende Erweiterung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Sorgearbeit erforderlich. Anknüpfungspunkt könnte z. B. die Bedarfsgemeinschaft im Sinne des SGB II sein, wobei jedoch der Fokus weg vom Finanziellen hin zur tatsächlichen Betreuung und entsprechenden Verantwortungsbereitschaft gelenkt werden sollte.

#### Zu Ziffer 5 (§ 9 Absatz 1)

Aus Sicht der nach wie vor notwendigen Frauenförderung, die bei der entsprechenden Formulierung von Stellenausschreibungen beginnt, reicht es nicht aus, eine „geschlechtsneutrale“ Formulierung anzuordnen. Diese Anforderung wird mit dem Zusatz (m/w/d) hinter jeglicher Form von Berufsbezeichnung, also auch einer rein männlichen, erfüllt. Denn nicht für jede Berufsbezeichnung lässt sich eine neutrale Form, wie „Lehrkraft“ oder „Fachkraft für...“ finden. Bestes Beispiel sind die im öffentlichen Dienst häufigen Referentinnen und Referenten. Wird eine solche Stelle ausgeschrieben, genügt zur Erfüllung der Vorgabe des § 9 Absatz 1 die Angabe „Referent (m/w/d)“. Damit wird weibliche Berufstätigkeit nicht sichtbar, sondern bleibt sprachlich im generischen Maskulinum mitgemeint. Darin enthalten ist außerdem das Bekenntnis zum männlich geprägten „Normalarbeitsverhältnis“ (40 Stundenwoche in vollständiger Präsenz), zu dem klassisch weibliche Arbeitsverhältnisse (Teilzeit mit hohem Bedürfnis an örtlicher und zeitlicher Flexibilität) ein Anhängsel oder ein „Weniger“ sind. Empfohlen wird, nicht nur die geschlechtsneutrale Formulierung anzuordnen, sondern zusätzlich explizit die Verwendung der weiblichen und männlichen Form, soweit eine neutrale Berufsbezeichnung nicht möglich ist. Im obigen Beispiel wäre die Stelle auszuschreiben als „Referentin/Referent (m/w/d).“

#### Zu Ziffer 7 (§ 12 Absatz 4 Satz 1) und Ziffer 9 (§ 14a)

Sehr positiv wird die Kostenübernahme von unvermeidlichen Betreuungskosten bei (insbesondere überörtlichen) Fortbildungen bewertet, insbesondere weil es sich um einen Anspruch der Bediensteten handelt („werden erstattet“). Zur Vereinfachung des Verfahrens der Kostenerstattung könnte überlegt werden, die Ausschlussfrist zur Geltendmachung der Kosten (derzeit ein Monat) an die allgemeine Frist zur Reisekostenerstattung (sechs Monate) anzupassen. Damit würde die gemeinsame Bearbeitung und Abrechnung von zwei Vorgängen bezüglich derselben Fortbildung der- oder desselben Bediensteten ermöglicht werden. Zur

besseren Planbarkeit der Haushaltsmittel könnte von den Bediensteten verlangt werden, bei Beantragung der Fortbildung die wahrscheinliche Kostenentstehung anzuzeigen.

In diesem Zusammenhang wird auch die neue Regelung des § 14a zur entsprechenden Kostenerstattung bei kurzfristiger Heranziehung zu besonderen Einsatzlagen sehr begrüßt. Damit werden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch die kurzfristige Arbeits- und Einsatzfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefördert. Hier ist die oben vorgeschlagene Anzeigepflicht jedoch nicht sinnvoll und praktikabel.

#### Zu Ziffer 8a (§ 14 Absatz 3)

Der djb begrüßt ebenfalls die Einfügung der mobilen Arbeit neben der Telearbeit als weitere Option der flexiblen Arbeitsortgestaltung für Bedienstete und Dienststellen. Die mobile Arbeit sollte die Telearbeit mit ihren etablierten Arbeitsschutzstandards keinesfalls verdrängen oder ersetzen. Vielmehr könnte es in Einzelfällen zu einem Übergang von mobiler zu Telearbeit kommen, wenn sich erstere bewährt hat. Im Interesse der Rechtssicherheit sollte jedoch der Begriff „mobile Arbeit“ legaldefiniert oder zumindest in der Gesetzesbegründung näher bestimmt werden. Eine mögliche Formulierung wäre:

„Mobile Arbeit ist eine auf die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit, die außerhalb oder losgelöst von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz ausgeübt wird, wobei die Bediensteten mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden sind.“

#### Zu Ziffer 11 b) (§ 17 Absatz 4)

Die Einfügung der schriftlichen Begründungspflicht gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten bei Verkürzung der Anhörungsfrist wird ausdrücklich begrüßt. Soweit möglich hat die Dienststellenleitung zur Umgehung des Begründungsaufwands ein Interesse an der Einhaltung der regulären Frist. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten durch die Begründungspflicht die Möglichkeit, strukturelle Probleme im Rahmen ihrer Beteiligung zu erkennen und bei der Dienststellenleitung anzusprechen.

## II. Gesetzentwürfe der Landtagsfraktionen der SPD und von Die Linke

Die vorliegenden Gesetzentwürfe der Landtagsfraktionen der SPD und Die Linke sind weit überwiegend gleichlautend. Offenbar war im Ergebnis leider dennoch keine Einigung auf einen gemeinsamen Entwurf möglich, obwohl offensichtlich große inhaltliche Übereinstimmung besteht. Soweit die folgenden Ausführungen sich nicht explizit auf einen bestimmten Gesetzentwurf beziehen, gilt die Stellungnahme für beide Entwürfe.

Beide Gesetzentwürfe sind sehr ambitioniert, schießen dabei jedoch etwas über das Ziel hinaus. Sie sind überdimensioniert und normsetzungstechnisch teilweise problematisch, weil sie nicht die gebotene Beschränkung auf eindeutige Handlungsge- und -verbote und Benennung konkreter Normadressaten erkennen lassen. Vielfach beinhalten die Entwürfe eher fachliche Texte und Formulierungen, die in der Gesetzesbegründung zu verorten sind, aber keine verbindlichen rechtlichen Regelungen darstellen können. Viele der Ausführungen sind sehr gut geeignet für Erläuterungen, eine Handreichung oder eine Kommentierung des Gesetzes. Auch sollten die Gesetzentwürfe dringend auf ihre Praxistauglichkeit und die

Umsetzbarkeit innerhalb der tatsächlichen Arbeitsabläufe in der Verwaltung hin überprüft werden. Personelle und finanzielle Mehraufwände im Interesse guter Gleichstellungsarbeit sind nicht zu vermeiden. Es besteht aber hohes Effizienzpotential, wenn sich die Anwendung eines Gesetzes gut in Verwaltungsstrukturen und -abläufe einfügt.

Mit beiden Gesetzentwürfen soll der Titel des Gesetzes geändert werden. Während der Entwurf der SPD-Fraktion ein „Gesetz zu Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ohne Beschränkung auf den öffentlichen Dienst vorschlägt, benennt der Entwurf der Fraktion Die Linke die Erweiterung des Gesetzesinhalts durch die Ergänzung „und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen“. Das ist insoweit stringent, als umfangreiche antidiskriminierungsrechtliche Regelungen enthalten sind. Der Entwurf der SPD-Fraktion nimmt hingegen die bereits oben erwähnten Überlegungen (vgl. oben I.) zur Fortentwicklung der Bemühungen um Gleichberechtigung hin zur aktuellen Frage der Gleichstellung auf. Wenn schon so umfangreiche Änderungsvorschläge zum aktuellen Gesetzesstand gemacht werden wie in beiden Entwürfen, sollte überlegt werden, auch den relativ sperrigen bisherigen Titel des Gesetzes zu vereinfachen und zu aktualisieren und z. B. den etablierten schlichten Begriff „Landesgleichstellungsgesetz“ zu verwenden. Damit könnte auch der in beiden Titeln enthaltene, aber dem eigentlichen Gesetzesinhalt widersprechende, Fokus auf das binäre Geschlechterverständnis beseitigt werden.

Zu einzelnen Vorschriften der Entwürfe:

#### Zu § 1 (Gleichberechtigung)

Der inhaltlicher Mehrwehrt der Überschrift der Norm bleibt unklar. Diese enthält umfassende Zielbestimmungen und sollte daher eine entsprechend aussagekräftigere Überschrift wie z. B. „Ziele“ haben.

#### Zu § 1 Absatz 2

Begrüßenswert ist die Adressierung und Anerkennung von unterschiedlichen Familienständen, Lebens- und Berufsmodelle von Menschen. Es wäre jedoch eine knappere Formulierung sinnvoll (vgl. die allgemeinen Ausführungen oben). Fraglich ist auch, welche konkreten rechtlichen und praktischen Schlussfolgerungen sich für die Verwaltungen aus der Anerkennung der genannten Aspekte ergeben. Die Ergänzungen sind oft richtige und wichtige Ziele von Gleichstellungspolitik, denen sich politische Akteur\*innen verpflichtet fühlen müssen. Der Fokus von Gleichstellungsgesetzen, zu denen auch das HGLG trotz abweichenden Titels zählt, ist jedoch die Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Dienst. Daher sollte sich der Gesetzestext auf die wesentlichen Anliegen beschränken (z.B. als Ziele die Vereinbarkeit von Familie/Sorgearbeit und Beruf/Erwerbsarbeit, berufliche Förderung von Frauen und weitere benennen) und in der Gesetzesbegründung betonen, dass davon auch das Leben unterschiedlicher Lebens-, Partnerschafts- und Berufsmodelle erfasst sind.

#### Zu § 1 Absatz 3

So ist es, wie § 1 Absatz 3 ausführt, wichtig, dass überkommene auf dem Geschlecht beruhende Rollenverteilungen erkannt und aufgebrochen und in Anerkennung des Rechts freier Persönlichkeitsentfaltung für die Angehörigen beider Geschlechter überwunden werden. Allerdings mutet diese Ausführung an dieser Stelle eher wie eine Absichtserklärung an.

Sprachlich widersprüchlich ist außerdem die Adressierung "beider Geschlechter", die scheinbar von einer Binarität ausgeht, die im Folgenden in einer Vielzahl von Regelungen aufgebrochen wird.

#### Zu § 2 Absatz 3

Es sollte überlegt werden, diesen Absatz und den Absatz davor zusammenzufassen, da sich die Wendung „dieser Grundrechte“ offenbar auf die im Vorabsatz benannten Regelungen bezieht und damit ein enger innerer Zusammenhang besteht. Als inhaltlich problematisch wird die Formulierung „im Sinne strikter Gleichbehandlung“ eingeschätzt. In einer Lebensrealität, die durch ungleiche Ausgangschancen für Frauen, Männer und Menschen ohne binäre Geschlechtszuschreibung sowohl im Berufsleben als auch in anderen Lebensbereichen geprägt ist, führt eine strikte Gleichbehandlung (oder Chancengleichheit) nicht zum Ausgleich der ursprünglichen Ungleichheit. Vielmehr müssen insbesondere Blick auf benachteiligende Strukturen gerechte Rahmenbedingungen geschaffen werden, so dass alle Bediensteten bzw. Menschen je nach ihrer Ausgangsposition ihre individuellen Chancen mit gleicher Erfolgsaussicht und Erfolgswahrscheinlichkeit nutzen könnten. Dies würde eine echte Chancengerechtigkeit mit sich bringen.

#### Zu § 2 Absatz 4

Statt der gewählten weiten Formulierung „der von diesem Gesetz erfassten privatrechtlich verfassten Arbeitgeber und Organisationen“ wird eine Formulierung empfohlen, die die privatrechtlich organisierten Adressat\*innen, z.B. Beteiligungsgesellschaften, ausdrücklich nennt. Hintergrund ist, dass die Gesetzgebungskompetenz des Landes nur für den öffentlichen Dienst des Landes und hierüber für die öffentlich-rechtlichen Anteilseigner\*innen in Beteiligungsunternehmen besteht. Eine grundsätzliche Anwendbarkeit auf privatrechtlich verfasste Arbeitgeber und Organisationen kann mangels Gesetzgebungskompetenz nicht bestehen.

#### Zu § 3 Absatz 1

Die klare Benennung und starke Ausgestaltung des Gender Mainstreaming ist positiv zu bewerten. § 3 enthält klare Anleitungen und Beispiele des Gender Mainstreaming und erleichtert und stärkt damit die Umsetzung in der Verwaltungspraxis.

#### Zu § 3 Absatz 2

Die zwingende Einbeziehung der Umsetzung des Gender Mainstreamings und der Zusammenarbeit mit der jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als unverzichtbares Kriterium der Leistungsbeurteilung von Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist sinnvoll und positiv. Damit werden Gender-Mainstreaming-Kompetenzen und die Motivation der Leitungsebene zur Kooperation mit und Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Leitungsebene gestärkt.

#### Zu § 3 Absatz 3

Im Vergleich zum bisherigen § 1 Absatz 2 HGIG wird hier der Kreis der geschlechtergerecht zu gestaltenden Dokumente erweitert. Zu begrüßen ist die Adressierung digitaler Prozesse in diesem Zusammenhang. Die Formulierung „dass eine einseitige Ausrichtung auf ein bestimmtes Geschlecht vermieden wird“ erscheint jedoch insgesamt zu unbestimmt.

### Zu § 4 Absatz 3

Zu begrüßen ist die Klarstellung, dass als Beschäftigte auch diejenigen Personen gehören, die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Geltungsbereich dieses Gesetzes bewerben, soweit nicht die jeweilige Regelung ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis voraussetzt. Hier bestehen in der Rechtspraxis teilweise Unsicherheiten. Die Regelung dürfte auch Bewerber\*innen darin bestärken, sich auf entsprechende Vorgaben im HGIG zu berufen und beispielweise auch auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zuzugehen.

### Zu § 5 Absatz 1 Nummer 3

Die Geltung des HGIG für das Amt bzw. die Behörde der oder des Hessischen Datenschutzbeauftragten dürfte Artikel 52 der Datenschutzgrundverordnung widersprechen. Dieser gewährt den datenschutzrechtlichen Aufsichtsbehörden umfassende Unabhängigkeit, die sich auch auf rein dienstrechtliche Fragestellungen bezieht. Nummer 3 ist daher zu streichen.

### Zu § 6 (Institutionelle Leistungsempfängende)

Die Anordnung, dass Geschlechtergerechtigkeit auch bei Zuwendungs- und Förderentscheidungen mitzudenken ist, wird sehr begrüßt. Grundsätzlich ist auch die zwingende Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten positiv zu bewerten. Jedoch dürfte die Beteiligung in jedem Einzelfall der Leistungsgewährung eine immense Arbeitsbelastung mit sich bringen. Hier könnte eine Beschränkung auf wesentliche bzw. umfangreichere Leistungsgewährungen praxisgerecht sein.

Absatz 1 Satz 1 ordnet an, dass die oder der Leistungsempfängende „dieses Gesetz entsprechend anwendet“. In Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 ist dann die Rede von „Grundzüge dieses Gesetzes“. Es müsste dringend klargestellt werden was genau mit „Grundzüge“ gemeint ist. Welche wesentlichen Gesetzesgedanken (z.B. Gleichstellungsplan, Einrichtung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) sollen in welchem Maß angewendet werden? Die Praxiserfahrung zeigt, dass die Auswahl und der Umfang der Instrumente, die entsprechend angewendet werden, stark variiert. Es ist jedoch bei der Vergabe staatlicher Mittel ein gewisses Maß an Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit erforderlich.

§ 6 Absatz 2 enthält mit der Androhung der Beendigung der Leistungsgewährung ein äußerst scharfes Schwert, dessen förderungsrechtliche Zulässigkeit insbesondere vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen zur fehlenden Konkretetheit der entsprechend anzuwendenden Regelungen dringend überprüft werden müsste.

### Zu § 9 (Bereiche, Unterrepräsentanz)

§ 9 enthält begrüßenswert klare Begriffsbestimmungen, die insbesondere auch die notwendigen Binnendifferenzierungen und Abgrenzungen innerhalb des Oberbegriffs „Bereich“ klärt. Das in vielen Gleichstellungsgesetzen gängige schlichte Abstellen auf „Bereiche“ ohne weitere Erläuterungen führt oft zu Unklarheiten bei der Rechtsanwendung. Problematisch ist allerdings, dass allein aus den Begriffsbestimmungen des § 9 nicht erkennbar wird, wann letztlich eine solche Unterrepräsentanz von Frauen besteht, dass an die die Erfüllung dieser Tatbestandsvoraussetzung konkrete Rechtsfolgen geknüpft sind. Mit Blick auf § 23 Absatz 1, der als Tatbestandsvoraussetzung offenbar einen Frauenanteil von einem Drittel („weniger als die Hälfte der männlichen Beschäftigten“) verlangt, soll offenbar je nachdem

welches materielle Steuerungsinstrument gegenständlich ist, ein anderer Frauenanteil maßgeblich sein. Das kann sinnvoll sein, erschwert aber die Rechtsanwendung erheblich. Es wird dringend die Festlegung eines einheitlichen Wertes für den Frauenanteil für die Definition der „Unterrepräsentanz“ angeregt.

Sehr zu begrüßen ist die Regelung des Absatzes 5, die einen lobenswerten Versuch darstellt, der Realität zu begegnen, ohne Zwangsausings nichtbinärer Personen zu verursachen.

#### Zu § 10 (Familienaufgaben)

Die Öffnung des Angehörigenbegriffs ist sehr zu begrüßen und angesichts vielfältiger Lebensentwürfe und Konstellationen des füreinander Einstehens als zeitgemäß zu bewerten. Allerdings ist der Begriff so offen formuliert, dass Abgrenzungs- und Beweisschwierigkeiten absehbar sind. Es wird auf die obigen Ausführungen unter I. zu Ziffer 3 c) verwiesen.

#### Zu § 11 (Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote)

Die hier regelte Ergebnispflicht ist rechtlich bedenklich und sollte gestrichen werden. Arbeitnehmende und Beamtinnen und Beamte schulden niemals konkrete Ergebnisse, sondern lediglich eine bestimmte Leistung.

#### Zu § 12 (Verbot der unmittelbaren Diskriminierung)

Zu einem großen Teil enthalten beide Gesetzentwürfe antidiskriminierungsrechtliche Regelungen, die den Text des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wiederholen. Sie beinhalten mithin nicht nur ein klassisches Landesgleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst, sondern auch ein Landes-AGG. Aus juristischer und fachlicher Sicht ist bedenklich, dass bei der Übernahme der Regelungen aus dem AGG der dort bewusst verwendete Begriff „Benachteiligung“ in den vorliegenden Gesetzentwürfen schlicht durch den Begriff „Diskriminierung“ ersetzt wird. Denn dabei werden der Unterschied und die rechtliche Beziehung der beiden Rechtsbegriffe zueinander verkannt. Eine rechtlich relevante und verbotene Diskriminierung liegt nicht bereits in einer ungünstigeren Behandlung z.B. aufgrund des Geschlechts vor. Diese ungünstigere Behandlung oder „Benachteiligung“ stellt erst eine rechtswidrige Diskriminierung dar, wenn sie nicht sachlich oder verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden kann. Kurz: Eine verbotene Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Sonst wäre jegliche ungünstigere Behandlung von Männern durch Frauenförderungsinstrumente eine Diskriminierung. Dies ist jedoch nicht der Fall, weil die Benachteiligung von Männern durch Frauenförderungsinstrumente verfassungsrechtlich durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG gerechtfertigt werden kann.

Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts verlieren die Gesetzentwürfe auch ihren Fokus auf die Geschlechterdimension (vgl. z.B. Absatz 7). Zwar ist es zu begrüßen, wenn mit einem intersektionalen Ansatz insbesondere Frauen mit Behinderungen durch die Regelungen geschützt oder gefördert werden sollen. Teilweise stellen die Gesetzentwürfe aber ausschließlich auf das Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal ab. Hier besteht die Gefahr von widersprüchlichen oder Doppelregelungen zu denen des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes.

Hinsichtlich des in Absatz 8 enthaltenen Anspruchs auf die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz bei Rückkehr aus dem Mutterschutz wird auf § 25 Mutterschutzgesetz hingewiesen, mit dem der Bund von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz

Gebrauch gemacht hat. Diese Regelung sollte gestrichen werden. Entsprechendes dürfte für die entsprechende Regelung in § 44 Absatz 3 gelten.

Auch in den weiteren Paragrafen des vierten Abschnitts befinden sich Regelungen und Wortlaute, die dem AGG entnommen sind. Umso überraschender erscheint es, dass § 16 zum Thema Belästigung und sexuelle Belästigung keinerlei Bezug auf die bestehenden Regelungen des AGG nimmt.

#### Zu § 18 (Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung)

Die umfassenden und detaillierten Vorgaben zu Anforderungsprofilen als Grundlage für Stellenbesetzungen und Leistungsbeurteilungen sind zu begrüßen, weil sie den chancengerechten Zugang zu öffentlichen Ämtern gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG fördern. Strukturelle Diskriminierungen durch Anforderungsprofile und Leistungsbeurteilungen bleiben oft unentdeckt und sind im Nachhinein für diejenigen, die die Diskriminierung erfahren, nur schwer angreifbar.

#### Zu § 19 (Ausschreibung)

Das Ziel in § 19 Absatz 14, Bewerbungsverfahren komplett geschlechterunabhängig zu gestalten, ist sehr lobenswert und zeitgemäß. Der Hinweis in Ausschreibungen, dass geschlechtsbezogene Angaben in Bewerbungsunterlagen unkenntlich gemacht werden dürfen, ist zu begrüßen. Angemerkt sei hier trotzdem, dass die Umsetzung der Norm in vielen Fällen an Grenzen stoßen wird, wenn etwa beglaubigte Kopien und Zeugnissen gefordert werden, regelmäßig nicht geschlechtsneutral gestaltet und formuliert sind.

#### Zu § 21 (Auswahlkommissionen)

So begrüßenswert die Regelungen des § 21 sind, so rechtlich bedenklich sind sie in Teilen. Durch die Kombination aus § 21 Absatz 1 Satz 1 (nicht erforderlich, dass alle Teilnehmenden die Qualifikation besitzen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz vorausgesetzt wird) und § 21 Absatz 4 (kein dringender dienstlicher Grund ist, dass für eine Auswahlkommission in Betracht kommende Personen aufgrund ihres dienstlichen Arbeitsgebietes in eine Kommission berufen werden sollen, wenn dadurch der Mindestanteil von Frauen verfehlt wird) entsteht der Eindruck, dass zur Erreichung der hälftigen Besetzung mit der Kommission mit Frauen Abstriche an der fachlichen Qualifikation der Kommissionsmitglieder gemacht werden. Dies ist nicht nur Wasser auf die Mühlen der Kritiker von geschlechtergerechten Gremienbesetzungen, sondern insbesondere mit Blick auf die Sanktionsregelung in § 21 Absatz 5 (Rechtswidrigkeit der Personalentscheidung) problematisch.

#### Zu § 23 (Auswahlentscheidungen – Entscheidungsquote) und § 25 (Ausbildungsplätze)

Zwingende Voraussetzung für die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst ist das Vorliegen eines Qualifikationspatts mit einem männlichen Bewerber als Ergebnis der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG. Wann ein solcher Leistungsgleichstand erreicht ist, ist rechtlich nicht abschließend geklärt bzw. in Grenzen gesetzlich ausgestaltbar. Üblich ist das Erfordernis der „gleichen Qualifikation“ oder der „im Wesentlichen gleichen Qualifikation“ oder einer „vergleichbaren Qualifikation“. Soweit ein Gleichstellungsgesetz Regelungen zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen enthält, sollten diese einheitliche Formulierungen für die Tatbestandsvoraussetzung des Qualifikationspatts verwenden. Das ist in den vorliegenden Entwürfen leider noch nicht der

Fall. Während § 23 Absatz 1 eine „fast gleiche Qualifikation“ verlangt, sieht § 25 Absatz 3 die „in etwa gleiche Eignung“ vor. Dies sollte vereinheitlicht werden.

#### Zu § 26 Fortbildungspflichten

Die Verankerung von Fortbildungspflichten in § 26 Absatz 1 für Beschäftigte mit Leitungsverantwortung (d.h. Dienststellenleitungen, Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben) ist zu begrüßen, weil die Verwaltungspraxis zeigt, dass an Fortbildungen ohne eine entsprechende Verpflichtung oft nicht teilgenommen wird. Dabei ist eine Sensibilisierung von Führungskräften zentral für eine gelungene Gleichstellungsarbeit in Behörden. Es ist begrüßen, dass Personalratsmitglieder und Personalverwaltung als zentrale Akteur\*innen dienststelleninterner Gleichstellungsarbeit adressiert werden.

#### Zu § 27 (Gestaltung der Fortbildung)

Zu Absatz 4 wird empfohlen, für den Mindestanteil an Teilnehmerinnen an einer Fortbildung nicht auf den Frauenanteil in der Zielgruppe der Fortbildung abzustellen, sondern strikt Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen. Mit dem Abstellen auf den bestehenden Frauenanteil in der Zielgruppe wird der dortige Status Quo im Zweifel gefestigt. Es ist verwaltungspraktisch auch weniger aufwändig von vornherein Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen, als jeweils vor Besetzung der Fortbildung den Frauenanteil in der entsprechenden Zielgruppe zu ermitteln.

#### Zu § 30 Absatz 6 und 7 (Geltungsdauer der Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne)

Grundsätzlich ist die Verankerung von Sanktionen für den Fall der Nichterstellung eines ordnungsgemäßen Frauenförder- und Gleichstellungsplans oder der Nichterreichung von Zielvorgaben des Plans zum Ablauf seiner Geltungsdauer zu begrüßen. Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind ein fundamentales Monitoring- und Gleichstellungsinstrument. Die in Absatz 6 enthaltene Sanktion gibt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch das Erfordernis ihrer Zustimmung allerdings so große Macht, dass es sehr fraglich erscheint, ob derartige Eingriffe in Personalauswahlverfahren und die arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit noch mit Artikel 33 Absatz 2 GG vereinbar sind.

#### Zu § 35 (Grundsatz der Familienfreundlichkeit)

Im Rahmen von § 35 Absatz 2 Satz 2 bleibt unklar, was mit der "Erfüllung dieses Anspruchs" auf eine familienfreundliche Ausgestaltung inhaltlich gemeint und wann dieser Anspruch erfüllt ist. Hier wäre die Formulierung einer Pflicht der Dienststellen zum Angebot familienfreundlicher Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen angebracht, die dann in den folgenden Paragraphen durch konkrete Ansprüche konkretisiert wird.

#### Zu § 36 (Teilzeit)

Aus der Formulierung des Absatz 3 Satz 1 „Antrags auf – weitere – Arbeitszeitverminderung“ wird nicht hinreichend klar, ob die Regelung nach einem ersten Antrag auf Arbeitszeitverminderung nur weitere Anträge oder auch den ersten Antrag selbst (und auch weitere Anträge) erfassen soll.

Absatz 5 enthält einen guten Absatz zum personellen Ausgleich innerhalb der Dienststelle. Die flexible Bewirtschaftung von durch Teilzeitbeschäftigungen entstehenden Stellenresten ist ein wichtiges Kerninstrument zur Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten für alle Bediensteten. Die

haushaltsrechtlichen Regelungen zur Bewirtschaftung von Stellen sind hier noch viel zu starr und müssten grundsätzlich den tatsächlichen Erfordernissen angepasst werden. Aufgrund der aktuellen restriktiven Rechtslage müsste Absatz 5 nochmal intensiv haushaltsrechtlich und personalverwaltungspraktisch geprüft werden.

#### Zu § 40 (Aufstockung der Arbeitszeit)

Das Satz 2 (und auch § 41 Absatz 1 Satz 2) für den Verweis auf die Regelungen des Fünften Abschnitts auf die Konkurrenzsituation zwischen „einer Frau und einer Person anderen Geschlechts“ abstellt, ist mit Blick auf die im Fünften Abschnitt durchgängige Regelung der Konkurrenzsituation zwischen einer Frau und einem Mann inkonsequent. Es sollten innerhalb eines Gesetzes dringend einheitliche Begriffe und Begriffskombinationen verwendet werden, wenn inhaltlich das gleiche gemeint ist und insbesondere, wenn die Regelungen aufeinander Bezug nehmen oder verweisen.

#### Zu § 45 (Besetzung von Gremien)

In dieser Regelung unterscheiden sich die beiden Gesetzentwürfe voneinander. Beide enthalten jedoch den unbestimmten Begriff der „sonstigen vergleichbaren Gremien“, der in der Verwaltungspraxis oft Schwierigkeiten verursacht. Daher bietet es sich an, den Gremienbegriff anhand ganz konkreter Kriterien, wie z. B. eine gewisse Dauer oder bestimmte Aufgaben (z. B. Steuerung, Auswahl), zu definieren. Ebenfalls in beiden Entwürfen enthalten ist in Absatz 2 Satz 1 die Regelung, dass „mindestens ebenso viele Frauen wie Menschen anderen Geschlechts vorgeschlagen“ werden müssen. Diese Vorgabe ist insoweit zu unbestimmt, als sie in der folgenden Situation die Frage nach der Anzahl der vorzuschlagenden Frauen und weitere Frauen unbeantwortet lässt: Eine Dienststelle darf mehrere Personen für mehrere Gremiensitze vorschlagen. Sie benennt zwei Männer und eine nichtbinäre Person. Ist die Vorgabe mit der Benennung von einer oder zwei oder drei Frauen erfüllt? Soll die Regelung eine Überrepräsentanz von Männern vermeiden oder eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen? Werden Frauen und nichtbinäre Personen zu einer Gruppe zusammengefasst?

Eine weitere Frage wirft die Formulierung des § 45 Absatz 1 Satz 1 im Entwurf der SPD-Fraktion auf, indem dort eine „paritätische“ Besetzung erfolgen muss. Zunächst wird nicht klar, worauf sich die Parität überhaupt beziehen muss. Das Geschlecht wird nicht ausdrücklich als Kriterium benannt und ist nur anhand des Gesetzeszusammenhangs zu vermuten. Aber auch mit dem Begriff „geschlechterparitätisch“ wird nicht hinreichend klar, welcher Anteil von Frauen, Männern und Personen außerhalb des binären Spektrums gefordert wird. Denkbar wäre angesichts der relativ konsequenten Abkehr vom binären System im Gesetzentwurf auch eine Drittelparität. Hier besteht Überarbeitungsbedarf.

#### Zu § 47 Absatz 1 (Aufgabenstellung)

Da Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht zwangsläufig Führungskräfte sind, erscheint es fragwürdig, sie ohne weiteres als solche zu bezeichnen. Die dienstrechtliche Einordnung als Führungskraft ist an diverse Voraussetzungen gekoppelt und zieht entsprechende Rechtsfolgen nach sich.

### Zu § 52 (Entlastung)

Eine hinreichende Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist zwingende Voraussetzung für professionelle Gleichstellungsarbeit innerhalb der Dienststelle. Die konkreten Vorgaben zum Entlastungsumfang in Abhängigkeit zur und gestaffelt nach der Dienststellengröße sind ausdrücklich zu empfehlen. Nur mit konkreten gesetzlich festgeschriebenen Zahlen werden Meinungsverschiedenheit zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung von vornherein vermieden und die Beauftragte wird entsprechend gestärkt.

Die Regelung des Absatzes 8, nach der der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Büropersonal zur Verfügung gestellt wird, wenn ihr eigene Entlastung nicht möglich ist, wird sehr begrüßt. Es sollte darüber hinaus überlegt werden, für besonders große Dienststellen (z.B. ab 300 Bedienstete) unabhängig von der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine personelle Unterstützung vorzusehen.

Zu Absatz 9 wird angemerkt, dass Streitigkeiten um die Entlastung und Position von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in staatlichen oder kommunalen Dienststellen regelmäßig in der Zuständigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit liegen dürften, ganz unabhängig davon ob die Beauftragte statusrechtlich Arbeitnehmerin oder Beamtin ist.

### Zu § 59 (Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte)

Die Klarstellungen zu Zeitpunkt und Art der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden ausdrücklich begrüßt. Dies gilt insbesondere für die Definition der „frühzeitigen Beteiligung“ in Absatz 3 und die Vorgabe der Beteiligung an der „internen Willensbildung“ der Dienststelle. Auch ausdrückliche Anordnung der Beteiligung vor der Personalvertretung entspricht der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststellen als Teil der Dienststellenleitung.

### Zu § 71 (Organschaftliches Antragsrecht) und § 72 (Gerichtliches Beanstandungsrecht)

Die Verortung von Streitigkeiten über die organschaftlichen Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei den Arbeitsgerichten ist unüblich und sollte dringend überprüft werden. Gleiches gilt für gerichtliche Beanstandungen von Entscheidungen der Dienststelle durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Es handelt sich um Streitigkeiten aus dem öffentlichen (Dienst-)Recht.

Es ist nicht ersichtlich warum von der bisherigen Praxis des § 22 HGIG und der bundesweiten Praxis derart abgewichen werden soll. Die bei den hessischen Verwaltungsgerichten bestehende Expertise und Erfahrung wird damit aufgegeben.

### Zu § 76 (Zentrale unabhängige Stelle)

Die Einrichtung einer zentralen Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen (ähnlich den Landesgleichstellungsbeauftragten in anderen Bundesländern) auf Landesebene ist grundsätzlich begrüßenswert, da sie eine Koordinierungsfunktion zwischen verschiedenen gleichstellungspolitischen Akteur\*innen hat und die Gleichstellungsarbeit in den Behörden unterstützen kann.

Ursula Matthiessen-Kreuder  
Vorsitzende des Landesverbands  
Hessen

Prof. Dr. Sina Fontana  
Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht,  
Öffentliches Recht, Gleichstellung



Hessischer  
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

An den  
Vorsitzenden des Sozial- und  
Integrationspolitischen Ausschusses  
Hessischer Landtag  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2  
65189 Wiesbaden  
Telefon (0611) 17 06 - 0  
Durchwahl (0611) 17 06- 12  
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27  
PC-Fax-Zentrale (0611) 900 297-70  
PC-Fax-direkt (0611) 900 297-72  
e-mail-Zentrale: info@hlt.de  
e-mail-direkt: ruder@hlt.de  
www.HLT.de  
Datum: 18.04.2023  
Az. : Ru/We/052.08

Ausschließlich per E-Mail an: [m.sadkowiak@ltg.hessen.de](mailto:m.sadkowiak@ltg.hessen.de) und  
[a.czech@ltg.hessen.de](mailto:a.czech@ltg.hessen.de)

**Ihr Schreiben vom 27. Februar 2023**

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

Sehr geehrter Herr Promny,

gerne nimmt der Hessische Landkreistag die ihm eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme im Anhörungsverfahren im Folgenden wahr.

Im Rahmen des ministeriellen Anhörungsverfahrens sowie im Vorfeld der Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses hat das Präsidium des Hessischen Landkreistages das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in seiner aktuellen Form ebenso wie den ursprünglichen Gesetzentwurf der Landesregierung (Drucks. 20/9589) beraten. Es hat nach eingehender Beratung einstimmig den folgenden Beschluss gefasst:

1. *Das Präsidium bekräftigt seine grundsätzliche Position, dass die im aktuellen HGLG beschriebene Stellung der Frauenbeauftragten und ihrer Rechte in ihrer Tendenz als ausreichend angesehen werden.*
2. *Das Präsidium hat keine grundsätzlichen Bedenken gegen eine vorsichtige Anpassung der gesetzlichen Regelungen, wie sie im aktuell vorgelegten Gesetzentwurf der Regierung vorgenommen worden sind. Ungeachtet dessen sind die weiteren Entwicklungen abzuwarten, um in der Bewertung einzubeziehen.*

Dieser Beschluss ist getragen von der Bewertung des aktuell gültigen Gesetzes dahingehend, dass die dort beschriebene Stellung etwa der Frauenbeauftragten und ihrer Rechte sowie die sonstigen Regelungen in ihrer Tendenz ausreichend sind, um die Ziele des Gesetzes zu erreichen. Dies vorangestellt, halten wir die im Gesetzentwurf der Landesregierung vorgesehenen Änderungen, insbesondere hinsichtlich der Aufnahme des Mobilen Arbeitens bei den Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in § 14, die ausdrückliche Regelung für Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen (§ 14a) sowie die Erweiterung bei den Regelungen zu den Aufgaben und Rechten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den §§ 17 ff. für angemessen, aber auch ausreichend.

Auf der Grundlage dieser Beschlussfassung sehen wir die Gesetzentwürfe der Fraktion der SPD sowie der Fraktion DIE LINKE als zu weitgehend an.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Jan Hilligardt  
Direktor

Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen  
Postfach 10 10 36 • 60010 Frankfurt am Main

An die Mitglieder des  
Sozial- und Integrationspolitischen  
Ausschusses des Hessischen Landtags  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Verbandsgeschäftsführer  
Reusch  
Telefon 0 69/21 75-300  
Telefax 0 69/21 75-395  
Klaus.Reusch@sgvht.de

17. April 2023

**Schriftliche Stellungnahme im Rahmen der Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu den Gesetzesentwürfen der Fraktionen der SPD und DIE LINKE über ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Drucks. 20/10510 und 20/10518 –  
und dem  
Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz – Drucks. 20/9589 -**

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den o.g. Gesetzesentwürfen schriftlich Stellung nehmen zu können. Für eine Teilnahme an der Anhörung am 4. Mai 2023 sehen wir unsererseits keinen Bedarf.

Für die hessischen Sparkassen begrüßen wir eine Weiterentwicklung des zum Ende des Jahres außer Kraft tretenden Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), welche auch die bisherigen Erfahrungen mit dem geltenden Gesetz und den bislang erreichten Umsetzungsstand berücksichtigt, insbesondere auch im Hinblick auf diejenigen Ziele, die noch nicht im gewünschten Umfang erreicht wurden und daher verstärkt verfolgt werden sollten.

Gerade die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen eines akuten Fachkräftemangels verbunden mit einer Verrentung der beschäftigungsstarken Jahrgänge, der sog. Babyboomer, ab der Mitte des Jahrzehnts heben die Bedeutung einer zukunftsweisenden Politik zur effektiven Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nochmals besonders hervor. Ohne die Berufstätigkeit von Frauen ist auch für die Sparkassen als Unternehmen, die im Wettbewerb mit anderen Kreditinstituten auch aus der Privatwirtschaft stehen, der Arbeitskräftebedarf nicht mehr zu decken.

Die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmöglichkeiten z.B. durch mobiles Arbeiten, ein gutes Betriebsklima, Teamarbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind für eine langfristige Mitarbeiterbindung heute von erheblicher Bedeutung.

Sparkassen- und Giroverband  
Hessen-Thüringen  
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Alte Rothofstraße 8 - 10  
60313 Frankfurt am Main  
Telefon 0 69/21 75-0  
Telefax 0 69/21 75-5 95

Bonifaciusstraße 15  
99084 Erfurt  
Telefon 03 61/22 21-00  
Telefax 03 61/22 21-2 60

www.sgvht.de  
sgvht@sgvht.de

## Seite 2 von 4

Wir bedanken uns für das Engagement und die Unterstützungsleistung durch die Frauen- und Gleichstellungsbüros, die in die von Seiten der Fraktionen der SPD und DIE LINKE Gesetzesentwürfe eingeflossen sind.

Anders als das geltende Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), dessen Ziele sich bislang mit den für den Unternehmenserfolg der Sparkassen maßgeblichen kaufmännischen Kriterien im Wesentlichen harmonisieren lassen, weisen die beiden vorliegenden Gesetzesentwürfe der Fraktionen der SPD und DIE LINKE zusätzliche Anforderungen auf, die aus Sicht der Sparkassen als im Wettbewerb stehende Unternehmen letztlich nicht vertretbar erscheinen.

### **1. Gesetzesentwurf der Fraktionen der SPD und DIE LINKE über ein Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen – Drucks. 20/10510 und 20/10518**

Zentrale Elemente der Gesetzesentwürfe der Fraktionen der SPD und DIE LINKE (Drucks. 20/10510 und 20/10518) sind u.a.

- die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten,
- Stärkere Verankerung des Verbots der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung,
- Erstmalige Berücksichtigung nicht-binärer Personen,
- Verankerung und Berücksichtigung von Familienaufgaben,
- Gerichtliches Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten,
- Schaffung einer Stelle für Gleichstellungsfragen bei der Landesregierung.

Diese grundsätzlich zu begrüßenden Zielsetzungen gehen jedoch mit einer Reihe von zusätzlichen Anforderungen einher, welche in ihrer Gesamtheit auch die Sparkassen bei der Organisation ihrer Strukturen und Prozesse im Vergleich zu ihren privatwirtschaftlichen und genossenschaftlichen Wettbewerbern einseitig noch stärker als bislang nach dem geltenden HGIG belasten.

Als für im Wettbewerb stehende Unternehmen latent problematisch sehen wir den hohen Detaillierungsgrad und die umfangreiche Regelungsdichte der Entwürfe an. 79 Paragraphen auf insgesamt 60 Seiten brächten erheblichen Umsetzungsaufwand mit sich.

Darüber hinaus finden sich zahlreiche Überschneidungen mit anderen Gesetzen, insbesondere mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (vgl. § 17 der Entwürfe), dem Teilzeit und Befristungsgesetz (vgl. § 36 der Entwürfe), dem Hessischen Personalvertretungsgesetz etc., die u.E. schwierige Abgrenzungsfragen aufwerfen würden.

Als den Anforderungen von im Wettbewerb stehenden Unternehmen nicht ausreichend Rechnung tragend, betrachten wir § 36 Abs. 5 der Entwürfe in Bezug auf zulässige Arbeitszeitreduzierungen durch die Beschäftigten. Die Entwürfe verlangen in diesen Fällen von Seiten der Arbeitgeber den zwingenden Aufbau einer Personalreserve. Die Möglichkeit für derartige Fälle, hierzu zählt z.B. auch die Elternzeit, befristete Einstellungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes der sich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten vorzunehmen, soll nunmehr ausgeschlossen

## Seite 3 von 4

sein. Wir sind der Auffassung, dass dies die Rechte aus § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG in Frage stellt und erscheint uns nicht interessengerecht.

Problematisch sehen wir auch die Beeinträchtigung des Kernbereichs der Organisationshoheit der Dienststellen und somit auch das der Sparkassen sowie der kommunalen Selbstverwaltung in einzelnen Bestimmungen. Die Möglichkeit, auch Führungspositionen in Teilzeit ausüben zu können, halten wir gerade im Hinblick auf die Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ein wichtiges Instrumentarium. Dies bildet das aktuelle HGIG aus unserer Sicht bereits in § 9 Abs. 2 S. 2 ausgewogen ab. Von Mindestquoten, wie in § 19 Abs. 10 der Entwürfe vorgeschlagen, bitten wir abzusehen, da dies der jeweiligen individuellen Situation ggf. nicht gerecht wird.

Bewährt hat sich aus unserer Sicht die Schwelle der 50 Beschäftigten pro Dienststelle, ab der verpflichtend eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist. Gerade kleine Sparkassen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind schon heute mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert, die vielfältigen bankaufsichtsrechtlichen und regulatorischen Vorgaben mit den vorhandenen Mitarbeiterkapazitäten zu erfüllen. Durch eine Herabsetzung der Schwelle auf bereits 25 Beschäftigte pro Dienststelle sehen wir diese Sparkassen in ihrer Leistungsfähigkeit im Vergleich zu ihren Wettbewerbern einseitig belastet, was auch die effektive Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gemäß § 2 Hessisches Sparkassengesetz (HSpkG), nämlich die Versorgung aller Teile der Bevölkerung, der öffentlichen Hand und insbesondere der kleineren und mittleren Betriebe mit modernen und marktgerechten finanzwirtschaftlichen Produkten, beeinträchtigen würde.

Begrüßt wird das generelle Ansinnen, die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Die Schaffung einer eigenen Stelle für Gleichstellungsfragen bei der Landesregierung, als Plattform für Fragestellungen und Unterstützungsleistungen für sämtliche Gleichstellungsbeauftragte, halten wir für eine sinnvolle Maßnahme, um die Aufgabe der effektiven Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen.

Zusammenfassend begegnen die Entwürfe der beiden Fraktionen der SPD und DIE LINKE im Hinblick auf die damit für Sparkassen im Vergleich zu ihren Wettbewerbern verbundenen zusätzlichen Belastungen auf Bedenken.

## **2. Gesetzentwurf der Landesregierung ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (Drucks. 20/9589)**

Die im Gesetzesentwurf der Landesregierung vorgeschlagenen Änderungen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz werden von uns überwiegend begrüßt.

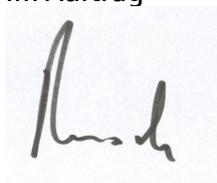
Insbesondere wird den digitalen Entwicklungen in der Arbeitsorganisation durch die ausdrückliche Einbeziehung der mobilen Arbeit als Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den Ergänzungen in § 14 Abs. 3 S.1 HGIG-E Rechnung getragen. Mobiles Arbeiten ist in unserer Arbeitswelt nach mehr als zwei Jahren Pandemie ein integrativer Bestandteil und gerade im Wettbewerb um Fachkräfte unverzichtbar und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immens.

**Seite 4 von 4**

Von den hessischen Sparkassen wird bereits seit vielen Jahren ein enger Kontakt zu den sich in Elternzeit oder aus sonstigen familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten gepflegt. Es ist gängige Praxis, dass diese über Stellenausschreibungen während ihrer Abwesenheit informiert werden. Gerade der Kontakt und die hierdurch gezeigte Wertschätzung der Sparkasse gegenüber den Beschäftigten ist für die Aufrechterhaltung der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen unverzichtbar. Wir begrüßen daher, dass die in unserer Gruppe gelebte Praxis durch die Festschreibung eines derartigen Informationsrechts für die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten in § 14 Abs. 5 HGIG-E nun verbindlich verankert wird.

Durch die Erweiterung der Fortbildungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen Arbeitsrecht und der Personalentwicklung, die durch den Fachkräftemangel infolge der demographischen Veränderungen an Bedeutung gewinnt, werden die Gleichstellungsbeauftragten befähigt, gemeinsam mit dem Dienstherrn und den Personalabteilungen die strukturellen Themen der Personalgewinnung und -bindung anzugehen, vgl. § 18 Abs. 6 HGIG-E.

Mit freundlichen Grüßen  
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen  
Im Auftrag



Reusch

**Torsten Kunze**  
**Generalstaatsanwalt**  
**(Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main)**

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

**zum**

**Gesetzentwurf der Landesregierung – Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (Drucks. 20/9589) – im Folgenden kurz: RegE –**

**Gesetzentwurf Fraktion der SPD – Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Drucks. 20/10510) – im Folgenden kurz: SPD-E –**

**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) – im Folgenden kurz: LINKE-E –**

## **Stellungnahme**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

für Ihre Einladung vom 27. Februar 2023 bedanke ich mich und nehme zu den vorgenannten Gesetzentwürfen fachlich wie folgt Stellung:

### **I. Vorbemerkung:**

#### **1. Betroffenheit des Geschäftsbereichs der hessischen Staatsanwaltschaften durch die Gesetzentwürfe**

Bei den hessischen Staatsanwaltschaften sind derzeit knapp 500 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und mehr als 1.180 Bedienstete im sogenannten nicht-staatsanwaltschaftlichen Dienst tätig. Dabei sind die Stellenmehrungen im Doppelhaushalt 2023/2024 (insgesamt 37 Stellen im staatsanwaltschaftlichen und 54 im nicht-staatsanwaltschaftlichen Dienst) noch nicht berücksichtigt. Insofern sind die Vorgaben des HGIG in der täglichen Praxis im Bereich der Personalverwaltung zu beachten.

#### **2. Struktur der Gesetzentwürfe**

##### **a) RegE**

Bei dem RegE handelt es sich um ein Änderungsgesetz, das an die umfassende Novelle des HGIG im Jahr 2016 anknüpft und ausgehend von der erfolgten Evaluation punktuelle Nachjustierungen durch 19 Änderungsbefehle vorsieht.

Das so geänderte HGIG würde (nach wie vor) aus 26 Paragraphen und knapp 7.000 Wörtern bestehen.

Nach der Begründung liegt dem Gesetzentwurf die Annahme zugrunde, dass seit der Novellierung im Jahr 2016 „prägnante Fortschritte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen“ erreicht worden, diese jedoch „noch nicht flächendeckend“ verbreitet seien (vgl. Begründung, S. 6).

Ziel des HGIG ist nach § 1 die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

## b) Entwürfe der Oppositionsfraktionen

SPD-E und LINKE-E stellen hingegen komplette Neufassungen des HGIG dar, ausgehend von den lediglich geringfügig aktualisierten Gesetzentwürfen der SPD aus den Jahren 2015 und 2013.

SPD-E und LINKE-E sind nahezu identisch. Bei der Durchsicht, die insoweit keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sind mir vergleichsweise rudimentäre Unterschiede aufgefallen:

- § 9 Abs. 5 unterscheidet sich im letzten Halbsatz. Im SPD-E findet sich eine Einschränkung für rechtsmissbräuchliches Verhalten, im LINKE-E nicht.
- § 45 Abs. 1 unterscheidet sich in den Vorgaben zur Gremienbesetzung (z.B. „mindestens die Hälfte“ bzw. „paritätisch“).
- Verwendung von Spiegelstrichen statt Nummerierungen in Absätzen (vgl. etwa §§ 3, 5, 9, 20, 59).

Die geringfügigen Abweichungen rechtfertigen es meines Erachtens, zur Vereinfachung der Darstellung ausschließlich auf den SPD-E Bezug nehmen.

Der SPD-E sieht mit 79 Paragraphen mit mehr als 22.100 Wörtern auch die mehr als dreifache Menge an Regelungsinhalt im Vergleich zum bestehenden HGIG vor.

Dem Entwurf liegt unverändert die Annahme einer mangelnden Effizienz des bisherigen HGIG zugrunde und insbesondere einer anzunehmenden „Hartnäckigkeit der fortdauernden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben“ (vgl. Begründung SPD-E, S. 51).

Die Ziele des SPD-E lassen sich aus § 2 i.V.m. §§ 1 und 3 SPD-E nicht knapp und eindeutig entnehmen. Die Vorschriften haben eher den Charakter von Präambeln. Über die Gleichstellung und Förderung hinaus sind zudem maßgeblich Aspekte der Antidiskriminierung und des Minderheitenschutzes einbezogen.

## II. Aktuelle Situation bei den Staatsanwaltschaften:

Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist im Geschäftsbereich der hessischen Staatsanwaltschaften ein wichtiges Anliegen im Rahmen von Personalplanung und Personalentwicklung. Unter Berücksichtigung der Ziele und Vorgaben des geltenden HGIG ist die Entwicklung in den letzten Jahren in allen Bereichen als ausgesprochen positiv zu bezeichnen.

Im **staatsanwaltschaftlichen Dienst** (R-Besoldung) liegt die **Frauenquote aktuell bei 56,9 %**. Ende 2006 betrug der Frauenanteil demgegenüber nur 39 %, vor 10 Jahren waren es 47,3 %. Dies entspricht in etwas mehr als 15 Jahren einer Steigerung des Frauenanteils von über 45 %. Dieser Effekt betrifft nicht nur das Einstiegsamt (R 1), in dem der Frauenanteil aufgrund des hohen Anteils von Frauen bei den Neueinstellungen aktuell bei 60,8 % liegt (2006: 47,8 %), sondern auch die höchsten Beförderungsmänter. Bei den Leitenden Oberstaatsanwältinnen und Leitenden Oberstaatsanwälten besteht derzeit ein Verhältnis von 50:50. Die einzige Besoldungsgruppe, die noch eine geringfügige

Unterrepräsentanz aufweist, ist die Gruppe der Oberstaatsanwältinnen und -staatsanwälte (R 2) mit einer derzeitigen Frauenquote von 45,8 % und das Amt des Generalstaatsanwalts selbst. Aufgrund der sich abzeichnenden Entwicklung von verstärkten Ruhestandseintritten der in dieser Altersgruppe deutlich stärker repräsentierten Oberstaatsanwälte und dem hohen Anteil der neu ernannten Oberstaatsanwältinnen dürfte jedenfalls in der Besoldungsgruppe R 2 spätestens 2024 mindestens ein Gleichstand erreicht sein. Am signifikantesten ist die Entwicklung in der Besoldungsgruppe R 2 Z, der regelmäßig die Ständigen Vertreterinnen und Vertreter der Behördenleitungen zuzuordnen sind. Hier stieg der Frauenanteil von 10 % im Jahr 2006 auf 50 % im Jahr 2023. Damit ist auch gewährleistet, dass „Nachwuchskräfte“ zur Verfügung stehen, die auch in Zukunft eine ausgeglichene Besetzung der Behördenleitungen ermöglichen.

Noch deutlicher ist das Bild im sogenannten **nicht-staatsanwaltschaftlichen Dienst** (z.B. Amtsanwälte, Rechtspfleger, Sekretariate, Wachmeister). Bei den Beamtinnen und Beamten des gehobenen und mittleren Dienstes liegt die **Frauenquote zum Stichtag 31.01.2023 bei 63 %**. Dies betrifft auch hier nicht nur Einstiegsämter, sondern umfasst ebenfalls die Spitzenämter der jeweiligen Laufbahnen. Nur beispielhaft sei hier das Spitzenamt des Amtsanwaltsdienstes (Besoldungsgruppe A 13 Z) herausgegriffen. Die hessenweit verfügbaren 13 Stellen sind mit 7 Frauen und 6 Männern besetzt.

Bei den **Angestellten** liegt die **Frauenquote sogar bei 84,8 %**. Hier ist insofern ein Wert erreicht, der sogar eine Steigerung der Quote männlicher Bediensteter wünschenswert erscheinen lässt.

Damit wird im Geschäftsbereich der Staatsanwaltschaften nicht nur der vom HGIG angestrebten Verwirklichung der **Chancengleichheit** von Frauen und Männern **bereits jetzt Rechnung getragen**, zugleich wurde auch die **Unterrepräsentanz** von Frauen im öffentlichen Dienst **beendet**. Die Entwicklung zeigt zudem, dass der Geschäftsbereich als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass im öffentlichen Dienst angesichts der Besoldungsstufen bzw. Entgeltgruppen **keine** der freien Wirtschaft vergleichbaren **Vergütungsunterschiede** für vergleichbare Tätigkeiten zu verzeichnen sind (bei mittelbaren Auswirkungen von Erziehungszeiten und Teilzeit) – im Unterschied zu dem kürzlich vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall betreffend ein ausgehandeltes Gehalt (BAG Urteil vom 16.01.2023 - 8 AZR 450/21: „Entgeltgleichheit von Männern und Frauen hängt nicht vom Verhandlungsgeschick ab“).

Die aktuell größte Herausforderung im Personalbereich besteht darin, ausreichend Fachkräfte für die hessische Justiz zu gewinnen. Im Hinblick auf die große Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt – speziell durch andere Behörden, Anwaltskanzleien und durch die freie Wirtschaft – ist die **zügige Durchführung von Einstellungsverfahren** von entscheidender Bedeutung, um eine Abwanderung in andere Bereiche aufgrund auch von dort vorliegenden Angeboten noch vor Abschluss des hiesigen Verfahrens zu verhindern. Die schnelle Erteilung einer Einstellungszusage ist in dem aktuellen und sich weiter verschärfenden **Wettbewerb um die besten Fachkräfte** ein maßgeblicher Gesichtspunkt.

### III. Stellungnahme zum RegE:

Der RegE, der weitgehend redaktionelle und klarstellende Anpassungen enthält, wird **grundsätzlich begrüßt**, da dieser – über die vorgenannten Anpassungen hinausgehend – inhaltliche Ergänzungen vorsieht, die Regelungen enthalten, die dem Informationsinteresse über Beförderungschancen Rechnung tragen (Ziff. 8c), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken (Ziff. 9) sowie dem berechtigten Interesse der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, über den Grund einer Fristverkürzung zur Stellungnahme schriftlich informiert zu werden (Ziff. 11b), gerecht werden. Auch

die Klarstellung der Verpflichtung, Ausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren (Ziff. 5 d), wird begrüßt.

Für das Konzept, das bestehende HGIG (nur) **moderat** zu verändern, spricht jedenfalls, dass die Wertung, dass „prägnante Fortschritte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen“ erzielt wurden, unter Berücksichtigung der dargestellten aktuellen Situation und Entwicklung (unter II.) als zutreffend einzuschätzen ist. Insoweit wären grundlegende oder umfangreiche Reformen jedenfalls hinsichtlich ihrer Notwendigkeit begründungsbedürftig. Eine solche Notwendigkeit vermag ich zumindest für meinen Geschäftsbereich nicht zu erkennen.

#### **IV. Stellungnahme zum SPD-E:**

##### **1. Erforderlichkeit einer umfassenden Neuregelung**

Bereits auf den ersten Blick fällt ins Auge, dass der SPD-E angesichts des dreimal so großen Umfangs (mit 79 statt bislang 26 Paragraphen) – wie bereits angemerkt – eine deutliche höhere Reglungsdichte aufweist. Mit einer entsprechend erhöhten Reglungsdichte und den damit verbundenen erheblich gestiegenen Anforderungen in fast allen Bereichen geht ein höherer Verwaltungsaufwand einher, verbunden auch mit einem zusätzlichen Einarbeitungs- bzw. Schulungsbedarf bzgl. des neuen Regelungswerks. Darüber hinaus würde die personalführende Stelle zur Beweisführung hinsichtlich der Ordnungsgemäßheit der von ihr durchgeführten Verfahrensschritte umfangreiche (weitere) Dokumentationspflichten zu beachten haben. Insbesondere das Einstellungsverfahren würde durch §§ 19 bis 24 SPD-E von der Ausschreibung bis zur Auswahlentscheidung erheblich verkompliziert. Dies steht im diametralen Widerspruch zu den Anforderungen der Praxis bei der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. oben unter II.). Generell gilt, dass eine Vergrößerung von Bürokratielasten nur vorgenommen werden sollte, wenn dies erforderlich erscheint. Auch diese Voraussetzung ist nach den Ausführungen zu II. indes nicht gegeben. Die Entwicklung ist auch ohne Verschärfung der Anforderungen mehr als positiv. Zur Zeit des ersten SPD-Entwurfs im Jahr 2013 mag sich die Situation gegebenenfalls in Teilen noch anders dargestellt haben. Der SPD-E wurde seitdem jedoch nicht an die realen Gegebenheiten angepasst und beruht damit nicht auf einer aktuellen Bestandsaufnahme. Die angenommene „hartnäckige Benachteiligung“ ist zumindest im Bereich der Staatsanwaltschaften nicht, jedenfalls nicht mehr erkennbar.

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass die gesetzliche Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen in Höhe von 5 % nach § 154 Abs. 1 SGB IX, aber auch die selbstverpflichtende Quote der Hessischen Landesregierung (in Höhe von 6 %) im Geschäftsbereich der hessischen Justiz mit etwa 9 % deutlich überschritten wird. Auch dies rechtfertigt nicht die Umsetzung verschärfter Maßnahmen.

##### **2. Vermischung von Schutzzwecken und dem Regelungsgehalt anderer Gesetze**

###### **a) Probleme mit der Gesetzssystematik**

Der SPD-E bezieht weitere Gruppen (nicht-binäre Personen und Menschen mit Behinderung, vgl. nur § 2 SPD-E) in das Gesetz ein mit dem Ziel eines erweiterten Minderheitenschutzes. Das ist gut gemeint, **gesetzgebungssystematisch** aber in hohem Maße **schwierig**.

Das HGIG ist von seinem Grundprinzip her kein Gesetz zum Schutz von Minderheiten. Frauen sind keine Minderheit. Zielsetzung ist vielmehr maßgeblich, den Anteil von Frauen von 50 % in der Gesamtbevölkerung auf die Arbeitswirklichkeit zu übertragen und ihre Chancengleichheit zu sichern.

Eine Vermischung mit Regelungen zum Minderheitenschutz führt schnell zu Systembrüchen, wie z.B. in § 16 Abs. 4 und 6 SPD-E deutlich wird: Dort ist die Belästigung (nur!) von Frauen und nicht-binären Menschen wegen einer Behinderung verboten. Selbstverständlich ist aber auch die Belästigung aller Personen (auch von Männern!) wegen einer Behinderung verboten. Eine Vermischung dieser Schutzaspekte ist daher kaum möglich, ohne neue Diskriminierungstatbestände zu schaffen, wie das Beispiel zeigt. Es stellt sich auch immer zwangsläufig die Frage, warum andere in § 1 AGG genannte Benachteiligungen im SPD-E nicht aufgenommen wurden, wie z.B. solche wegen der Herkunft oder des Alters. Deshalb sollte an der bewährten bisherigen Konzeption, unterschiedliche Schutzzwecke auch in unterschiedlichen Gesetzen zu regeln (wie z.B. dem AGG), unbedingt festgehalten werden. Jedenfalls bedürfte der SPD-E schon unter diesem Gesichtspunkt einer umfangreichen rechtssystematischen Überarbeitung, um Gesetz werden zu können.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass auch das geltende HGIG solche Systembrüche nicht vollständig vermeidet. In § 1 Abs. 1 S. 3 HGIG findet sich an einer Stelle eine Sonderregelung zum Schutz von Frauen mit Behinderung. Sie war bereits in den vorherigen Gesetzgebungsverfahren als systemwidrig kritisiert worden. Eine Streichung ist schon deshalb angezeigt (und könnte in den RegE noch aufgenommen werden), weil § 24 HGIG (zu Recht!) regelt, dass Rechte der Menschen mit Behinderung durch dieses Gesetz nicht berührt werden.

### **b) Vermischung von Regelungsbereichen ohne Harmonisierung**

Der SPD-E greift an verschiedenen Stellen in den **Regelungsbereich bestehender Gesetze** ein. Dies führt zu **unklaren Abgrenzungen**, teilweise zu **offenen Widersprüchen**.

Nur beispielhaft ist darauf hinzuweisen, dass §§ 11, 17 SPD-E Regelungen enthalten, die dem Geltungsbereich des AGG zuzuordnen sind, § 17 SPD-E darüber hinaus dem Hessischen Disziplinargesetz und auch dem BGB, § 33 SPD-E dem Hessischen Personalvertretungsgesetz, §§ 36 ff. SPD-E dem Hessischen Beamtengesetz. Eine Harmonisierung mit diesen Regelungen findet nicht statt.

Die in § 18 Abs. 9 SPD-E geforderte umfassende Dienstpostenbewertung ohne Doppelbewertungen oder Überhänge widerspricht § 21 S. 3 HBesG, der ausdrücklich eine Dienstpostenbündelung vorsieht. Warum die Forderung einer umfassenden Dienstpostenbewertung der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Erfüllung des Anspruchs auf gleiches Entgelt dienen soll, ist nicht nachvollziehbar. Jedenfalls würde man eine solche Regelung nicht in einem HGIG vermuten.

Die Regelung in § 22 Abs. 1 SPD-E, dass die Feststellung der Qualifikation – kurzgefasst – unabhängig vom dienstrechtlichen Status der Person zu erfolgen hat, verstößt erkennbar gegen das Prinzip des Statusamtes. Beziehen sich bei konkurrierenden Bewerbern die dienstlichen Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter, so ist bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung des Beamten im höheren Statusamt regelmäßig besser ist als diejenige des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrenten (VG Würzburg Beschl. v. 10.8.2018 – 1 E 18.937, BeckRS 2018, 29582 unter Hinweis auf BVerfG BeckRS 2013, 47708). Es handelt sich um eine Regelung des Beamtenrechts, nicht des HGIG.

## **3. Überflüssige Regelungen**

Der SPD-E enthält an zahlreichen Stellen ebenso überbordende wie unnötige Regelungsinhalte. Als Beispiel mag § 11 Abs. 6 S. 1 und 2 SPD-E gelten. Dort heißt es:

*„Beschwerden der Beschäftigten über eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, anderer Vorschriften zur Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht und zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, über eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht, eine Belästigung*

*wegen des Geschlechts, eine sexuelle Belästigung oder eine Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts dürfen nicht zu einer Schlechterstellung dieser Beschäftigten führen. Das gilt auch, wenn eine Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht wird.“*

Dies könnte kürzer und klarer wie folgt geregelt werden:

*„Beschwerden der Beschäftigten dürfen nicht zu einer Schlechterstellung derselben führen.“*

Zum einen ist dies ein allgemeiner Grundsatz, der keiner themenbezogenen Einschränkung bedarf, zum anderen werden durch die Einschränkungen z.B. die in § 16 Abs. 4 S. 2 SPD-E genannten Diskriminierungen/Belästigungen im Hinblick auf Behinderungen nicht erfasst. Dies ist ein weiterer Beleg für die bereits zuvor erfolgte Kritik (vgl. unter IV. 2.), dass eine Vermischung von Schutzzwecken zu großen gesetzessystematischen Problemen führt. Letztlich nimmt der Gesetzgeber hier selbst (ungewollte) Diskriminierungen vor.

Dies zeigt sich z.B. auch in § 42 Abs. 2 SPD-E. Dort soll als regelmäßig überwiegender Grund bei einer Auswahlentscheidung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens die Wahrnehmung von Familienpflichten gelten. Nicht nur, dass man vermutlich die Worte „bei gleicher Qualifikation“ hinzudenken muss, soll diese Vorgabe nur dann Anwendung finden, wenn die Auswahl zwischen einer Frau und einer Person anderen Geschlechts zu treffen ist. Es ist jedoch nicht nachzuvollziehen, warum die besondere Berücksichtigung von Familienpflichten nicht auch Anwendung finden soll, wenn eine Auswahl zwischen zwei Frauen (eine mit Familienaufgaben und eine ohne Familienaufgaben) oder zwischen einem Mann mit Familienaufgaben und einer Frau ohne Familienaufgaben getroffen werden soll. Auch hier würde eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung – wie schon in dem Beispiel unter IV. 2. a) – per Gesetz festgeschrieben werden.

Ein weiteres Beispiel für überbordende Regelungen findet sich bei der Regelung der Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Während § 16 HGIG diesen vergleichsweise einfachen Sachverhalt knapp und prägnant in vier Absätzen mit insgesamt sieben Sätzen regelt, finden sich in § 49 SPD-E insgesamt zwölf Absätze mit insgesamt 32 (!) Sätzen. Dabei werden u.a. Selbstverständlichkeiten geregelt (wie z.B., dass die Amtszeit mit dem Ende der Amtszeit endet – vgl. § 16 Abs. 6 SPD-E).

#### **4. Verstoß gegen grundlegende rechtliche Prinzipien**

Man mag schon kritisieren, dass § 17 Abs. 1 und 3 SPD-E dem Arbeitgeber eine verschuldensunabhängige Entschädigungspflicht für jedwede diskriminierende Handlung seiner Bediensteten auferlegt (anders ausdrücklich in § 15 Abs. 1 S. 2 und Abs. 3 AGG), mit den weiteren Regelungen in diesem Zusammenhang schießt der Entwurf jedoch deutlich über jedes Ziel hinaus:

Die Pflicht zur **unverzöglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses** („zur Abschreckung“ wie das Gesetz meint) in § 17 Abs. 7 SPD-E bei jedweder Art von Belästigung verstößt eklatant gegen Arbeitsrecht bzw. Beamtenrecht. Diese Rechtsmaterien sehen hohen Hürden für eine Kündigung bzw. eine Entlassung aus dem Dienst vor. Eine **Beweislastumkehr in Disziplinarverfahren** wie in § 17 Abs. 9 Satz 2 und 3 SPD-E geht sogar noch weiter, sie verstößt gegen Grundprinzipien unserer Rechtsordnung. Es würde die Arbeit eines Staatsanwalts sicherlich erheblich vereinfachen, wenn der Beschuldigte seine Unschuld beweisen müsste. Es dürfte jedoch unzweifelhaft sein, dass es eine solche Veränderung der Grundprinzipien des Disziplinar- oder Strafverfahrens niemals geben darf. Die **Unschuldsvermutung** darf auch für den besten Zweck nicht geopfert werden.

Soweit in § 23 Abs. 1 SPD-E festgelegt wird, dass bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich liegen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen im Verhältnis zu Männern den Vorrang haben, „wenn nicht der Mann **deutlich besser qualifiziert** ist“, erscheint dies in besonderem Maße problematisch. Zum einen ist nicht klar, wann genau eine „deutlich bessere“ Qualifizierung vorliegt und nicht nur eine (nur) „bessere“, zum anderen enthält diese Regelung ihrerseits eine **Benachteiligung** (nur) besser qualifizierter Männer. Das Kriterium/Erfordernis des „deutlich besseren“ findet sich z.B. auch in der beabsichtigten Regelung in § 22 Abs. 7 SPD-E (Qualifikation) und – durch Verweis – in § 24 SPD-E (unzulässige Auswahlaspekte).

Nur ergänzend ist anzumerken, dass der Gesetzentwurf damit über die Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) hinausgeht, das in § 8 BGleG für Bereiche mit Unterrepräsentanz eine bevorzugte Berücksichtigung bei „gleicher Qualifikation“ vorsieht. Die für diese „bewusste“ Entscheidung im SPD-E gegebene Begründung eines von der bisherigen Rechtsprechung herbeigeführten Anwendungsvorrangs des Prinzips der Bestenauslese vermag indes nicht zu überzeugen (vgl. Begründung SPD-E, S. 55).

## 5. Zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe erschweren rechtssichere Anwendung

Der Gesetzentwurf weist zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe auf, die in der Anwendungspraxis eine rechtssichere Anwendung erschweren würden.

Dazu nur einige Beispiele:

- Nach der Definition der „Familienaufgaben“ in § 10 SPD-E sind Angehörige alle Personen, die einem Beschäftigten oder Bewerber „persönlich nahestehen, ohne dass es auf eine Verwandtschaft ankommt“.
- § 16, 17 SPD-E setzen hinsichtlich einer „Belästigung“ voraus, dass dadurch „ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“
- Das Kriterium der „deutlich besseren“ Qualifikation in § 23 SPD-E wurde bereits angesprochen.

Mit einer solchen Regelungstechnik sind nicht nur Auslegungsschwierigkeiten verbunden. Zugleich steigt damit in der Rechtsanwendung auch die Gefahr der Angreifbarkeit und damit der Verfahrensverzögerung.

## V. Fazit:

Im Gesamtergebnis überzeugt der RegE mit seinen moderaten, der tatsächlichen Entwicklung in der Praxis angepassten Änderungen. Der SPD-E und damit auch der LINKE-E bedürften indes grundsätzlicher gesetzessystematischer und auch inhaltlicher Überarbeitung, um überhaupt Gesetz werden zu können.

## **Stichpunktsammlung der Reden im SIA am 04. Mai 2023 von einigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die LAG (Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros) Arbeitsgruppe zum HGLG**

Jennifer Muth	LAG Sprecherin
Anja Engelhorn	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Janina Boerckel	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Katrin Vogel	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Patricia Meyer	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Corinna Zehnder	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Katja Mittermüller	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG
Daniela Kolb	für die Arbeitsgruppe der LAG zum HGLG

### **Einleitend Gleichstellung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

- Auch die Landesregierung hat festgestellt, dass die Chancengleichheit von Männern und Frauen noch nicht flächendeckend umgesetzt ist
- Was braucht es? Die gelebten Machtstrukturen müssen sich ändern, wir benötigen eine Konkretisierung in den jeweiligen Paragraphen des HGLG. Auch eine Veränderung in den Strukturen der Organisationen, in denen Machtstruktur von oben nach unten von männlichen Attributen geprägt sind. Frauen und Menschen mit Familienaufgaben haben kaum Chancen diesen Anforderungen (wie zum Beispiel 24/7 Anwesenheit und Erreichbarkeit) gerecht zu werden.
- Es geht darum das Denken und Handeln gesetzeskonform zu gestalten. Das Denken und Handeln auch auf allen Ebenen der Führungsaufgaben mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und allen Akteur\*innen gemeinsam zu erarbeiten.
- Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz wahrnehmen und umsetzen ist unser Aufruf für alle Kommunen und Organisationen in Hessen.
- Frauen und Männer sind gleich vor dem Gesetz. Doch ist das so? Wie sieht die Realität aus? Welche Nachteile haben Frauen? Sie verdienen durchschnittlich 18 % weniger als Männer, der Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten liegt bei 46,8 %, meist aufgrund von Familienaufgaben. Dies hat eklatante Auswirkungen auf deren Rente!

### **Unsere Wahrnehmung zum Umgang mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

- Anerkennung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach HGLG als Expertinnen im Rahmen der Gleichstellungarbeit in Hessen.
- Berücksichtigung des Erfahrungs- und Fachwissens der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung der Gleichberechtigung in kommunalen Betrieben.

### **Flächendeckende Durchsetzung der Gleichstellung, Schutz vor bestehender und künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts**

- Wir benötigen ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, dass sowohl anerkennt, dass Frauen im binären und patriarchalen Geschlechtersystem gegenüber Männern benachteiligt werden, als auch, dass nicht-binären Menschen durch dieses System, in dem sie keinen Platz haben, Diskriminierung erfahren.
- Das Bundesverfassungsgericht hat Anerkannt, dass 2. Art. 3 Abs Satz 1 GG auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen

vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlecht schützt, hierfür muss eine Entsprechung im HGIG geben.

- Für unsere Arbeit ist wichtig, dass darüber hinaus der Begriff der Mehrfachdiskriminierung ins HGIG aufgenommen wird. Wir brauchen ein Gesetz, dass die Vielfalt der Menschen, die an unseren Bürotüren klopfen und sich uns anvertrauen widerspiegelt und die Komplexität unserer sozialen Wirklichkeit anerkennt.

### **Schriftliche Ausarbeitung zur unabhängigen Stelle und zur Entlastung und Ausstattung Unabhängige Stelle**

- Einrichten einer zentralen unabhängigen Stelle beim Ministerium
- Die leitende Person der Stelle besitzt eine entsprechende fachliche Expertise, die dafür erforderliche Qualifikation wird sichergestellt
- Die Stelle wird ausreichend personell und finanziell ausgestattet
- Sie ist eine Anlaufstelle für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, für Interessensvertretungen, sowie für die Dienststelle
- Sie hilft Dienststellen dabei, das HGIG sicher und fachgemäß anzuwenden und umzusetzen
- Sie unterstützt die Dienststelle bei der Prävention von diskriminierendem Handeln und Verhalten
- Sie berät Dienststellen in Problemsituationen und bei Konflikten
- Sie bearbeitet alle eingehenden Anfragen fachgerecht und in einem angemessenen zeitlichen Rahmen
- Ihre Rückmeldung ersetzt nicht die Entscheidung der Dienststelle, sie hat lediglich eine beratende und unterstützende Funktion
- Sie wertet Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspraxis aus
- Sie schreibt einen Bericht an den Landtag; dieser soll einen Überblick darüber geben, wie das HGIG in Hessen ordnungsgemäß umgesetzt und angewendet wird
- Das Berichtswesen stellt eine gute Basis für kommenden Evaluierungen und Novellierungen dar

### **AGG genauso wie HGIG- Auf dem Papier geregelt in der Dienststelle nicht umgesetzt Mit beiden Gesetzten arbeiten Frauen- und Gleichstellungbeauftragte**

- Seit 17 Jahren AGG (2006) und seit 30 Jahren HGIG (1993)

**Ziele:** Gleichberechtigung herstellen,  
Diskriminierung bekämpfen,  
Betroffene schützen

- Nicht Flächendeckend umgesetzt, darum nötig:  
Novellierungen des HGIG sowie Infokampagne/Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [Antidiskriminierungsstelle - Good-Practice-Beispiele gegen sexuelle Belästigung](#)
- Vertrauen fehlt, Beschwerde zu melden
- Hohes Dunkelfeld

- wirksame Konzepte, Präventionsmaßnahmen, Schulungen, bekannt gemachte Ansprechpersonen oder vorgeschriebene Beschwerdestellen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind nicht Mehrheitlich vorhanden
- **Auswirkungen: Krankheit! Mobbing! Versetzung! Kündigung! Negative finanzielle und gesundheitliche Folgen**
- Eine neue **Novellierung des HGLG muss das Ziel haben flächendeckende Gleichstellung zu erreichen! Denn das wurde nach 30 Jahren noch nicht geschafft.**
- Darum: In den Entwurf der Landesregierung konkrete Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote mit aufnehmen. Expertinnen aus LAG mit einbeziehen für flächendeckende Gleichstellung.

### **Konkretisierung der Informations- Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte und deren Einhaltung**

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen ein integraler Bestandteil eines jeden Entscheidungsprozesses einer Dienststelle sein.
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen bei **allen** Planungs- und Entscheidungsprozessen (personelle, soziale und vor allem auch organisatorische Maßnahmen) der Dienststelle, für die sie zuständig ist, beteiligt werden.
- Um gute Gleichstellungsarbeit leisten zu können, ist es für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entscheidend zu wissen, welche Ziele eine Dienststelle mit einer Maßnahme verfolgt.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst muss überprüfen können, was die Folgen einer organisatorischen Maßnahme sind.
- Die Entscheidung, ob eine Maßnahme gleichstellungsrelevant ist, trifft die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst.
- Die Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss **frühzeitig** erfolgen, d.h. zu einem Zeitpunkt, an dem die Entscheidung bzgl. einer Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen zu Beginn des jeweiligen Entscheidungsprozesses beteiligt werden.
- Wird eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte **nicht ordnungsgemäß beteiligt**, muss die entsprechende Maßnahme, auch wenn sie in der Vergangenheit liegt, unwirksam werden.
- Die Entscheidung ist somit **rechtswidrig**.

### **Ein wirkungsvolles Gleichberechtigungscontrolling braucht gerichtliche Einklagmöglichkeiten**

#### Ist -Stand:

- Widersprüche sind als Sanktion bisher gegen die Dienststelle gerichtet, aber nicht wirksam, da den Widersprüchen überwiegend nicht abgeholfen wird
- Organklagerecht 2016 ist ein Schritt in die richtige Richtung, betrifft die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Beteiligung, nicht die Rechte der strukturell benachteiligten Frau.

wichtig daher:

- Aufnahme eines gerichtlichen Antragsrechtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Organschaftliches Antragsrecht
- Gerichtliches Beanstandungsrecht

warum:

- weil Benachteiligungen wirksam überprüft und geahndet werden können
- weil für alle Gesetzesvorhaben Kontrollmechanismen notwendig sind
- weil Transparenz die Akzeptanz des Verwaltungshandelns und politischer Notwendigkeiten fördert
- weil das Selbstverwaltungsrecht der Kommunen trotz der Widersprüche gegen die eigene Dienststelle funktioniert hat und auch mit gerichtlichen Sanktionsmöglichkeiten funktionieren wird

**Entlastung und Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

- Die Entlastung und Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss ausreichend im HGIG geregelt sein
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist für die dienstlichen Tätigkeiten in dem Umfang zu entlasten, wie es zur Erfüllung der Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist – diese Entlastung muss unbedingt eingehalten werden
- Die im HGIG festgelegte Staffe lung ist überholt und muss auf ein dringend erforderliches Maß angepasst werden
- Wenn diese Vorgaben nicht eingehalten, bzw. umgesetzt werden können, ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit fachlichem Personal zu entlasten
- Die stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit eigenen Aufgaben muss ebenfalls entlastet werden, gleiches gilt für den Zeitraum der Vertretung
- Findet die Entlastung nicht oder nicht ordnungsgemäß statt muss die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich an ein Arbeitsgericht wenden können oder im besten Fall an die unabhängige Stelle im Ministerium
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist nach HGIG personell und finanziell ausreichend auszustatten
- Zur personellen Ausstattung gehört neben der entsprechenden Entlastung, Stellvertretungsregelung und Mitarbeit auch die entsprechende Vergütung der Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Die Vergütung sollte sich nach dem Umfang der amtlichen Aufgaben richten
- Das Einrichten von Zulagenzahlungen stellt an dieser Stelle nicht das erforderliche Maß dar
- Zur finanziellen Ausstattung gehört ein eignes Budget
- Soll die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Aufgabe weisungsfrei nachkommen, benötigt sie ein eigenes Budget
- Eine finanzielle Abhängigkeit schränkt diese Weisungsfreiheit ein

Dr. Torsten von Roetteken  
Vorsitzender Richter am VG a. D.

## Stellungnahme zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes bzw. dessen Neufassung

A. Entwurf der Landesregierung – LT-Drucks. 20/9589

I. Allgemeines

Der Entwurf der Landesregierung der Landesregierung zur Änderung des HGIG und zur Verlängerung seiner Geltungsdauer über den 31.12.2023 hinaus ist überwiegend von der Auffassung getragen, das Gesetz bedürfe keiner nennenswerten Änderungen.

Der allgemeine Teil der Begründung stellt zu Recht fest, dass prägnante Fortschritte bei der Verwirklichung der vollen Chancengleichheit von Frauen und Männern noch nicht flächendeckend verbreitet sind und unverändert strukturelle Barrieren bestehen, die abgebaut werden müssen. Dieser Feststellung entsprechen die im Entwurf enthaltenen Änderungen nicht, weil an keiner Stelle erkennbar wird, welche der Änderungen zur besseren, effektiveren Anwendung des HGIG im Hinblick auf seine in § 1 definierten Ziele beitragen sollen. Der Entwurf lässt nicht erkennen, aus welchen Gründen entsprechende Änderungsvorschläge unterbleiben, warum eine Ausrichtung auf die in vielen Teilen präziseren und über das HGIG hinaus gehenden Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes verworfen wird.

Sinn der zeitlichen Befristung von Gesetzen ist es, aufgrund einer Evaluation vor Ablauf der Geltungsdauer zu ermitteln, ob und wie gut das Gesetz die dort vorgegebenen Ziele tatsächlich erreicht hat. Eine solche hinreichend detaillierte Evaluation hat erkennbar nicht stattgefunden, obwohl seit dem Inkrafttreten des HGIG am 1.1.2016 mehr als sechs Jahre verstrichen sind, eine gründliche Evaluation also möglich war. Sie hätte auch von Verfassungs wegen erfolgen müssen, da Art. 1 Abs. 2 S. 2 HV Maßnahmen des Landes verlangt, die auf die Beseitigung von Nachteilen hinwirken, die einer tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung entgegenstehen. Der Entwurf Landesregierung legt nicht dar, aus welchen Gründen diesem Teil des bindenden Verfassungsauftrags nicht entsprochen worden ist.

Das HGIG wird auch nach dem Inkrafttreten der von der Landesregierung vorgeschlagenen Änderungen bereits deshalb verfassungswidrig sein, weil im Gesetzestext jeder Hinweis auf eine Ausgestaltung von Art. 1 Abs. 2 HV einerseits, Art. 2 Abs. 1, Art. 4 Abs. 1, Art. 30 Abs. 1, 2 HV andererseits fehlt. Das Zitiergebot in Art. 63 Abs. 2 HV verlangt eine solche Regelung. Art. 63 Abs. 2 HV geht über Art. 19 Abs. 2 GG hinaus und stellt landesverfassungsrechtliche Anforderungen, die über das Zitiergebot des GG hinausgehen.

Der gleiche Mangel besteht in Bezug auf Art. 12a S. 1, 3 HV, soweit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer Aufgabenstellung, ihrer Rechte auf Beteiligung, Mitwirkung und Anhörung berechtigt sein sollen, personenbezogene Daten zu verarbeiten. Diese Verarbeitung ist für die Erfüllung der Aufgaben und der organschaftlichen Rechte unverzichtbar. Dieser Umstand bewirkt jedoch keine Freistellung von Art. 63 Abs. 2 HV.

Zu den markanten Mängeln des HGIG in seiner heutigen und künftigen Form, die Änderungen des Entwurfs der Landesregierung als beschlossen unterstellt, gehört die unzureichende Verbindlichkeit aller Regelungen, die eine Beseitigung struktureller Nachteile von Frauen gewährleisten sollen, die fehlende Verbindlichkeit der Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz und derjenigen Bestimmungen, die den Erlass und den Inhalt von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen betreffen. So gibt es Städte, in denen für mehr als ein Jahr kein gültiger Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht, ohne dass dies bisher zu Sanktionen geführt hat.

Die Rechtsstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zu ihrer Dienststelle bzw. deren Leitung muss deutlich verbessert werden, um die faktische Abhängigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von ihrer Dienststellenleitung zu beseitigen. Diese Abhängigkeit zeigt sich insbesondere daran, dass eine Konflikte austragende Beauftragte stets riskiert, nach Ablauf ihrer Amtszeit nicht erneut bestellt zu werden. Dies ist in der Vergangenheit bereits geschehen. Das gegenwärtig geltende Recht trifft für solche Situationen keine Vorkehrungen, um die entsprechende faktische Abhängigkeit und Unterlegenheit aufzuheben, um auch insoweit eine tatsächlich unabhängige, weisungsfreie Amtsführung zu ermöglichen.

Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fehlt die gesetzlich ausdrücklich anerkannte Befugnis, aufgrund ihrer Amtsstellung jede fehlerhafte Anwendung des HGIG extern, insbesondere gerichtlich geltend zu machen. Dadurch und durch den nahezu vollständigen Ausfall jeder Aufsicht über die korrekte, vollständige Anwendung des HGIG wird seiner Nichtbeachtung

nahezu unbegrenzt Raum gegeben. Dieser Mangel muss im Hinblick auf den in Art. 1 Abs. 2 HV, Art. 3 Abs. 2 GG enthaltenen Verfassungsauftrag abgestellt werden. Es besteht insoweit eine Handlungspflicht, da die bisherige Praxis belegt, dass die bloße Erwartung, die nach Art. 20 Abs. 3 GG an Gesetz und Recht gebundenen Dienststellen würden das HGIG schon richtig anwenden, nicht ausreicht, um den Verfassungsauftrag tatsächlich zu erfüllen und die Gleichberechtigung auch tatsächlich durchzusetzen.

Der Entwurf lässt jede Anstrengung vermissen, jedenfalls für die dem Geltungsbereich des HGIG unterfallenden Stellen eine Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates<sup>1</sup> vorzunehmen. Das Land Hessen ist aufgrund der Untätigkeit des Bundes im Bereich seiner Gesetzgebungskompetenzen nach Art. 72 Abs. 1 GG gesetzgebungsbefugt und im Hinblick auf die unionsrechtlich begründete Pflicht, die Ziele der RL tatsächlich zu erreichen, auch gesetzgebungs verpflichtet (Art. 30, Art. 70 Abs. 1 GG). Soweit es um die Umsetzung der RL 2019/1158/EU für Beamtinnen, Beamte, Richter und Richterinnen geht, ist das Land im Hinblick auf das Fehlen einer Gesetzgebungsbefugnis des Bundes ausschließlich für den Erlass der entsprechenden Rechtsvorschriften zuständig.

Umsetzungsbedürftig ist vor allem die unionsrechtliche Vorgabe, die Inanspruchnahme eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs entsprechend Art. 4 RL 2019/1158/EU zu ermöglichen, individuelle Rechte auf flexible Arbeitsbedingungen entsprechend Art. 9 RL 2019/1158/EU zu begründen, deren Inanspruchnahme entsprechend § 14 Abs. 1 HGIG nur aus zwingenden dienstlichen Gründen versagt werden kann. Erforderlich sind ferner Regelungen zur konkreten und für die Begünstigten einfach zu erkennenden Umsetzung der in Art. 10 RL 2019/1158/EU enthaltenen Beschäftigungsansprüche und des Benachteiligungsverbot in Art. 11 RL 2019/1158/EU. Das derzeit geltende HGIG wird auch unter Berücksichtigung der Änderungsvorschläge der Landesregierung den Anforderungen der RL 2019/1158/EU allenfalls teilweise genügen, muss also „nachgebessert“ werden.

---

<sup>1</sup> ABl. L 188 S. 79 – Celex-Nr. 3 2019 L 1158

## II. Einzelne Änderungsvorschläge

### 1. § 3 Abs. 6 HGIG

In § 3 Abs. 6 HGIG sollte für den Nachweis der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen – abweichend vom Entwurf der Landesregierung – auf einen Nachweis durch ein ärztliches Zeugnis verzichtet werden. Die Erfüllung des Tatbestandes einer Pflegebedürftigkeit sollte auf jede Art und Weise möglich sein, z. B. durch den Nachweis, dass einem/r Angehörigen Hilfeleistungen zur Pflege gewährt werden.

Der Begriff der/s Angehörigen sollte im Gesetz in Anlehnung an § 10 S. 2 des Entwurfs der SPD-Fraktion (LT-Drucks. 20/10510) definiert werden. Derzeit besteht in der Praxis eine nicht unerhebliche Unsicherheit, ob der Begriff der/s Angehörigen im HGIG so auszulegen ist, wie er in § 3 Abs. 4 HBG definiert ist. Die dort gewählte Definition ist zu eng und wird den gesellschaftlichen Verhältnissen nicht gerecht, unter denen heute eine Beteiligung an der Betreuung pflegebedürftiger Menschen stattfindet. Die unklare bzw. zu enge Fassung des Begriffs der/s Angehörigen geht überwiegend zulasten von Frauen, da sie in der Mehrzahl der Fälle die Unterstützung pflegebedürftiger Menschen neben oder ggf. anstelle des Berufs leisten.

### 2. § 9 Abs. 1 HGIG

Das für § 9 Abs. 1 HGIG nunmehr ausdrücklich vorgesehene Gebot einer geschlechtsneutralen Ausschreibung sollte in Anlehnung an § 6 Abs. 1 S. 1-3 BGlG formuliert werden. Die Präzisierung würde eine Erleichterung für die Praxis darstellen, weil sie besser erkennen kann, welche Anforderungen die Ausschreibung insoweit zu erfüllen hat. Die von der Landesregierung vorgeschlagene Änderung führt nicht über das hinaus, was sich bereits aus dem Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 3 HGIG ergibt.

### 3. § 12 Abs. 4 HGIG

Der Bezug in § 12 Abs. 4 S. 1 HGIG der Entwurfsfassung auf unvermeidliche Kosten unterwirft die Beschäftigten dem Druck, im familiären oder sonstigen privaten Umfeld Anstrengungen zu unternehmen, die Inanspruchnahme von Betreuungsleistungen entbehrlich zu machen. Das geht mehrheitlich zulasten von Frauen und bewirkt, dass sie sich eine Ausforschung ihrer privaten Lebensumstände gefallen lassen müssen, um im konkreten Fall die Unvermeidlichkeit zu belegen. Dies führt zu einer mit Art. 2 Abs. 1, Art. 4 Abs. 1, Art. 12a S. 1 HV unvereinbaren Ausforschung des Privat- und Familienlebens und ist deshalb auch mit Art. 8 Abs. 1 EMRK unvereinbar. Im Hinblick auf die Pflicht des Staates zur Beseitigung tatsächlicher Nachteile (Art. 1

Abs. 2 S. 2 HV, Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG) ist die Gestaltung der Voraussetzungen einer Kostenerstattung auch mit Art. 1 Abs. 2 S. 1 HV, Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG unvereinbar.

Auf den Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis sollte auch hier verzichtet werden.

#### 4. § 14 HGIG

In § 14 HGIG wäre im Hinblick auf Art. 9 RL 2019/1158/EU klarzustellen, dass die Beschäftigten ein individuelles Recht auf die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten, mobiler Arbeit, Telearbeit und Rahmenbedingungen haben, wenn dem nicht im konkreten Einzelfall zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

#### 5. § 14a HGIG

§ 14a neu dient in erster Linie den Einsatzinteressen des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers, weniger den Interessen der Beschäftigten. Sie haben nach Art. 30 Abs. 1 HV bereits von Verfassungs wegen das Recht auf Arbeitsbedingungen, die unter anderem das Familienleben nicht gefährden.

Gleichwohl können Regelungen der in § 14a angedachten Form für die betroffenen Beschäftigten individuelle Verbesserungen bewirken. Die vorgeschlagene Art der Ausgestaltung in Bezug auf den Nachweis der Unvermeidbarkeit der **Betreuungskosten** führt zu einer mit Art. 2 Abs. 1, Art. 4 Abs. 1, Art. 12a S. 1 HV unvereinbaren Ausforschung des Privat- und Familienlebens und ist deshalb auch mit Art. 8 Abs. 1 EMRK unvereinbar.

Der Ausschluss der Kostenerstattung in den Fällen des § 14 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 des Entwurfs ist mit Art. 1, 4 Abs. 1 HV unvereinbar. Warum sollen Familienangehörige unentgeltlich die Betreuung übernehmen, während entsprechende Tätigkeiten anderer Personen vergütungsfähig sind? Die Annahme, Familienangehörige müssten zur Förderung der dienstlichen Einsatzgestaltung unentgeltlich tätig werden, schreibt die tradierte Vorstellung fort, dass solche Tätigkeiten keine entgeltfähigen Leistungen darstellen. Zugleich wird das tradierte Modell der Arbeitsverteilung in der Familie fortgeschrieben, indem zwischen Erwerbsarbeit mit Entgelt und Familienarbeit ohne Entgelt unterschieden wird. Es wird nicht berücksichtigt, dass grundsätzlich jede Arbeit entgeltfähig ist, obwohl dies derzeit nicht anerkannt ist. Deshalb ist die angeordnete Regelung insbesondere mit Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 1 Abs. 2 HV unvereinbar.

Die Familie ist ein vor staatlichen Eingriffen und Regulierungen besonders geschützter Bereich der privaten Lebensgestaltung. Daraus folgt nicht, dass die Tätigkeiten in der Familie unentgeltlich sein müssten.

#### 6. § 15 Abs. 2 S. 6 HGIG

Die Streichung von § 15 Abs. 2 S. 6 HGIG kann zu einer Unvereinbarkeit mit dem Verbot führen, befristet Beschäftigte im Verhältnis zu unbefristeten Beschäftigten zu benachteiligen (§ 4 Abs. 2 TzBfG; § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der RL 1999/70/EG). Grundsätzlich ist § 15 Abs. 2 S. 5 HGIG zwar mit dem unionsrechtlichen Diskriminierungsverbot vereinbar, da sich die besonderen Anforderungen der Rechtsstellung und Aufgaben einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dazu eignen, einen sachlichen Grund für den Ausschluss befristeter Beschäftigter von der Funktion darzustellen. Zweifelhaft ist dies dagegen für Hochschulen, bei denen in erheblichem Umfang Personal nur in befristeter Form beschäftigt wird, wobei entsprechende Befristungen oft aufeinander folgen und faktisch zu einer Beschäftigungsdauer führen, die eine reguläre Amtszeit von sechs Jahren übersteigen. Von der Streichung des § 15 Abs. 2 S. 6 HGIG sollte deshalb abgesehen werden.

#### 7. § 17 Abs. 4 S. 2 HGIG

Die Neufassung von § 17 Abs. 4 S. 2 HGIG sollte dahin erfolgen, dass die Dienststelle eine Verkürzung der Anhörungsfrist aufgrund eines dringenden Falles in jedem Fall nur in Textform und versehen mit einer in Textform erfolgenden Begründung vornehmen darf. Das Wort schriftlich sollte nicht verwendet werden, da es zu Unklarheiten darüber führen kann, ob die Schriftform i.S.d. § 126 f. BGB bzw. des § 37 HVwVfG gemeint ist oder ob stattdessen die Textform genügt.

#### 8. § 17 Abs. 7 S. 1 HGIG

Die Beschränkung des Einsichtsrechts in § 17 Abs. 7 S. 1 der Entwurfsfassung ist von dem mit § 17 Abs. 1 S. 1, 2 HGIG unvereinbaren Gedanken getragen, an Vorüberlegungen der Dienststelle könne zu einer von § 4 Abs. 1 HGIG erfassten Entscheidung könne der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten keine aufgabenbezogener Einflussmöglichkeit zustehen. Die Überwachungs- und Unterstützungsaufgabe kann nur erfüllt werden, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch alle Informationen erhält, die zunächst in sog. Vorüberlegungen der Dienststelle angestellt worden sind. Sie und die für sie tätigen Beschäftigten haben bereits zu diesem Zeitpunkt die in § 4 Abs. 1 HGIG definierten und nicht zur Änderung vorgesehenen Pflichten zu erfüllen.

Von einer Änderung des § 17 Abs. 7 HGIG in der im Entwurf angedachten Form sollte deshalb abgesehen werden. Die Änderung würde die Aufgabenwahrnehmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiter erschweren und die Effektivität ihrer Amtsführung beeinträchtigen, also den Zielen des § 1 HGIG zuwiderlaufen.

Stattdessen wäre es sinnvoll, in § 17 HGIG eine Regelung aufzunehmen, die einerseits § 27 Abs. 2, 3 BGleIG übernimmt, andererseits die Regelung in § 30 Abs. 2 S. 3 BGleIG aufgreift.

§ 27 Abs. 2, 3 BGleIG lauten:

„(2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus; das Verfahren nach § 32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.“

Die Frühzeitigkeit der Beteiligung ist heute in § 17 Abs. 1 S. 2 HGIG angesprochen, wird in der Praxis jedoch sehr oft nicht beachtet. Das gilt sowohl hinsichtlich der Frage, ob überhaupt eine frühzeitige Beteiligung erfolgt, wie auch in Bezug auf die zeitliche Abfolge der Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Die Rechtsprechung des BVerwG<sup>2</sup> geht davon aus, dass Personalräte einen Anspruch darauf haben, sich für die Ausübung eines ihnen zustehenden Beteiligungsrechtes die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorlegen zu lassen. Daraus folgt, dass die Beteiligung und Anhörung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossen sein müssen, bevor eine – förmliche – Beteiligung des Personalrats in die Wege geleitet werden kann.

Zur Erleichterung der praktischen Anwendung des HGIG empfiehlt es sich, die zeitliche Abfolge von Beteiligungen unmittelbar im Gesetz zu regeln.

§ 30 Abs. 2 S. 3 BGleIG lautet:

„Die Dienststellenleitung soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten geben und den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit anderen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen.“

---

<sup>2</sup> 20.10.2022 - 2 C 10.21 – juris Rn. 13

Das Recht auf aktive Teilnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen ergibt sich bei sachgerechter Auslegung aus § 17 Abs. 1 S. 1, 2 HGIG, weil ohne eine solche Teilnahme weder die Überwachungs- noch die Unterstützungsaufgabe erfüllt werden können. Gleichwohl ist es für die Praxis zur Vermeidung von Streitigkeiten sinnvoll, ein solches Teilnahmerecht unmittelbar in das Gesetz aufzunehmen, ohne damit – zur Vermeidung einer Überlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – eine Verpflichtung zur Teilnahme zu begründen.

#### B. Entwürfe der Fraktionen der SPD und DIE LINKE

Beide Entwürfe (LT-Drucks. 20/10510, 10519) schlagen eine Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes in Hessen vor. Beide Entwürfe gehen auf intensive Vorarbeiten im Kreis von zum Teil langjährig tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zurück, an denen ich mich beteiligt habe. Die Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik ist vor allem deshalb nötig, weil das bisher geltende Regelwerk keine wirklichen Fortschritte bewirkt hat und in der Praxis wie auch in der Rechtsprechung vielfach unbeachtet geblieben ist.

Die in den Entwürfen erfolgten Bezugnahmen auf das HPVG (§§ 33, 46, 50, 52, 53, 59, 64) müssten an die mit Wirkung zum 6.4.2023 in Kraft getretene Neufassung des HPVG angepasst werden.

Göttingen, 25. April 2023