

**Stenografischer Bericht**  
(ohne Beschlussprotokoll)

**öffentliche Anhörung**

93. Sitzung – Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss

4. Mai 2023, 12:05 bis 15:08 Uhr

**Anwesend:**

Vorsitz: Moritz Promny (Freie Demokraten)

**CDU**

Sabine Bächle-Scholz  
Dr. Ralf-Norbert Bartelt  
Marvin Flatten  
Sandra Funken  
Petra Müller-Klepper  
Claudia Ravensburg

**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Kathrin Anders  
Marcus Bocklet  
Silvia Brünnel  
Taylan Burcu  
Nina Eisenhardt  
Felix Martin

**SPD**

Ulrike Alex  
Nadine Gersberg  
Lisa Gnadl  
Dr. Daniela Sommer  
Turgut Yüksel

**AfD**

Arno Enners  
Volker Richter

**Freie Demokraten**

Yanki Pürsün

**DIE LINKE**

Christiane Böhm  
Petra Heimer

**Fraktionslos**

Claudia Papst-Dippel

**Fraktionsassistentinnen und -assistenten:**

CDU: Dr. Carla Thiel  
 AfD: Jan Feser, Dagmar Tröger  
 Freie Demokraten: Lars Ruckstuhl  
 DIE LINKE: Alena Schütz, Thomas Völker

**Landesregierung, Rechnungshof, Datenschutz, Landtagskanzlei:**

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amtsbezeichnung	Ministerium, Behörde
Kuwe, Kai	Klin	HHSI
Zahn, Marina	ROR'in	HMSI
JacoSi, Andrea-S.	Ref. Leiterin	HMSI

## Anzuhörende:

Institution	Name
<b>Kommunale Spitzenverbände</b>	
Hessischer Landkreistag Wiesbaden	Direktor Prof. Dr. habil. Jan Hilligardt  Referatsleiter Tim Ruder
Hessischer Städtetag Wiesbaden	Vorsitzende der AG Frauenbeauftragten im Hessischen Städtetag Dr. Ute Giebardt
<b>Anzuhörende</b>	
Landeskonferenz der hessischen Hochschul- frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAKOF)	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Sylke Ernst
Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt	Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauf- tragte Sabine Schubert  Stellvertr. Frauen- und Gleichstellungsbeauf- tragte Lisa Beck
Justus-Liebig-Universität Gießen Gleichstellungskommission	Leiterin Büro für Chancengleichheit Dr. Nadyne Stritzke
LAG Hessischer Frauen- und Gleichstel- lungsbüros	LAG-Sprecherin Jennifer Muth
Stadt Offenbach	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Janina Boerckel  Gleichstellungsbeauftragte Dr. Anja Engelhorn
Landkreis Darmstadt-Dieburg	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Katrin Vogel
Stadt Bad-Nauheim	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Patricia Mayer
Landkreis Hersfeld-Rotenburg	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Corinna Zehender

Institution	Name
Kreis Offenbach	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Katja Mittermüller
Landkreis Groß-Gerau	Gleichstellungsbeauftragte Daniela Kolb
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb) Landesbund Hessen	Vorsitzende der Frauenvertretung Hessen Sonja Waldschmidt
Deutscher Juristinnenbund e. V.(djb) Landesverband Hessen	Vizepräsidentin und Vorsitzende Ursula Mattheießen-Kreuder
DGB Bezirk Hessen-Thüringen	Stellvertretende Vorsitzende Renate Sternatz
Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt am Main	Generalstaatsanwalt Torsten Kunze
Hessischer Industrie- und Handelskammer- tag (HIHK)	Sprecher Paul Klingler  Leiterin Politische Koordination Viktoria Ernst
Landfrauenverband Hessen e. V.	Präsidentin Ursula Pöhlig
Ver.di Hessen	Frauen- und Gleichstellungspolitik Britta Brandau
Polizeipräsidium Frankfurt	Gleichstellungsbeauftragte und Koordinatorin für Diversität und Vielfalt Silke Nowakowsky

Protokollführung: Maximilian Sadkowiak, Kerstin Decker

## Öffentliche mündliche Anhörung

1. **Gesetzentwurf**  
**Landesregierung**  
**Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes**  
– Drucks. [20/9589](#) –
  
2. **Gesetzentwurf**  
**Fraktion der SPD**  
**Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**  
– Drucks. [20/10510](#) –
  
3. **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](#) –

hierzu:

Stellungnahmen von Anzuhörenden  
– Ausschussvorlage SIA 20/85 –

(Teil 1 und 2 eingegangen im März/April 2023 und verteilt am 17. und 25.04.2023)

**Vorsitzender:** Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich heiße Sie ganz herzlich willkommen und eröffne die 93. Sitzung des Sozial- und integrationspolitischen Ausschusses. Ich heiße in unserer Runde auch Herrn Staatsminister Klose herzlich willkommen und darf zunächst, bevor wir zur Tagesordnung übergehen, noch einen Hinweis geben. Wir haben heute eine öffentliche mündliche Anhörung, und zum Ablauf gebe ich den Hinweis, dass wir nach dem vorliegenden Ablaufplan 20 Institutionen hören werden. Sie sind auf drei Blöcke verteilt. Jedem Anzuhörenden stehen zunächst 3 Minuten Redezeit zur Verfügung, um in einem Eingangsstatement nochmals die wichtigsten Punkte der eingereichten schriftlichen Stellungnahmen vorzustellen. Sie können davon ausgehen, dass die Abgeordneten des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses die Fleißigsten im Hessischen Landtag sind und Ihre Stellungnahmen entsprechend aufmerksam gelesen haben.

Im Anschluss haben Sie die Gelegenheit, auf die Rückfragen der Abgeordneten zu antworten. Sollten noch weitere geladene Anzuhörende anwesend sein, von denen im Vorfeld keine Zusage eingegangen ist, haben wir am Ende der Anhörung noch die Gelegenheit, auch ihre Positionen zu hören.

Ich gebe an dieser Stelle noch für die Kolleginnen und Kollegen den verfahrensleitenden Hinweis, dass wir den Block 2 mit dem Block 3, was die Reihenfolge der Anhörung betrifft, tauschen werden. Dazu gab es den entsprechenden Wunsch seitens der Abgeordneten.

Wir starten mit Block 1., und als erste Institution rufe ich den Hessischen Landkreistag auf, hier den Direktor, Herrn Prof. Hilligardt. Ich darf Ihnen das Wort geben. Bitte.

**Prof. Dr. habil. Jan Hilligardt:** Herzlichen Dank für die Einladung vonseiten des Hessischen Landkreistages, des kommunalen Spitzenverbandes der 21 hessischen Landkreise, hier zu den vorliegenden Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen. Ich glaube, es eint alle hier, dass die Gleichberechtigung von Frau und Mann weiter vorangebracht sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gefördert werden müssen, sodass wir hier nicht über das Ob sprechen, sondern über das Wie. Auch die Gesetzentwürfe, die hier vorliegen, stellen das Ob nicht infrage, sondern zeigen Wege des Wie auf.

Für die politischen Gremien des Hessischen Landkreistages darf ich Ihnen mitteilen – das haben wir auch in unserer schriftlichen Stellungnahme getan –, dass wir uns uneingeschränkt dem Gesetzentwurf der Hessischen Landesregierung anschließen, weil wir sagen: Die bisherigen Regelungen, die jetzt noch ein Stück weit aktualisiert und modifiziert werden, haben sich bewährt. Sie sind eine Grundlage, den Weg zur Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzugehen.

Lassen Sie mich dies für die kommunale Ebene anhand einiger Zahlen aufzeigen, ganz aktuell noch einmal abgerufen beim Hessischen Statistischen Landesamt: Von den circa 100.000 Beschäftigten in den kommunalen Verwaltungen sind derzeit zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer. Von den rund 32.000 Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten, also Beschäftigten insgesamt im gehobenen Dienst, sind knapp unter 60 % Frauen. Im Bereich des höheren Dienstes ist noch etwas zu tun, dort sind von den 4.500 Beschäftigten etwas unter 50 % Frauen. Insgesamt, glaube ich aber, hat die öffentliche Verwaltung – ich spreche jetzt nur für die kommunale Ebene; wahrscheinlich an anderer Stelle auch – aber eine große Attraktivität für die Menschen insgesamt. Ich brauche Ihnen nicht aufzuzählen, was die öffentliche Verwaltung mit ihren Sicherheiten ausmacht, auch mit ihren Flexibilitäten an verschiedenen Stellen.

Auch basierend auf diesen Zahlen und den Beratungen in den politischen Gremien unseres Verbandes möchte ich nochmals sagen: Der jetzige Weg ist ein Weg, bei dem wir sagen: Den möchten wir weitergehen. Das Gesetz läuft zum Ende des Jahres aus. Es soll nicht abgeschafft werden, dies steht überhaupt nicht in Rede. Wir denken, dass eine besondere Dynamik in der Frage der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch neue gesetzliche

Regelungen kommen wird, sondern dadurch, was die Corona-Pandemie im Kontext mit der Digitalisierung ausgelöst hat, durch das, was neu an Strukturen geschaffen worden ist, ist das mobile Arbeiten mittlerweile wesentlich breiter möglich. Es ist auch Führung in Teilzeit und von zu Hause aus möglich mit den neuen Instrumenten, die wir haben, sodass wir denken, dass insbesondere auch, wenn es um Führungspositionen in den Verwaltungen geht, diese Rahmenbedingungen und nicht neue Gesetze zu einem neuen Schub, basierend auf der gesetzlichen Grundlage, führen werden.

**Dr. Ute Giebhardt:** Ich danke ebenfalls, dass der Städtetag angehört wird, und bedanke mich sozusagen intern, dass ich heute den Städtetag vertreten darf. Ich bin die Sprecherin der AG der Frauenbeauftragten beim Hessischen Städtetag. Dies zeigt, denke ich, auch schon, dass es in vielen Bereichen eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellen und Frauenbeauftragten gibt. Der Städtetag sieht es ebenso, dass es gut ist, dass das Gesetz weitergeführt wird, und prägt dies mit. Er ist ebenfalls der Meinung, dass wir bereits viele gute Erfahrungen gemacht haben.

Ich gehe nun kurz auf einzelne Punkte ein, bei denen wir uns vom Regierungsentwurf noch mehr wünschen würden. Das ist insbesondere der Fall in Bezug auf die Einführung der dritten Option beim Geschlechtseintrag. Es gibt ein Urteil des Verfassungsgerichts, das darauf ausgelegt ist, die Binarität der Geschlechter zu überwinden. Dort sehen wir im Regierungsentwurf noch sehr große Lücken und finden, dass die Kommunen damit nicht allein gelassen werden sollten und über die Formalität der Ausschreibung hinaus ein lebendiges Umsetzen ermöglicht werden muss. Das Land Hessen hat einen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt und hat auch viel Expertise. Vielleicht könnte dort noch mehr einfließen; der Gesetzentwurf von Linken und SPD enthält dazu auch schon Ansätze. Die Kommunalverwaltung vielfältiger zu machen ist auf jeden Fall in mehreren Dimensionen ein großes Ziel.

Ein Punkt, auf den ich noch kurz eingehen möchte, ist, dass es manchen Kommunen so gemacht, dass es für die Frauenbeauftragten ein Rücktrittsrecht ohne Übergangsphase gibt. Ob dazu noch andere Regelungen getroffen werden können, die Nicht-Kommunen Probleme bringen, wenn es so sein sollte, dass eine Stellvertreterin und eine Frauenbeauftragte gleichzeitig zurücktreten. Dort wird gewünscht, dass es vielleicht noch andere Regelungen gibt. Solange der Geist des Gesetzes weiter umgesetzt wird, sollte dies möglich sein.

Ein spezielles Anliegen von uns Frauenbeauftragten ist auch: Bisher ist es nicht möglich, dass eine engagierte Frauenbeauftragte nicht wiederbestellt wird. Es gibt also keinen Mechanismus, der verhindert, dass eine Wiederbestellung nicht erfolgt, und es kann natürlich auch mal sein, dass es Konflikte gibt. Dagegen würden wir uns einen Schutz wünschen. Wie dieser genau funktionieren könnte, wird man noch sehen müssen. Die Lösung, die die Gesetzentwürfe der Opposition bieten, mit einer Wahl, sehen die Kommunen kritisch. Dies würde auch ein ganz neues Element einführen. Aber vielleicht lässt sich dafür eine andere Lösung finden, parallel zu Widerspruchsrechten o. Ä.

Nochmals an die Rolle der Frauenbeauftragten anknüpfend ist es so, dass wir uns wünschen würden, dass nicht weiterhin die mitgebrachte Stelle die Bezahlung der Frauenbeauftragten definiert. Das Gesetz wird Ende des Jahres 30 Jahre alt. In dieser Zeit hat eine hohe Professionalisierung der Tätigkeiten der Frauenbeauftragten stattgefunden, und es wäre gut, wenn dies dabei berücksichtigt würde und es nicht an der Stellenbewertung hängt, mit der man kommt, sondern gesondert betrachtet würde.

Die Verwaltungen müssen vielfältiger werden. Wir müssen mehr Personal gewinnen. Dabei können die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Expertinnen gut mitarbeiten. Wir wünschen uns, dass dies weiterhin in Zusammenarbeit mit den Kommunen gut funktioniert und auf der Grundlage des Gleichberechtigungsgesetzes weitergeführt werden kann.

**Dr. Sylke Ernst:** Als Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben wir schon im Oktober Stellung genommen. Ich möchte heute zu den wichtigsten Punkten unserer Stellungnahme zum Entwurf der Landesregierung ausführen und Punkte aus den Entwürfen der Oppositionsparteien herausgreifen.

Zunächst begrüßen wir es ausdrücklich, dass die Unabhängigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewahrt wird, indem sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte generell in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden müssen. Hier wurde in § 15 ein Satz gestrichen, das war eine Sonderregelung für Hochschulen; das finden wir sehr gut. Vorteilhaft wäre, wenn an dieser Stelle zugleich die Möglichkeit einer öffentlichen Ausschreibung festgelegt werden könnte, um eine möglichst qualifizierte Besetzung des Amtes gewährleisten zu können, wenn eine interne Besetzung nicht möglich ist.

Ich möchte drei Punkte aus unserer Stellungnahme herausgreifen, die auch schon angeklungen sind:

Erstens. Geschlechtervielfalt muss ins HGIG. Der Gesetzentwurf lässt die Rechte von Menschen mit dem personenstandsrechtlichen Gesetzeseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unberührt und berücksichtigt sie lediglich bei Stellenausschreibungen. Damit bleibt das HGIG deutlich hinter bundesweiten Gesetzen sowie hinter dem Hessischen Hochschulgesetz zurück. Die LAKOF fordert, die Rechte von Menschen, die sich als nichtbinär identifizieren, zu stärken und auch die Zuständigkeit zu klären. Eine Möglichkeit wäre, die Zuständigkeit bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anzusiedeln; eine andere Möglichkeit wäre, dies den Hochschulen offen zu lassen, denn Sie wissen: Im Hessischen Hochschulgesetz sind in der Zwischenzeit Ansprechpersonen für Antidiskriminierung vorgesehen, und die Zuständigkeit für Geschlechtervielfalt sollte auf jeden Fall an der Stelle angesiedelt sein, die für die Hochschule passt und an der die Expertise ist.

Zweitens. Die Bemessung der Ausstattung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt nicht die Studierendenzahlen. In Hessen studieren 250.000 Menschen, und für diese sind

wir zuständig. Wir beraten sie, wir prüfen, wir initiieren Projekte, Studienordnungen, Prüfungsordnungen. Es ist also viel zu tun, und wir haben auch einen Vorschlag: dass für Studierendenzahlen zwischen 8.000 und 20.000 eine zusätzliche Stelle als Ressource für die Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen ist.

Ein dritter Punkt, der für die Hochschulen wichtig ist, sind die drittmittelfinanzierten Personalverfahren. Das sind rund ein Drittel mittlerweile hier in Hessen, und für diese sollten die gleichen Rechte gelten und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt werden. Die Entwürfe von SPD und DIE LINKE haben diesen Punkt bereits aufgenommen.

Die Entwürfe von SPD und DIE LINKE enthalten darüber hinaus Forderungen, die wir auch besonders unterstützen: Erstens sollte das Thema sexualisierte Belästigung explizit als spezifischer Diskriminierungstatbestand aufgegriffen werden. Zweitens – ein sehr wichtiger Punkt für uns – ist die qualifizierte zentrale unabhängige Stelle, wie sie auch die Kolleginnen von der LAG fordern und die auch in den Oppositionsentwürfen enthalten ist, sehr wichtig, um Konflikte zwischen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Dienststellen konstruktiv lösen zu können. Das wäre eine wirkliche Strukturverbesserung, und wir unterstützen dies nachdrücklich.

Mit dem Blick auf die Entwürfe der Opposition muss ich sagen, dass sich für Hochschulen ein Übermaß an kleinteiligen Regelungen insgesamt nicht als gut erwiesen hat. Wir arbeiten an den Schnittstellen zwischen Verwaltung und Wissenschaft mit ihren sehr eigenen Logiken der Selbstverwaltung und der wissenschaftlichen Fächerkulturen, die es zu berücksichtigen gilt. Mit den von uns genannten Änderungen im Gesetz der Landesregierung und einer konsequenten Zielausrichtung auf die Neugestaltung der Geschlechterverhältnisse wäre Hessen im Bereich der Gleichstellung gut aufgestellt. – So unsere Position. Natürlich steht die LAKOF für weitere Beratungen immer zur Verfügung.

**Sabine Schubert:** Herzlichen Dank, dass auch wir als sehr kleine Hochschule uns hier zu den Gesetzentwürfen äußern dürfen. Wir Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt unterstützen ausdrücklich und rückhaltlos die von der LAKOF formulierten Änderungen der Gesetzentwürfe. Wir möchten aber eine Forderung schärfen und diesem im Gesetz bisher unzureichend formulierten Punkt wegen der negativen Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit insbesondere an den drei kleinen Kunsthochschulen nochmals Nachdruck verleihen: Ich meine die vollkommen unzureichende Passung bei der Bemessung der Freistellungen der Amtsinhaberinnen, die für eine angemessene Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben essenziell ist.

Hochschulen und Universitäten sind grundsätzlich aufgrund ihrer personellen Strukturen nicht mit anderen Landesbehörden vergleichbar. Aus unserer Sicht ist das Modell, die Freistellung der Frauenbeauftragten einer Institution rein nach der Anzahl ihrer Beschäftigten zu bewerten, im Falle der Hochschulen extrem problematisch und generell kritisch zu hinterfragen.

Kunsthochschulen ticken noch einmal anders. Die hier vorgegebenen spezifischen Strukturen betreffen sämtliche an ihnen arbeitenden lehrenden und lernenden Personen, und diese Strukturen begünstigen insbesondere an der Musikhochschule Machtmissbrauch und Diskriminierung in ganz besonderer Weise. Der Einzelunterricht ist hier die vorherrschende Standard-Unterrichtsform. Die besondere Bindung der Studierenden an die jeweiligen Lehrpersonen erwächst aus dem intensiven Zusammenspiel beider Persönlichkeiten in dieser besonderen Unterrichtssituation.

Unterrichtsinhalt ist neben der Entwicklung rein technischer Fertigkeiten auch die Persönlichkeitsbildung der Studierenden. Zur Entfaltung der musikalischen und allgemeinen künstlerischen Qualität ist der persönliche Ausdruck und die Studierendenperson als Gegenstand des Unterrichts unerlässlich. Dafür sind ein tiefes Vertrauen und eine besondere Öffnung erforderlich, um den angestrebten künstlerischen Ausdruck erst zu ermöglichen. Hieraus resultiert eine besondere Verletzbarkeit. Oft ist der eigene Körper das Instrument, so etwa bei Sängerinnen und Sängern, Schauspielerinnen und Schauspielern sowie Tänzerinnen und Tänzern, und steht folglich im besonderen Fokus der Aufmerksamkeit. In dieser Unterrichtssituation entsteht eine Grauzone, in der Offenheit, Nähe und die Kritik am künstlerischen Ausdruck Gefahr läuft, in Kritik an der Person umzuschlagen und zu einem unerwünschten Übergriff werden kann.

Diese besondere Situation erfordert von allen Beteiligten ein hohes Maß an Professionalität, Achtsamkeit und Sensibilität im Umgang, Konsens und klare Absprachen über die Grenzen von Nähe. Die Dunkelziffer erlebter verbaler und nonverbaler Grenzüberschreitungen an Musik- und Kunsthochschulen ist erwiesenermaßen leider sehr groß, trotzdem bilden die bei den Frauenbeauftragten tatsächlich anfallenden Beratungsgespräche, insbesondere mit von Übergriffen und Machtmissbrauch betroffenen Studierenden, einen erheblichen Anteil ihrer täglichen Arbeit. Die Sensibilisierung aller, aber insbesondere der Lehrenden für die Thematik ist an Kunst- und Musikhochschulen eine elementar wichtige und zeitintensive Aufgabe. Daraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit, die vom Gesetz erfassten Personengruppen zu erweitern und neben den Verwaltungsangehörigen auch sämtliche Lehrenden, also auch die nebenamtlich Tätigen, und vor allem auch die Studierenden bei der Bemessung der Freistellungen der Frauenbeauftragten zu berücksichtigen.

Um die kleinen Hochschulen gegenüber den großen Universitäten nicht zu benachteiligen, darf es keine Mindestgrenze geben. So gibt es nach dem derzeitigen Gesetz an der Städelschule keine einzige Freistellung für die Gleichstellungsbeauftragte wegen der zu geringen Anzahl an Beschäftigten. Die Arbeit und die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind aber, unabhängig von der Größe der Institution, immer gleich. Eine gründliche Einarbeitung in das sehr umfangreiche und komplexe Themengebiet, die Kompetenzerweiterung durch kontinuierliche Fortbildung ist für die Amtsinhaberin jeder Hochschule unverzichtbar, um die von Machtmissbrauch oder sexuellem Übergriff Betroffenen kompetent beraten zu können. Das erfordert Zeit. Die Benachteiligung der kleinen Hochschulen wird hier besonders verschärft, da es den oft nur unzureichend freigestellten Beauftragten ungleich schwerer gemacht wird, sich diese Kompetenzen zu erwerben und sich allen Aufgaben in angemessenem Rahmen zu widmen.

Die bislang an den kleinen Hochschulen eher prekäre Ausstattung erfordert ein ungleich höheres Maß an Engagement und Opferbereitschaft der Amtsinhaberinnen, wodurch die Suche nach geeigneten Personen für ein derart verantwortungsvolles Amt bei der dünnen Personaldecke zusätzlich erschwert wird. Hier brauchen Landesinstitutionen gleichermaßen, insbesondere aber alle Hochschulen eine gesetzliche Regelung, die sie in ihren Bestrebungen unterstützt und sie ermächtigt, Geschlechterdiskriminierung und Machtmissbrauch angemessen zu begegnen und vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen nachhaltig abzubauen.

**Dr. Nadyne Stritzke:** Auch ich möchte mich für die Möglichkeit bedanken. Ich bin heute hier in der Funktion, das Präsidium der Justus-Liebig-Universität zu vertreten. Auch sie begrüßt die Verlängerung des Gesetzes. Ansonsten möchten wir uns in der Argumentation dem anschließen, was die Landeskonzferenz formuliert hat und Frau Dr. Sylke Ernst eben im Namen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten formuliert haben. Insofern habe ich dem nicht viel hinzuzufügen, sondern unterstütze dies nachdrücklich. Ich bin froh über die Möglichkeit, dies hier tun zu können.

**Vorsitzender:** Damit sind wir mit Block 1 fertig. Mir liegt bereits eine Wortmeldung vor. Die Kollegin Böhm hatte sich als Erste gemeldet. Bitte.

Abg. **Christiane Böhm:** Danke an die Anzuhörenden für Ihre Stellungnahmen, schriftlich wie mündlich. Ich denke, dies sind sehr wichtige Hinweise, die wir für die Gesetzesformulierung und die Weiterentwicklung des HGIG, die dringend notwendig ist, sehr ernst nehmen.

Ich richte meine erste Frage an Herrn Prof. Hilligardt. Ich habe ein wenig eine Diskrepanz festgestellt. Sie sagten, das Präsidium sehe das bisherige Gesetz mit den Änderungen als ausreichend für die Stellung der Frauenbeauftragten an. Wir haben aber viele Stellungnahmen von Frauenbeauftragten, die dies überhaupt nicht als ausreichend ansehen. – Meine Frage lautet: Wie sind die Frauenbeauftragten in solche Präsidiumsstellungen eingebunden? Sehen Sie dort ebenfalls eine Diskrepanz? Wie kommen diese unterschiedlichen Blickwinkel zum Tragen? – Das ist meine erste Frage.

An den Hessischen Städtetag, Frau Dr. Giehardt: Vielen Dank auch für Ihre Stellungnahme. Mir sind darin einige Widersprüchlichkeiten aufgefallen, vielleicht können Sie mir dabei weiterhelfen. Es geht insbesondere um die Frage der Wiederherstellung der Gleichstellungsbeauftragten. Sie sagten, dies solle im Regelfall möglich sein, allerdings seien Ihnen die Regelungen in unserem Gesetzentwurf zu weitgehend – die ich eigentlich sehr charmant finde, denn wenn die Frauenbeauftragten nicht bestellt werden, soll es eine Abstimmung unter den weiblichen Beschäftigten geben. Ich finde, das ist ein sehr demokratisches Element, das vielleicht noch etwas neu ist für die Verwaltung. Was ist Ihnen daran nicht sachgerecht? – Dazu hätte ich gern Ihre Meinung bzw. Stellungnahme.

Die Mitwirkungsrechte betreffend sagten Sie, es sei notwendig, dass es konkrete Vorgaben gebe. Aber zu unserem Gesetzentwurf von SPD und DIE LINKE bzw. dem der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten sagten Sie, dies gehe ihnen zu weit. – Dies würde mich ebenfalls interessieren.

An die Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Frau Dr. Ernst, Sie hatten eine ganze Menge an Vorstellungen genannt, was sich ändern sollte. Auch darin sehe ich eine Widersprüchlichkeit. Kann man mit dem jetzigen Gesetzentwurf leben, oder wäre diese Liste – ich habe mir fünf Punkte aufgeschrieben, ich habe jetzt aber nicht alles im Kopf – dringend erforderlich? Am Schluss sagten Sie – das gefiel mir sehr gut –, dass Sie bereit seien, an Beratungen teilzunehmen. Es gibt den Vorschlag des DGB, dass man in einer größeren Runde, als es bisher stattfindet, in einer kollektiven Runde dieses Gesetz überarbeiten könnte. Wäre das ebenfalls eine Vorstellung von Ihrer Zusammenarbeit?

Abg. **Nadine Gersberg**: Auch ich bedanke mich für Ihre Stellungnahmen. Vielen Dank auch für die mündliche Stellungnahme. – Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Prof. Hilligardt und an Frau Dr. Giebardt: Mir ist aufgefallen, dass die Stellungnahmen Landkreistag und Städtetag, auch die schriftlichen, sich sehr unterscheiden. Der Landkreistag sagt quasi: Das, was wir haben, reicht schon, höchstens noch ein klein wenig mehr, aber bitte nicht zu viel. – So habe ich das ein wenig herausgelesen. In der Stellungnahme des Städtetags hingegen steht deutlicher, dass die Gleichstellung noch nicht erreicht sei und viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sagen, es fehle an Sanktionsmöglichkeiten.

Es steht z. B. auch darin – was uns häufiger genannt wurde –, dass manchmal keine Gleichstellungspläne aufgestellt würden, ohne dass dem nachgegangen würde, und viele Dinge, die im Gesetzentwurf der Landesregierung stehen, eigentlich schon Usus seien und durchgeführt würden und einer EU-Richtlinie nicht nachgegangen werde usw. Ich frage mich, wie es zu diesen unterschiedlichen Bewertungen zwischen Landkreistag und Städtetag kommt und ob es unterschiedliche Erfahrungen zwischen Landkreisen und Städten gibt.

Eine Aussage von Ihnen ist mir ebenfalls aufgefallen: Herr Prof. Hilligardt, Sie sagten, dass die Digitalisierung dies eher regeln würde als weitere Gesetze. Es gibt Studien zu Digitalisierung und Frauen, z. B. im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, dass gerade Frauen eher benachteiligt sind und viel Unterstützung benötigen sowie Kontrolle, was die Digitalisierung in dem gesamten Prozess betrifft. Ist es dabei nicht gerade wichtig, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich besonders gestärkt werden?

Eine weitere Frage habe ich zur LAKOF und den Vertreterinnen der Hochschulen: Es ist sehr erschütternd, was Sie über die Dunkelziffer von Grenzüberschreitungen berichteten, auch, dass Sie die Studierenden mitbetreuen und beraten müssen. Dort scheint einiges im Argen zu liegen. – Meine Frage dazu: Waren Sie auch schon mit dem Sozialministerium im Gespräch über diese Problematik?

Abg. **Silvia Brünnel**: Herzlichen Dank von meiner Seite für die vielen schriftlichen Stellungnahmen und die Teilnahme an der mündlichen Anhörung. – Ich habe zunächst eine Frage an Frau Dr. Giebhardt vom Hessischen Städtetag: In Ihrer schriftlichen Stellungnahme sind Sie darauf eingegangen, dass Sie zum Teil überreguliert finden, was in den Gesetzentwürfen von DIE LINKE und SPD vorliegt, und verweisen dabei zum Teil auf rechtliche Problematiken. – Vielleicht könnten Sie dies noch etwas spezifizieren und näher erläutern?

Insbesondere sehen Sie die Regelungen im § 53 Abs. 11 bis 14, die automatische Verlängerung der Amtszeit von bestellten Gleichstellungsbeauftragten, als nicht sachgerecht an. Mich würde interessieren, wie Sie zu der Regelung der automatischen Verlängerung der Amtszeit von bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen. Könnten Sie das im Kontext der Wiederbestellung noch einmal näher erläutern?

Abg. **Claudia Ravensburg**: Ich habe insbesondere drei Fragen, die sich an Landkreistag, Städtetag, aber auch an die Hochschulen richten. Zunächst geht es mir um das Thema unabhängige Stelle. Diese wird in den schriftlichen Anhörungen häufiger gefordert, und zwar nicht so, wie wir sie jetzt eingerichtet haben, als Service- und Auskunftsstelle sowie als Hilfestellung für die Frauenbeauftragten beim Sozialministerium, sondern unabhängig.

Dazu ist meine erste Frage: Wie sehen Sie das? Aus meiner Sicht besteht hierbei die Gefahr eines Eingriffs in die kommunale Selbstverwaltung. Würden Sie das so bestätigen? Können Sie sich vorstellen, dass eine solche unabhängige Stelle im Konfliktfall dort regelt und die Kommunen diese Regelung auch akzeptieren, oder würden Sie sagen, diese Regelung würde von den Kommunen als Eingriff in ihre Selbstverwaltung gesehen?

Zweitens. Frau Dr. Giebhardt erwähnte vorhin, Ihre Mitglieder sehen die Wahl – es geht um die Wiederbestellung der Frauenbeauftragten –, die in einigen schriftlichen Stellungnahmen vorgeschlagen worden ist, als kritisch an. – Können Sie das kurz begründen und dazusagen, was der Vorschlag Ihrer Mitgliedskommunen wäre?

Drittens. Das Thema Teilzeit ist bis jetzt noch nicht erwähnt worden. Herr Dr. Hilligardt, Sie haben die Statistik dargestellt, dass der Anteil der Frauen gerade in den kommunalen Verwaltungen deutlich, bis zu 70 % angestiegen sei; im höheren Dienst haben wir Nachholbedarf. Sie sagten aber auch, eröffne die Digitalisierung mehr Chancen. Sehen Sie in den Führungspositionen immer noch Hemmnisse durch zu hohe Anteile an Teilzeitarbeit? Wäre es ein Weg, die Teilzeit zu reduzieren oder Frauen über diese neuen Möglichkeiten, die Sie nannten – durch Digitalisierung, einen Weg zu eröffnen, eher in Führungspositionen zu gehen, in denen sie bis jetzt für sich wegen der Teilzeitarbeit noch keine Möglichkeit sehen? Diese Frage gebe ich gern auch an die anderen Sachverständigen.

Mich interessiert außerdem das Thema unabhängige Stelle, auch in Bezug auf die Hochschulen. Wir haben eine Autonomie der Hochschulen. Würde eine unabhängige Stelle in die Autonomie der Hochschulen eingreifen?

**Vorsitzender:** Weitere Rückfragen liegen mir aktuell nicht vor. Da alle Institutionen adressiert wurden, schlage ich vor, dass wir einmal die Reihe durchgehen. Wir starten direkt wieder mit Herrn Prof. Hilligardt, bitte.

**Prof. Dr. habil. Jan Hilligardt:** Ich komme gern auf die an mich gerichteten Fragen zu sprechen. Vielleicht vorab der Hinweis: Die Stellungnahmen des Landkreistages, des Städtetages und bisweilen des Städte- und Gemeindebundes würden unterschiedlich aussehen. Das ist natürlich das Wesen unserer Verbände und am Ende die Entscheidung jedes Verbandes selbst, welche Schwerpunkte er setzt. Ergänzend zu den Fragen, die in unserer Stellungnahme nicht beantwortet sind, bin ich daher in der mündlichen Anhörung dabei.

Ganz wichtig in den Entscheidungsprozessen im Hessischen Landkreistag sind die vielen Arbeitsgemeinschaften einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen, die wir immer aktiviert haben und immer aktivieren, wenn es darum geht, politische Entscheidungen in unseren Verbänden vorzubereiten. Die Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten im Hessischen Landkreistag ist ein wichtiger Bestandteil, und selbstverständlich sind deren Positionen und Stellungnahmen für uns wichtig im politischen Abstimmungsprozess in den Verbänden.

In der Bewertung der beiden Gesetzentwürfe von SPD und DIE LINKE, die nahezu oder insgesamt identisch sind, ist für uns aber – auch in der politischen Entscheidung im Verband – erst einmal die Kommunalverfassung wichtig. Wie führe ich einen Landkreis, eine Stadt, eine Gemeinde? Der Begriff Selbstverwaltung wurde genannt. Es gibt kaum eine Institution des öffentlichen Dienstes in Hessen, die durch die Direktwahl der Landrätin/des Landrates, durch die unmittelbare Wahl des Kreistages und dann die mittelbare Wahl des Kreisausschusses ihre Führungsorgane – die Verantwortung der Führung ist ihnen durch die Kommunalverfassung zugewiesen – demokratisch legitimiert hat und einer ständigen demokratischen Kontrolle unterliegt.

Wenn wir diese Verantwortung, die wir per Kommunalverfassung als Landrätin/Landrat, als Kreisausschuss und Kreistag haben, wahrnehmen, muss auch wichtig sein, auch für die demokratische Kontrolle, dass die Verantwortung am Ende auch bei mir bleibt. So bewerten wir verschiedenste Vorschläge für Fachgesetze, wenn es um Mitwirkungs- oder Beteiligungsrechte oder Beratungsgremien des Kreistages geht, indem wir immer sagen – dies wurde auch bereits genannt –: Der Kern der Selbstverwaltung und der Verantwortung, die der höchste Souverän, das Volk, ihnen in Wahlen gibt, muss gewahrt bleiben.

Deshalb – ich habe das in einem anderen Ausschuss auch als Maßstab angelegt, als es um das Personalvertretungsrecht ging; wir sprechen auch über Personalräte, wenn es um Mitbestimmung geht – ist für uns eine Grenze gesetzt, wenn wir sagen: Die Eingriffe einzelner Organe und Institutionen gehen zu weit. Das sagen wir bei den Gesetzentwürfen von Linken und SPD, denn darin verschwimmen ein Stück weit die Grenzen der Verantwortung, die per Wahl den Verantwortlichen zugewiesen wird, mit den Instrumenten, die das Fachgesetz den entsprechenden Personen gibt. Im Übrigen haben wir auch ein wenig das Gefühl, es kommt zur Schiefelage mit dem

Personalrat. Auch dort gibt es teilweise Unklarheiten, sodass wir sagen: Das jetzige Instrumentarium, das durchaus weitgehend ist, trägt, und es wird auch weiterhin tragen. Alles andere sorgt nicht für ein Mehr, auch in der Fragestellung von Gleichberechtigung, Familie und Beruf, sondern verwässert am Ende auch teilweise die Führungsverantwortung.

**Dr. Ute Giebhardt:** Ich habe nicht so viel Übung wie Herr Prof. Hilligardt. Ich hoffe, ich spreche alles an, was gefragt war. – Vielfach ging es um die Frage der Kritik gegenüber dem Wahlelement. Ich habe über die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes an den Hochschulen promoviert – es ist schon eine Weile her; politikwissenschaftlich, nicht juristisch – und habe mich damit beschäftigt. Das Besondere am Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ist, dass die dienstliche Stellung der Frauenbeauftragten so stark ist, dass es, anders als beim Personalrat, der die Interessen gegenüber der Dienststelle vertritt, ganz stark das Element gibt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststelle ist und die Dienststellenleitung beim Auftrag unterstützt. Andere Gleichstellungsgesetze haben Elemente der Wahl, auch für die Frauenbeauftragte, von vornherein. Das sind dann einfach andere Wege.

Aber im HGIG ist das eine Besonderheit, die ich persönlich als sehr positiv einschätze, weil es die Rollen klärt. Aus meiner und aus Sicht der anderen Teile des Städtetages, der die Stellungnahme hauptsächlich mitträgt, ist es schwierig, das Element einzuführen, gerade auch dann, wenn es um eine Nichtwiederbestellung geht, wo vermutlich auch ein Konfliktfall dahintersteht und die enge Zusammenarbeit, die es geben muss. Natürlich ist eine Frauenbeauftragte fachlich weisungsfrei, sie widerspricht auch der Dienststelle. Dafür gibt es auch Regelungen, wie man dies tut. Aber das halte ich für problematisch.

Einen konkreten Vorschlag, wie man es anders machen kann, liefern wir nicht, und es ist auch so – vielleicht kann ich das sagen, auch aus der Praxis –, dass es mir persönlich, aber ich glaube, auch vielen Kolleginnen und Kollegen erst jetzt aufgefallen ist, nach ca. 25 Jahren Gültigkeit des Gesetzes, dass es diese Lücke gibt, weil uns vorher keine direkten Fälle bekannt geworden sind und man jetzt noch einmal schauen müsste, dass es zumindest noch einmal eine Gelegenheit gibt, wo eine Kollegin die Gelegenheit erhält, dies bekannt zu machen. Dazu wird im Oppositionsentwurf gesagt, es müsse ihr angekündigt werden, dass sie nicht wiederbestellt werden soll. Dass es dazu eine Regelung gibt, finden wir gut und wichtig; aber eine Wahl ist in dem gesamten Kontext sehr ungewöhnlich.

Zur Unterschiedlichkeit der Stellungnahmen schließe ich mich Herrn Prof. Hilligardt an. Sie sehen, im Städtetag sind alle gefragt, und dann werden die Meinungen in einer Stellungnahme zusammengeführt. Das ist hier anders als beim Landkreistag. – Die Frage von Frau Brünnel war damit auch beantwortet.

Zur Frage von Frau Ravensburg nach der unabhängigen Stelle: Generell muss man sagen, dass die Frauenbeauftragten häufig frustrierende Erfahrungen machen. Das Widerspruchsrecht gibt es, und man kann die Gelegenheiten nutzen, die Argumente vorzutragen; aber die Effekte sind nicht immer da, deshalb entsteht der Wunsch danach. Herr Prof. Hilligardt hat es erläutert. Ich

war lange Zeit Frauenbeauftragte an der Hochschule und habe den Wechsel mitgemacht. Vorher hat sich der Widerspruch an das Ministerium gerichtet, dann wurde die Autonomie der Hochschulen erhöht, und er richtet sich jetzt an das Präsidium. Eine Weile war es auch im Senat, und man konnte dort seine Argumente vertreten. Es führt nicht immer zu dem gewünschten Ergebnis, deshalb ist der Wunsch, man könnte den Konflikt woandershin tragen. Das kann ich verstehen, aber gerade in meiner Rolle hier als Vertreterin des Städtetages kann ich nur sagen: Die kommunale Selbstverwaltung ist ein ganz hohes Gut, und es gäbe auf jeden Fall Schwierigkeiten, wenn man von außen eingreift. – Habe ich alles beantwortet?

Abg. **Christiane Böhm**: Die Mitwirkungsrechte.

**Dr. Ute Giehardt**: Das habe ich gar nicht verstanden, was Sie damit meinten, was ich da gesagt hätte.

Abg. **Christiane Böhm**: Sie sagten, dass die Mitwirkungsrechte konkreter werden sollen, aber nicht so konkret wie bei uns. Dazu war die Frage, welche konkreten Mitwirkungsrechte Sie sich wünschen.

**Dr. Ute Giehardt**: Ich hatte gesagt, dass wir davon ausgehen, dass die Frauenbeauftragten stärker in ihrer professionellen Rolle anerkannt werden sollten; aber im Einzelnen würde ich da eigentlich nichts sehen. Wenn ich das noch sagen darf: Was in den Oppositionsentwürfen festzuschreiben versucht wird, sind Fragen aus der Praxis: Was wird alles abgeprüft, wenn eine Ausschreibung vorliegt? Das sind die Dinge, die man in der Praxis abprüft, wenn man eine Stellenausschreibung freigibt. Dies alles würde nochmals festgeschrieben, aber es würde dann auch sehr umfänglich und detailliert, wie es die Kolleginnen von der Hochschule ebenfalls bereits sagten.

**Dr. Sylke Ernst**: Frau Böhm, Sie hatten die Sachverständigen der LAKOF gebeten, sich noch einmal in Bezug auf die drei Gesetzentwürfe zu positionieren, ob sie am Ende nicht mit dem vorliegenden Gesetz leben könnten. Ich habe versucht, die positiven Punkte aus allen Bereichen herauszuarbeiten, und am Ende muss ich sagen: Das vorliegende Gesetz der Landesregierung hat sich schon in weiten Teilen seit vielen Jahren bewährt. Hessen war lange Zeit Vorreiter.

(Zuruf: War!)

– War, genau. Natürlich ist es nicht leicht, ein Gesetz komplett über den Haufen zu werfen, aber mit den Anregungen, die wir mitgegeben haben, könnten wir leben. Die Oppositionsentwürfe sind

sehr kleinteilig, wie ich bereits sagte. Sie enthalten viele unterstützenswerte Punkte, diese habe ich auch genannt; aber sie sind für die Praxis der Hochschulen zu weitgehend, zu kleinteilig. – So schon einmal ganz grob die Positionierung der LAKOF.

Frau Gersberg, Ihre Frage kann ich als Anregung mitnehmen. Wir sind im Alltag als LAKOF intensiv mit dem HMWK im Austausch, und was die Ausstattung und die Einbeziehung von Studierenden betrifft, so ist das Sozialministerium in der Tat der richtige Ansprechpartner. Das sollten wir intensivieren.

Zur unabhängigen Stelle, zur Frage von Frau Ravensburg: Ich sehe es nicht als Eingriff in die Autonomie, da die unabhängige Stelle keine Entscheidungen trifft, die in die Autonomie einwirken, sondern es ist eine unabhängige Clearing-Stelle außerhalb der Institution, die dazu beiträgt, Konflikte in der Institution zu lösen. Aber sie hilft nur zu lösen, gelöst wird es in der Institution. Ich sehe es als ein Unterstützen. Sie muss ausgestattet und qualifiziert sein, aber dann kann sie die Gleichstellung sehr stärken.

**Sabine Schubert:** Ich bin Sabine Schubert, die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Frau Beck ist meine Stellvertreterin. Vielleicht mag sie mich noch ergänzen, weil sie fachlich unschlagbar klasse ist. Ich bin jetzt auch sehr aufgeregt, weil ich nicht mit einer Rückfrage gerechnet habe. Sie ist selbstverständlich valide und legitim.

Ich möchte berichten, dass in bundesweiten wissenschaftlichen Studien bewiesen ist, dass die Rückmeldung von erlebtem Übergriff, Verletzungen oder wie auch immer, bei solchen Umfragen in keinem Verhältnis zu den in Beratungsgesprächen tatsächlich vorgebrachten Fällen steht. Es ist also kein Problem in Hessen, es ist ein Problem der Unterrichtssituation, die es verschärft; denn in allen menschlichen Zusammenhängen passieren Übergriffe täglich, nur sind wir nicht immer, in jeder Situation so sensibel wie ein Musiker, eine Musikerin, die dort steht, um kritisiert zu werden. Wenn dann ein Übergriff passiert, ist das umso verletzender. Das heißt, die Sensibilität der Betroffenen ist auf einem höheren Level, und dadurch ist die Gefahr einer Verletzung größer. Das bedeutet nicht, dass wir schlimmer sind als andere, aber die Situation an sich erfordert eine höhere Wachsamkeit auf beiden Seiten, damit diese Grenze nicht überschritten wird. Es ist ja in der Regel kein krasser Übergriff, es sind keine gravierenden Fälle, trotzdem sind sie verletzend. Eine werdende Künstlerin/ein werdender Künstler sind in ihrem ganzen Wesen auf einer anderen Sensibilitätsstufe unterwegs als unsereiner.

Ich möchte noch berichten: Wir sind auch in gutem Kontakt mit der bukof, der Kommission künstlerischer Hochschulen, und es besteht an allen künstlerischen Hochschulen dasselbe Problem. Ich kann aus unserer Hochschule berichten – das ist sicher bei allen anderen genauso –, dass die Fälle, die aus Studierenden-Betroffenensicht kommen, die anderen Fälle weit überwiegen. Das heißt, die Notwendigkeit, dass auch Studierende in eine, wie auch immer geartete, Bemessung einfließen, ist bei unseren Hochschulen umso dringender. – Ich hoffe, das ist zunächst genug.

**Vorsitzender:** Besten Dank. – Wenn zum ersten Block keine weiteren Rückfragen vorliegen, kommen wir nun zu Block 3. Ich rufe als erste anzuhörende Institution die LAG im Hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüro auf, die LAG-Sprecherin Jennifer Muth.

**Jennifer Muth:** Ich bin heute hier als eine der Sprecherinnen der LAG Hessischer Frauenbüros und mache mich stark für die Kolleginnen, bei denen das HGIG nicht umgesetzt wird. Auch die Kolleginnen, die mir folgen, handeln ebenso. Wir sprechen für diejenigen, welche nicht ordentlich bestellt sind, die nicht in die Leitungs- und Führungspositionen der Dienststellen eingebunden sind.

Das bestehende HGIG war in den Neunzigerjahren sehr gut, und es hat sich stets weiterentwickelt. 2016 wurde einiges verändert und erweitert, doch es braucht nochmals eine Veränderung und Erweiterung. Herr Klose sprach 2022 bei der Einbringung des Gesetzes davon, dass die Gleichstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Das sehen wir genauso. Es besteht aber weiterhin eine strukturelle Barriere, die abgebaut werden muss, insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben. Das Gesetz wird leider häufig nicht in Gänze wahrgenommen. Grundsätzlich hat es Einfluss auf die Arbeit der Personal- und Dienststellenleitung. Unser Appell geht an alle: Nehmt das Gesetz wahr und setzt es um.

Wir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben nach § 20 HGLG das Klagerecht. Wird eine Kollegin nicht beteiligt, kann sie eine Stellungnahme schreiben, sie leitet ein Widerspruchsverfahren ein und ist immer im Gespräch mit der Dienststellenleitung. Wird dies ignoriert, kann sie vor das Verwaltungsgericht gehen und klagen. Doch die Erfahrungen zeigen: Ist sie unbeequem, wird sie nicht wiederbestellt oder in einem sogenannten Sterbezimmer der Verwaltung geparkt. Unsere Frage ist: Ist das zielführend? – Unsere Kollegen müssen wir hier klar schützen. Es hat auch Auswirkungen auf ihre Finanzen, ihre Stellung und ihre Gesunderhaltung. Eine Frauenbeauftragte ist allein auf weiter Flur, sie wird oft als Störfaktor wahrgenommen. Dadurch ist sie oft auch psychisch belastet. Unserer Meinung nach ist das ein strukturell verankerter Sexismus.

Doch stecken wir nun den Kopf in den Sand? Nein. Wir wollen die Chancengleichheit vorantreiben und setzen uns gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und für die Chancengleichheit in unseren Kommunen ein – mit dem Ergebnis, dass immer und immer wieder an unserem eigenen Stuhl gesägt wird. Wir wissen von Kolleginnen, bei denen das der Fall war – und es ist nicht nur eine.

Es gab innerhalb der LAG eine Arbeitsgruppe, die sich intensiv mit den einzelnen Paragrafen auseinandergesetzt hat, und wir fordern, folgende Kernpunkte auf jeden Fall aufzunehmen: die Durchsetzung der Gleichstellung, Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung, die Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle, die Konkretisierung der Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte, die gesetzliche Regelung zur Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, um das Gesetz in das Hier und Jetzt zu holen und es zu stärken.

Wir bitten Sie auch, noch einmal in sich zu gehen oder dem Aspekt, solange diese Machtstrukturen im Raum stehen und immer noch verankert sind, solange Frauen in Teilzeit keine Leitungsposition übernehmen können und Frauen und Familien neben ihrem Beruf 24/7 sehr viel leisten und dies in der Gesellschaft, im Berufsleben und vor allem bei der Rente nicht anerkannt wird, ist es schwer zu sagen, dass Männer und Frauen vor dem Grundgesetz gleichberechtigt sind.

**Dr. Anja Engelhorn:** Auch von mir ein Hallo in die Runde. – Zunächst möchte ich darauf aufmerksam machen, was wir vor uns stehen haben, denn ich finde es spannend, dies noch einmal ins Gedächtnis zu rufen. Das ist das Gesetz, von dem wir sprechen.

(Die Anzuhörende hält eine Kopie des Gesetzes hoch.)

Das ist ein Kommentar dazu, nur, um noch einmal deutlich zu machen, von welchem Gesetz wir sprechen und wie sich das haptisch und visuell anfühlt.

(Die Anzuhörende deutet auf den angesprochenen, mehrbändigen Kommentar, der vor ihr und den weiteren Vertreterinnen der LAG aufgereiht ist.)

Wie wichtig unsere Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im institutionellen Rahmen ist, haben wir im Prozess zur Novellierung des HGIG wieder sehr deutlich erfahren. Tagein, Tagaus setzen wir als interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellung der Geschlechter in unseren Dienststellen um, indem wir aktiv gestalten, Prozesse notfalls stoppen, andere voranbringen und ganz nah an den Menschen sind. Wir sind die Expertinnen in Bezug auf die Möglichkeiten und Grenzen dieses Gesetzes, und wir kennen die Bedarfe. Über die LAG nutzen wir zudem die Möglichkeit der Vernetzung, um uns auszutauschen und auch weiterzubilden. Die LAG ist damit geballtes Wissen und Erfahrung. Dennoch müssen wir uns, wie sonst in unserem beruflichen Alltag auch, selbst Gehör verschaffen, auf unsere Expertise pochen und darauf unglaublich viel Kraft und Energie verwenden.

Dr. Torsten von Roetteken und Friederike Boll haben die LAG auf dem Weg zu einem Gesetzentwurf für die Novellierung des HGIG begleitet. Wir haben unser eigenes immenses Fach- und Erfahrungswissen eingebracht und bekommen dann im Prinzip nichts anderes als eine Abfuhr seitens der Landesregierung. Um überhaupt zu Wort zu kommen, müssen wir die Gelegenheit, im Sozialausschuss zu sprechen, nutzen. Alle Frauen- und Freistellungsbeauftragten in der LAG hätten heute etwas zu sagen, aber nicht alle können sprechen. – Warum nicht, fragen Sie sich? Weil die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, nicht immer sicher sind, weil uns das Gesetz nicht immer ausreichend schützt.

Wir haben uns daher dafür entschieden, nicht für uns selbst und unsere eigenen Dienststellen zu sprechen, und dazu, dass nur diejenigen sprechen, die sich des guten Willens der Dienststellenleitung sicher sein können, den erkämpften Stand nicht zu verlieren. Was wir damit deutlich machen wollen, ist, dass weder der Prozess hin zur Novellierung noch der aktuelle Gesetzentwurf der Landesregierung – ohne Beteiligung der LAG – und auch nicht unsere Vorsprache im Sozi-

alausschuss frei von eben jenen patriarchalen Strukturen sind, die die Ungleichbehandlung hervorbringen und gegen die wir gemäß Grundgesetz vorgehen sollen. Die Notwendigkeit unserer Arbeit wurde in den letzten Monaten daher nur noch deutlicher, und so sollten den Lippenbekenntnissen zur Gleichberechtigung aller Geschlechter nun endlich auch Taten folgen.

Der Gesetzentwurf der LAG schützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ermöglicht ihr Wirken und macht die Gleichstellungsarbeit besser, zeitgemäßer und effektiver. Dieser Entwurf stand allen Parteien zur gleichen Zeit zur Verfügung. Die SPD und DIE LINKE haben weitestgehend den Entwurf der LAG übernommen. Darüber erst gelang es, hier letztendlich sprechen zu können. Jetzt sind alle gefragt, über Parteigrenzen hinweg die Gleichstellungsarbeit zu fördern und das HGIG nicht zum politischen Ränkespiel werden zu lassen. Wir machen keine Parteipolitik hier und fordern alle auf, sich mit unseren Forderungen, unserem Fach- und Fachwissen auseinanderzusetzen. Wir bauen darauf, dass unsere Kernforderungen in dem novellierten Gesetz berücksichtigt werden. Wir bauen auf Sie.

**Janina Boerckel:** Sehr geehrte Anwesende, die ich hier bewusst nicht mit der Floskel „Damen und Herren“ begrüßen möchte, weil wir damit nicht alle Menschen ansprechen. Ich möchte stattdessen zwei Sätze aus den vorliegenden Entwürfen der Oppositionsparteien zitieren:

Dieses Gesetz beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind. Gleiches gilt in Bezug auf die Nachteile, denen nichtbinäre Menschen im Verhältnis zu Menschen anderen Geschlechts ausgesetzt sind.

Diese beiden Sätze machen sichtbar, dass es Benachteiligungen von Frauen in einem binären und patriarchalen Geschlechtersystem gibt, und sie machen sichtbar, dass es Diskriminierung von nichtbinären Menschen gibt, die in diesem System keinen Platz haben. Sichtbarkeit schaffen und Diskriminierung benennen, das sind sehr, sehr wichtige Werkzeuge unserer alltäglichen Arbeit. Es sind wichtige Werkzeuge auch in einer Welt, in der von vielen Menschen, die von der Norm abweichen, immer wieder Schweigen, Unauffälligkeit und Anpassung gefordert werden. Studien belegen, dass es weniger als ein Drittel der nichtbinären Personen sind, die offiziell auf der Arbeit als nichtbinär geoutet sind, und mit diesem nicht vorhandenen Outing gehen großes Leid und viele Schwierigkeiten einher. Ich saß letztens mit einer nichtbinären befreundeten Person zusammen und erzählte von dieser Debatte über die Novellierung, und die Person sagte, halb ernst und halb im Spaß: Na, wenn das so ist, bewerbe ich mich als Nächstes auch in der Verwaltung, und wenn es dann schiefgeht und alles richtig schlecht läuft, kannst du etwas machen.

Wir würden alle wirklich gern etwas machen können in so einem Fall, aber ein Gesetz kann Menschen nur vor Diskriminierung schützen, wenn es ihre Existenz anerkennt und sie benennt. Anerkannt wurde vom Verfassungsgericht, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch die geschlechtliche Identität derjenigen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem

weiblichen Geschlecht zuordnen lassen; gemeint sind hiermit auch nichtbinäre Personen. Anerkannt wurde zudem, dass nach Art. 2 Abs. 3 des Grundgesetzes auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts geschützt werden.

Wir brauchen für unsere Arbeit ein HGIG, in dem sich das wiederfindet; denn Geschlecht ist an sich nichts, worüber debattiert werden kann. Es ist der Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Geschlecht ist eine Erzählung und nicht nur ein Wort. Es gibt genauso viele Möglichkeiten, eine Frau zu sein, wie es Frauen gibt. Es gibt genauso viele Möglichkeiten, ein Mann zu sein, wie es Männer gibt, und es gibt genauso viele Möglichkeiten, nichtbinär zu sein, wie es nichtbinäre Menschen gibt. Wir möchten in unserer Arbeit nicht über Geschlechtsidentitäten debattieren, sondern diskriminierende Strukturen und Mechanismen aufdecken und überwinden, denn diese Strukturen und Mechanismen benachteiligen ganz konkret Menschen, denen wir in unserem Arbeitsalltag begegnen und die wir auch ermutigen möchten, in der Verwaltung zu arbeiten. Dafür brauchen wir ein Gesetz, das über die Binarität von Geschlecht hinausgeht.

**Katrin Vogel:** Das HGIG gibt es seit nunmehr 30 Jahren, Ziel: die Verwirklichung der Chancengleichheit. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG gibt es seit 17 Jahren, Ziel: Benachteiligung bekämpfen und die Rechte der Betroffenen stärken. Beides Gesetze, mit denen wir arbeiten, um vor einer ungerechtfertigten Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu schützen. AGG und HGIG sind auf dem Papier geregelt, aber nicht in allen Dienststellen umgesetzt.

Die Dienststellen haben wirksame Konzepte zum Schutz vor sexueller Belästigung und Benachteiligung aufgrund des Geschlechts entwickelt. – Glauben Sie das? Wurden Sie schon einmal sexuell belästigt? Oder Sie? Was würden ihre Kolleginnen und Kollegen sagen? Was würden Ihre Partnerinnen oder Partner sagen? Gleiche Privilegien für alle? Wirklich? Präventionsmaßnahmen, Schulungen, Ansprechpersonen – Fehlanzeige. Die Zahl der Beschwerden ist gering. Es gibt also kein Problem. – Falsch. Es ist ein Warnsignal für fehlendes Vertrauen. Die Dienststellen erwecken nicht den Eindruck, dass sie ihre Schutzpflicht aus dem AGG und dem HGIG ernst nehmen. Die meisten Dienststellen haben keine gesetzlich vorgeschriebene Beschwerdestelle, oder wenn eine vorhanden ist, wird sie nicht täglich oder niemand weiß, wohin er sich wenden muss oder dass es sie gibt. Bedienstete wissen nicht, wer sie unterstützt. Sie kommen zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die berät, und das sind keine schönen Gespräche. Bringen die Betroffenen den Mut auf, unterstützen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beim Gang zu personalverantwortlichen Personen. Doch viel zu selten nimmt die Dienststelle ihre Schutzpflicht ernst.

Was macht das mit den Betroffenen? Krankheit, Mobbing, Versetzung, Kündigung. Keine Unterstützung ist Mittäterinnen- bzw. Mittäterschaft. Auch im Jahr 2023 kommen immer noch die gleichen Argumente wie vor 40 Jahren: Sie haben da bestimmt etwas falsch verstanden. Wollen Sie damit über Ihre Minderleistung hinwegtäuschen? Sie wollen da jemandem etwas anhängen. Waren Sie zu freizügig angezogen? Bei uns? Bei uns gibt es so etwas nicht. Was sollen wir da jetzt

machen? Sie wissen doch: Die Durchsetzung von Maßnahmen ist im Angestelltenverhältnis einfacher als im Beamtenverhältnis. Ja, und jetzt? Ein Weiter so? – Nein. Status darf nicht schützen. Altes Rollenverständnis braucht ein Update. Betroffene ernst nehmen, Bewusstsein schaffen, der Schutzpflicht nachkommen. Machen Sie den öffentlichen Dienst zukunftsfähig und attraktiv. Sie haben die Macht, mit der Novellierung des HGIG flächendeckende Gleichstellung zu erreichen. Nichts darunter sollte Ihr politisches Ziel sein.

Ihnen liegen nun vielfältig ausformulierte Stellungnahmen der Adressatinnen und Adressaten sowie die Entwürfe der SPD und der Linken vor. Das macht den weiteren Austausch möglich. Es ist die Chance für eine HGIG-Novellierung, die Gleichstellung in die Fläche bringt. Liebe Landesregierung, nehmen Sie in Ihren Entwurf konkrete Beschäftigungsrechte, Diskriminierungsverbote und Sanktionen mit auf. Ein detailliertes Gesetz fernab eines Schnellhefterformats bietet kaum Raum für Interpretations- und Auslegungsmöglichkeiten. Das stärkt die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Setzen Sie sich bitte mit uns an einen Tisch. Wir können Sie beim Drehen an den Stellschrauben beraten. Wir stehen bereit für ein Miteinander. Wir Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden nicht schweigen. Wie schon unsere Vorgängerinnen behalten wir einen langen Atem, damit wir eine Zukunft schaffen, in der jede Person ohne Scheu, Scham und Selbstzweifel Diskriminierung und Belästigung öffentlich machen kann. Beraten, unterstützen, stärken – wir machen weiter.

**Patricia Mayer:** Seit 1995 ist Folgendes geregelt: Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informations- und Erfahrungsaustausch der Frauen- und Freistellungsbeauftragten. Das mag 1995 genug gewesen sein, heute reicht es bei Weitem nicht mehr. Trotz 30 Jahren Erfahrung mit dem HGIG sind viele Fragen offengeblieben: Wie gestalten Dienststellenleitungen und Frauenbeauftragte prozesshaft organisatorische und soziale Maßnahmen? Wo müssen wir eine Beteiligung bei der Besetzung von Gremien ansetzen? Welche gesetzlichen Anpassungen bräuchten die Kommunen in dieser Frage im Unterschied zum Land? Wann wird an den politischen Willen erinnert, die im Gesetz festgeschriebene Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu regeln? Wann wird daran erinnert, in Unterrepräsentanzbereichen nicht nur einfach aufzuschreiben oder auszuwählen, obwohl kein Frauenförderplan aufgestellt wurde? Ein Organklagerecht kommt hier viel zu spät. Wie können Widersprüche ausgewertet und perspektivisch minimiert oder vermieden werden?

Der Austausch Ihres Ministeriums mit uns und unseren Dienststellen ist dringend geboten. Die noch immer geltende Absicht einer Top-down-Verankerung des HGIG mit Bezug auf Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes muss verantwortlich, d. h. strategisch und operativ mit Leben gefüllt werden. Nehmen Sie diese Verantwortung mit uns allen wahr. Entwickeln Sie das HGIG weiter. Seien Sie die Anlaufstelle für Gleichberechtigungsfragen. Halten Sie die politische Auseinandersetzung zum Thema Gleichberechtigung lebendig. Helfen Sie mit beim Abbau von Diskriminierung. Helfen

Sie den Frauen- und Freistellungsbeauftragten. Helfen Sie den Personal- und Organisationsverantwortlichen. Helfen Sie den Personalrätinnen und Personalräte. Kompromisse anbieten, darin sind wir Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unschlagbar.

Die zentrale unabhängige Stelle war und ist ein solcher Vorschlag. Im Zuge der Novellierung fand diese Idee bereits 2016 gemeinsam mit vielen Dienststellen eine hohe Akzeptanz. In Einzelfällen führte der Kontakt mit Ihrem Haus bereits zur Klärung von Sachverhalten. Stellen Sie uns Ihre Expertise weiterhin zur Verfügung und bauen Sie diese aus. Was Dienststellen erwarten: Die unabhängige Stelle unterstützt fachlich alle Akteurinnen und Akteure der Dienststelle. Die unabhängige Stelle schafft im Vorfeld Abhilfe bei Unklarheiten sowie bei der Auslegung des Gesetzes. Sie schult Dienststellen in der Umsetzung des Gesetzes. Die unabhängige Stelle unterstützt damit jene, die an Gleichberechtigungsfragen interessiert sind, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und die Gleichberechtigung voranbringen wollen.

Das von ihr erstellte Berichtswesen schafft einen Überblick, wie Gleichberechtigungsarbeit in Hessen umgesetzt ist. Die Evaluation spielt eine tragende Rolle bei der Novellierung des HGIG. Die unabhängige Stelle weist Beratungs- und Moderationskompetenzen aus. Sie unterstützt bei Problemlagen und Konflikten. Seien Sie kompromissbereit. Ergänzen Sie den Gesetzentwurf um die unabhängige Stelle.

**Corinna Zehender:** Es bedarf dringend einer Konkretisierung der Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hessen. Die Regelungen, wie sie bisher in den §§ 17 und 18 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes festgeschrieben sind, sind eindeutig zu schwammig. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Hessen müssen tagein, tagaus mit ihren Dienststellenleitungen darüber diskutieren, ob eine geplante Maßnahme die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft und sie somit zu beteiligen ist.

Dabei geht es um Beteiligung an Maßnahmen, wie zum Beispiel die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes oder auch bei Maßnahmen baulicher Natur, z. B. die Aufstellung einer Fahrradabstellanlage. Schon bei diesen Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsrelevanz offensichtlich ist, folgt mitnichten in allen hessischen Verwaltungen eine Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Aber viel entscheidender noch ist eine Beteiligung bei den organisatorischen Maßnahmen einer Verwaltung. Hier müssen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einbezogen werden, und die Folgen bezüglich der Gleichstellung zu überprüfen. Solche Maßnahmen betreffen z. B. Umstrukturierungen in und zwischen den einzelnen Abteilungen, Veränderungen in den Geschäftsverteilungsplänen, Stellenplananmeldungen. Eine Beteiligung erst bei der Besetzung von Stellen im Rahmen von Ausschreibungsverfahren ist zu spät. Das ist das Ende der Kette.

Zurzeit entscheidet die Dienststellenleitung, ob die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei einer Maßnahme beteiligt werden soll. Sollte nicht aber die Entscheidung, ob eine Maßnahme

gleichstellungsrelevant ist, immer von der Expertin selbst, demnach der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, getroffen werden? Aktuell werden die Expertinnen auf diesem Gebiet in den hessischen Verwaltungen noch nicht einbezogen. Genau dies fordern wir – mit der Folge, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten somit ganz einfach an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen der Dienststelle, für die sie zuständig sind, zu beteiligen sind. Diese Beteiligung muss, wie auch im aktuellen Gesetz in § 17 formuliert, frühzeitig erfolgen.

Aber was heißt dieses „frühzeitig“? Hier ergeben sich die nächsten Diskussionen. Heißt frühzeitig: vor dem Personalrat? – Ja. Heißt frühzeitig: noch vor dem ersten Entwurf einer Dienstvereinbarung? – Ja. Die Beteiligung muss zu einem Zeitpunkt erfolgen, an dem die Entscheidung noch gestaltunfähig ist, im Idealfall mit Beginn des jeweiligen Entscheidungsprozesses auf Dienststellenseite. Denn für eine gute Gleichstellungsarbeit ist es für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheidend, zu wissen, wo eine Verwaltung hinwill. Wenn die hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht ordnungsgemäß beteiligt werden, dann muss das Folgen haben, und zwar in dem Maße, dass die getroffenen Maßnahmen, auch vergangene, unwirksam sind, die Entscheidung somit rechtswidrig ist.

Wir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den kommunalen Verwaltungen müssen ein integraler Bestandteil eines jeden Entscheidungsprozesses sein. Hierfür brauchen wir eine richtige Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes.

**Katja Mittermüller:** Wir brauchen ein wirkungsvolles Gleichberechtigungscontrolling in unseren Dienststellen. Uns Frauenbeauftragten geht es seit der Einführung des Gesetzes um ein Hand-in-Hand mit der Dienststelle. Dabei unterstützen und begleiten wir, konzipieren Maßnahmen mit unerschütterlichem Engagement. Wir haben ein gutes Fundament für die Gleichberechtigung aller Geschlechter gelegt. Seit 1995 nutzen wir unsere Organstellung und damit einhergehend das Instrumentarium des Widerspruchs gegen die eigene Dienststelle. Warum? Weil es notwendig ist. Weil Maßnahmen gegen das Gesetz verstoßen. Weil Auszubildende sexuell belästigt werden und die Dienststellen den wertvollen Vorgesetzten halten möchten und sein Verhalten für ihn folgenlos bleibt. Weil im Vorstellungsgespräch, Geschlechterstereotypen folgend, an den Mann mit Vollzeitwunsch dann doch mehr Punkte vergeben werden als an die Frau mit Teilzeitwunsch. Weil der Vergabe von Prämien außerhalb der tariflichen Regelungen keine faire Systematik zugrunde liegt. Weil die Förderung eines Mannes noch vor Pensionsantritt erfolgt, obwohl der Dienstposten unverändert geblieben ist. Weil der Frauenanteil in Führungspositionen noch nicht dem Anteil an den gesamtbeschäftigten Frauen in der Verwaltung entspricht.

Das kann so nicht bleiben. Das höhlt das Recht aus und fördert Intransparenz. Die genannten Beispiele aus unserem Arbeitsalltag stammen unter anderem aus den Schulungen des Hessischen Verwaltungsschulverbandes, die ich zusammen mit weiteren Kolleginnen seit 2011 für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte anbiete. Zum Beispiel kommen Fälle, in denen einem Widerspruch, in der Sache also, stattgegeben wurde, so gut wie nicht vor. Wie erklären Sie sich das? Haben wir unsere Rolle nicht ausgefüllt? Haben wir das Gesetz all die Jahre – bei mir sind es fast 30 – falsch verstanden, falsch interpretiert? – Nein, sicher nicht. Maßnahmen wurden,

trotzdem sie gegen das Gesetz verstoßen, umgesetzt. Warum? Weil es geht, weil nichts passiert. Wir brauchen Weiterentwicklung und daher auch Sanktionen. Auch der Hessische Städtetag hat im Zuge der aktuellen Novellierung bereits im Mai 2020 von einigen Mitgliedsstädten berichtet, die fehlende Sanktionsmöglichkeiten bemängeln. Als Beispiele wurden nicht aufgestellte Frauenförder- und Gleichstellungspläne genannt sowie Nichtbeachtung der Vorgaben zur Ausschreibung nach § 9.

Das 2016 aufgenommene Organklagerecht war ein Schritt in die richtige Richtung. Es greift, wenn Maßnahmen ohne Prüfung der Gleichberechtigungsrelevanz umgesetzt werden. In der Praxis geht es aber in erster Linie um die Frauen in der Verwaltung, um deren Rechte, oder besser gesagt, um das Ende struktureller Benachteiligung, nicht um uns, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Stellen Sie sich vor: Die Beteiligung der Frauenbeauftragten ist unterblieben und es folgt eine Organklage – was sehr selten vorkommt. Was nützt es, wie im oben genannten Beispiel der im Vorstellungsgespräch niedriger bewerteten Frau, wenn gegen diese fehlerhafte Entscheidung nicht vorgegangen werden kann? Die Sache selbst, ihr festgeschriebenes Recht, muss einklagbar sein.

Unsere Aufgabe besteht seit 1995 neben der Unterstützung auch in einem Gleichberechtigungscontrolling in und mit unserer Dienststelle. Die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes gegen eine nicht gesetzeskonforme Maßnahme bleibt mit dem Selbstverwaltungsrecht unserer Kommunen vereinbar. Steuerungs- und Kontrollmechanismen, die sich an der Sache, am Gesetz, am Grundsatz der Transparenz orientieren, schränken nicht ein. Sie fördern die Akzeptanz des Verwaltungshandelns und politischer Notwendigkeiten. Nur mit Kontrollmechanismen funktioniert Demokratie.

**Daniela Kolb:** Ein oberstes Ziel im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ist die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Für diese Aufgabe soll sie von ihrer eigentlichen Tätigkeit entlastet werden. Die Entlastung und ihre Umsetzung sind im HGLG festgeschrieben, ebenso die personelle und finanzielle Ausstattung. Wenn Sie aber einen Blick in die Verwaltungen werfen, werden Sie feststellen, dass es keine unterschiedlicheren Strukturen geben kann als bei der Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie finden Frauen- und Freistellungsbeauftragte mit und ohne Entlastung vor, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in EG 6 bis hin zur EG 13, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Budget und auch ohne, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in größeren Dienststellen, die bei der Aufstockung ihrer personellen Ressourcen auf das Wohlwollen der Dienststelle angewiesen sind, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die ausreichend und frühzeitig beteiligt werden, und eben solche, die es nicht werden; Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die direkt der Dienststellenleitung zugeordnet sind, solche, die an anderer Stelle untergeordnet werden.

Das Bild, das wir Ihnen beschreiben, zeigt auf, wie unterschiedlich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ausgestattet sind, wie sie in Prozesse eingebunden werden und wo sie zugeordnet sind. Dieses Bild entsteht nicht durch die gesetzlichen Vorgaben, die die Größe der Verwaltung

oder die Anzahl der Mitarbeitenden berücksichtigt. Es entsteht vor allem dadurch, dass es Dienststellen gibt, die kaum oder kein Interesse an gleichstellungsrelevanten Themen und an der Umsetzung dieses Gesetzes haben.

Wie kann nun also die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die gemeinsam mit der Dienststelle für die Verwirklichung der Chancengleichheit zuständig ist, ihrer Funktion nach dem Gesetz nachkommen, wenn sie nicht ausreichend personell und finanziell ausgestattet ist? Wie kann sie ihre Ausgabe der strategischen und operativen Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Themen nachkommen, wenn sie nicht ordnungsgemäß beteiligt wird? Und wie kann sie in ihrer Funktion wirksam tätig sein, wenn sie befürchten muss, bei zu viel Engagement nicht wiederbestellt zu werden? Wie kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine solche strukturelle Ungleichbehandlung erfahren, und wie können diese unterschiedlichen Strukturen erklärt werden, wenn das aktuelle HGIG hierzu alles hergibt? Wie kann also letztlich das bestehende Gesetz so überarbeitet und an den ausschlaggebenden Stellen verbessert werden, damit wir uns diese Fragen nicht mehr stellen müssen?

Vielleicht wäre die Lösung eine ganz offensichtliche: Beziehen Sie die Expertinnen und Experten, die das Gesetz in der Praxis umsetzen und damit arbeiten, ausreichend und frühzeitig in den Gesetzgebungsprozess ein.

**Vorsitzender:** Mir liegen zwei Wortmeldungen vor, als Erstes die Kollegen Böhm, bitte.

Abg. **Christiane Böhm:** Herzlichen Dank an die Frauenbeauftragten für Ihre wirklich sehr eindrücklichen Schilderungen. Ich hätte öfter Applaus gegeben, wenn ich gedurft hätte. Somit bekommen Sie ihn verbal. – Ich bin wirklich sehr beeindruckt, weil Sie so deutlich geschildert haben, worum es geht. Ich möchte trotzdem noch einige Nachfragen stellen, auch wenn es mir schwerfällt, einzelne Punkte herauszuheben.

An Frau Muth geht die Frage: Es wird dauernd propagiert, dass es inzwischen möglich sei, dass auch Frauen in Teilzeit Führungsfunktionen übernehmen. Sie sagten, dies sei nicht so. Können Sie dazu noch einmal etwas sagen?

Meine zweite Frage: Sie schilderten eindrücklich, dass man dieses Klageverfahren eigentlich nicht nutzen könne, da man sonst – ich möchte das Wort nicht wiederholen – abgeschoben würde. Wie weit geht diese Schere im Kopf bei den Frauenbeauftragten? Wie häufig ist es – das können gern auch andere beantworten, denn ich denke, es gilt für alle –, dass man sagt: Nein, diesen Schritt gehe ich jetzt nicht. Ich fordere nicht ein, dass unbedingt der Gleichstellungsplan oder etwas anderes passiert, weil ich befürchten muss, dass dadurch die Zusammenarbeit oder meine eigene Position gefährdet ist.

Ich habe eine weitere Frage an die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Offenbach: Sie wiesen auf einen Kommentar zu einem Gesetz hin; ich weiß mehr genau, ob es Frau Boerckel oder Frau

Engelhorn war. Wie gehen Sie mit diesem Kommentar um? Das ist ein Riesenteil, neun Bände. Ich weiß nicht, ob es in anderen rechtlichen Fragen auch so ist, dass dies so ausführlich ist. Ist das der Grund, dass so vieles nicht geregelt ist, und wie ist es praktisch möglich? Können alle Frauenbeauftragten diesen Kommentar nutzen, also, können Sie sich diesen anschaffen? Denn ich habe gesehen, er ist nicht preisgünstig.

Zur Frage der sexuellen Belästigung, die von Frau Vogel aufgeworfen wurde: Es gebe wenige Beschwerden und kaum Stellen, sagten Sie. – Im Moment gibt es niemand anderen als die Frauenbeauftragten, wo diese Beschwerden ankommen. Die Frauenbeauftragten sind jetzt implizit dafür zuständig; Sie wollen, dass sie explizit dafür zuständig sind. Würde sich der Arbeitsaufwand verändern, oder wäre es jetzt schon so, wie es jetzt ist: derselbe Arbeitsaufwand, aber eine deutliche Zuständigkeitszuschreibung?

Die Fragen an Frau Mayer: Welche Unterstützung gibt es bisher von der Landesregierung für Ihre Arbeit? Wie sieht diese bisher aus? Denn Sie sagten auch, die zentrale unabhängige Stelle müsse einiges mehr dazu tun. Vielleicht können Sie uns auf Stand bringen, wie es jetzt aussieht.

Zu der Frage der Beteiligung, Frau Zehender: Sie sagten, die Beteiligung an Ausschreibungen würde zu spät erfolgen. Inwiefern gibt es dort Konflikte mit dem Personalrat, wenn sie früher beteiligt würden? Wie funktioniert es jetzt mit der Beteiligung? In welchem Schritt bzw. wann werden Sie in Prozesse einbezogen?

Eine Frage an Frau Mittermüller: Sie haben deutlich gemacht, dass gerade auch die Frage der sexuellen Belästigung ein großes Thema sei. Ich bin froh, dass wir dies ins Gesetz aufgenommen haben. Es scheint auch eine große Angelegenheit zu sein. Sie sagten aber auch deutlich, dass die Widersprüche bzw. die Anliegen, die Sie an Dienststellen haben, erfolglos seien, wenn Sie sich in solchen Fragen an die Dienststelle wenden. Kann man das insgesamt sagen, oder gibt es, wie es schon von einigen gesagt wurde, Einrichtungen, die den Goodwill haben, dass man sich mit dieser Frage beschäftigt, und andere, die diesen Goodwill nicht haben? Deshalb brauchen wir ein Gesetz, damit es nicht nach Goodwill geht und es keine umfangreichen Kommentare braucht, um das Gesetz überhaupt zu erklären.

Frau Muth, Sie sind darauf eingegangen, dass Sie den Auftrag haben, zusammen mit den Dienststellen die Hessische Verfassung umzusetzen. Daran sollte man öfter erinnern, denn es steht deutlich darin, dass die Frage der Gleichstellung ein Auftrag der Hessischen Verfassung ist. Sie sagten aber, die Unterschiede bei der Ausschöpfung seien so groß. Hat das etwas mit der Finanzkraft der Kommunen zu tun, oder hat es auch etwas mit dem Goodwill der Kommunen zu tun?

Abg. **Nadine Gersberg:** Auch ich bedanke mich sehr für Ihre Stellungnahmen, die sehr gut vorbereitet und ausgearbeitet waren. Auch im Vorfeld haben Sie sehr stark an diesem Thema gearbeitet. – Meine erste Frage geht an die LAG: Vielleicht können Sie Ihre Erfahrungen rund um das Gesetzgebungsverfahren erläutern, wie Sie daran beteiligt wurden – oder auch nicht.

Eine Frage zu den Kommentierungen: Wie wird das von den Verwaltungen akzeptiert, wenn die Verwaltung z. B. sagt, sie mache keinen Gleichstellungsbericht, oder es eine andere Sache gibt, zu der Sie mit dem Kommentar nachweisen, dass das gemacht werden muss: Wie wird das akzeptiert? Wie wird es umgesetzt? Wie sind Ihre Erfahrungen?

Eine Frage zu den Stellungnahmen von Landkreistag und Städtetag: Wie ist die Erfahrung der LAG, der Frauenbüros: Wie werden die Stellungnahmen der Frauenbüros, der Gleichstellungsbeauftragten in die Stellungnahmen eingearbeitet?

Abg. **Volker Richter:** Vielen Dank für die sehr ausführlichen Stellungnahmen, die man mit Sicherheit auch noch einmal im Protokoll nachlesen muss, um vieles zu verinnerlichen. Es war sehr beeindruckend, vor allem das, was die Frauen betrifft, die in Teilzeit arbeiten oder in irgendeiner Form wieder zurück in den Beruf müssen und kaum mehr wieder als Führungskräfte zurückkönnen. All das ist nachvollziehbar.

Deshalb würde ich gern auf etwas eingehen, was Frau Muth sagte. Sie sind auf die zentrale unabhängige Stelle eingegangen. Dazu würde mich gerade der Gesetzentwurf von den Linken im § 76 Abs. 1 interessieren. Dort ist ausgeführt: „innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“. Ich stelle mir so eine Arbeit innerhalb des öffentlichen Dienstes auch als sehr schwer vor in der Umsetzung, aber außerhalb des öffentlichen Dienstes stelle ich es mir noch schwerer vor. Da Sie es als Erstes aufgebracht hatten, hatte ich mir die Frage aufgeschrieben, ob Sie eine Vorstellung haben, wie man so etwas so durchsetzen kann, dass zum Beispiel Frauen, wenn sie aus dem Erziehungsurlaub wieder in den Beruf zurückkommen, wieder in eine Führungsposition zurückkönnen. Vorher waren sie in einer Führungsposition, und nach einer gewissen Zeit unterliegen sie einem Verdrängungswettbewerb, denn dann sitzt meist ein Mann auf dieser Stelle, und sie können nicht mehr zurück. Das wäre zum Beispiel ein Punkt, wie man außerhalb des öffentlichen Dienstes mit so etwas umgehen kann. Dazu fehlt mir ein wenig die Fantasie, und ich hätte gern Hilfe, dass Sie meiner Fantasie auf die Sprünge helfen.

**Vorsitzender:** Weitere Wortmeldungen sehe ich aktuell nicht. Dann kommen wir zu den Institutionen. Ich würde Sie in der Reihenfolge, in der Sie eben aufgerufen wurden, wieder aufrufen. – Zuerst Frau Muth, bitte.

**Jennifer Muth:** Ich beginne mit der Antwort auf die Frage von Frau Böhm. Ich habe versucht, alles mitzuschreiben. Ich kann sagen: Wir nutzen unsere Netzwerke und die Expertisen der Kolleginnen aus ganz Hessen. Natürlich sind wir nicht nur mit den Kolleginnen vernetzt, die hier sitzen, sondern mit sehr vielen Kolleginnen, die eine kleine Freistellung haben und nicht so gut in ihre Kommunen eingebunden sind. Es war unser Anliegen, auch für sie sprechen zu können.

Teilzeit und Führungsposition: Es ist so, dass oft das Argument kommt: Wenn Sie nur 25 oder 30 Stunden da sind und nicht jeden Tag erreichbar, dann ist es eher schwierig, und wir können ihnen diese Aufgabe nicht geben. – Auch Frau Kolb hat es dargestellt, dass eine Frau, die einen Teilzeitwunsch hat, bei einem Vorstellungsgespräch oft nicht die 10, sondern nur 8, 9 oder noch weniger Punkte bekommt. Es ist für die Frauen oft schwierig zu argumentieren, aber ich glaube, dort muss einfach klargezogen werden und es darf nicht um den Teilzeitwunsch oder das Geschlecht gehen, wie es auch im Gesetz steht, sondern es muss um die Bestenauslese gehen und darum: Welche Person ist die beste für diese Stelle, unabhängig davon, wie viele Stunden sie oder er leisten kann? Es ist natürlich auch so, dass sich die Rollen ändern und immer mehr Väter in Familienaufgaben hineinwachsen und den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten – was wir sehr positiv sehen. Aber natürlich wollen auch sie in ihrem beruflichen Leben weiterkommen; und es ist auch so, dass man nach einer Elternzeit, nach dem Mutterschutz einen Knick in der Karriere hat. Vielleicht ist es auch so, dass Frauen irgendwann darauf hinarbeiten, und dann gibt es einen Knick in ihrer Karriere, und sie müssen doppelt und dreifach kämpfen, um wieder dort anzukommen, wo sie aufgehört haben, und weiterzukommen. Es ist dann so – das sehen wir oft in der Verwaltung –, dass der Mann einfach rechts oder links, je nachdem, überholt, weil er in dieser Zeit weiterarbeiten konnte.

Außerdem hatten Sie mich zum Klageverfahren gefragt. Natürlich ist das schwierig. Wir müssen immer überlegen: Sind wir mit der Dienststellenleitung gut gestellt? Können wir mit ihr in Austausch gehen? Wir versuchen zu diskutieren, wir gehen unsere Wege, aber es ist natürlich immer die Frage: Klage ich oder klage ich nicht? Das ist die letzte Instanz, die uns obliegt, und es ist so, dass das schon Kolleginnen das Genick gebrochen hat und sie einfach nicht mehr wiederbestellt wurden. Damit kann natürlich auch eine Dienststellenleitung entscheiden: Nehme ich jemanden aus dem Personalservice, von einer Personalstelle, oder vielleicht eine Dame aus dem Vorzimmer? Das sind jene in diesem Dienst, diesem Umkreis, und sie sind vielleicht nicht so unbequem.

Die Angst vor der Zusammenarbeit: Ich denke, dort müssen wir unsere Kollegen auch schützen, da es nicht immer einfach ist, sich mit der Dienststellenleitung auseinanderzusetzen. Ich habe auch gesagt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oft allein sind; in den wenigsten Dienststellen sind sie zu dritt oder zu viert. Dann ist es auch so, dass es extern und intern ein Unterschied ist. Die Internen sind oft allein und müssen allein kämpfen, und es ist oft ein Kampf gegen Windmühlen. – Ansonsten gingen die Fragen von Frau Böhm auch an meine Kollegin.

Frau Gersberg fragte noch nach der Beteiligung; das könnte auch Corinna sagen. Aber es ist einfach so: Wir müssen uns immer wieder einmischen. Wir sind bei allen organisatorischen, personellen und dienstlichen Entscheidungen anzuhören und einzubringen, und das muss immer wieder erkämpft werden. Wir müssen dazu immer wieder in Austausch gehen und nachfragen. Das ist auch das, was Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein wenig hemmt, weil wir immer wieder vorn anfangen müssen. Wir kommen immer nur bis B, aber nicht bis C und D. Das, was uns wirklich wichtig ist, können wir oft nicht in Gänze vorantreiben, weil wir immer wieder vorn angreifen müssen und sagen: Eigentlich hätten wir zu beteiligen sein müssen, wir hätten angehört werden müssen. Wir hätten, hätten, hätten – und das ist schwierig.

Die Frage zur unabhängigen Stelle hätte ich gern noch einmal gehört.

Abg. **Volker Richter:** Ich kann sie gern noch einmal stellen. Mir ging es um die unabhängige Stelle, denn im § 76 des Gesetzentwurfes der Linken stand in Abs. 1: „innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“. Hier stellt sich die Frage – da Sie die Forderung nach der entsprechenden Stelle hatten und sagten: wir brauchen das unbedingt noch mehr und überhaupt –, wie Sie sich die Umsetzung vorstellen und ob Sie auch eine Idee haben, wie zum Beispiel die Umsetzung außerhalb des öffentlichen Dienstes sein kann; das stelle ich mir ungleich schwerer vor als innerhalb des öffentlichen Dienstes. Vor allem interessiert mich, wie man in einer solchen Stelle eventuell auch Frauen helfen kann, die in Führungspositionen gewesen sind und aus diesen für eine gewisse Zeit heraus sind – aus welchen Gründen auch immer, meist ist es die Schwangerschaft – und wieder in die Führungspositionen zurückwollen, diese aber dann besetzt sind. – Dies exemplarisch als eines der Beispiele, wo die Probleme auftauchen. Mich würde interessieren, ob Sie dazu Ideen entwickelt haben oder sich Ideen denken können, die uns in unserer parlamentarischen Arbeit weiterhelfen können.

**Vorsitzender:** Ich schlage vor, dass wir die Reihe durchgehen und Sie, Frau Kolb, dann an der Stelle auf die Frage eingehen. Wunderbar. – Als Nächstes die Stadt Offenbach, bitte.

**Dr. Anja Engelhorn:** Auf die Frage, was unser Hauptarbeitsmaterial betrifft, wie ein Arbeiten aussieht – so habe ich das zumindest in Ihrer Frage verstanden –: Ich würde einmal behaupten, dass es ein recht dünnes Gesetz ist, das wir vorliegen haben und mit dem wir arbeiten. Ich bin keine Juristin, sondern Politikwissenschaftlerin, aber zumindest von den Gesetzen, die ich kenne, ist keines so dünn. Ich möchte niemandem unterstellen, dass dies mit der Wichtigkeit zu tun hat, weil es ein klarer Verfassungsauftrag ist, den wir erfüllen. Insofern stehen über dem Ganzen noch ein weit wichtigeres Gesetz und ein weit wichtigerer Auftrag, den wir ernst nehmen und erfüllen wollen.

Faktisch ist es so, dass wir diesen Kommentar, all diese Bände brauchen, um dieses Gesetz so anwenden zu können, dass wir in den jeweiligen Stellungnahmen bzw. bei dem, was wir tun, handlungsfähig sind. Es ist aber auch so, dass das, was hier drinsteht, nicht so relevant ist wie das, was dort drinsteht. Wenn das, was da drinsteht, so unglaublich viel Spielraum lässt, dass es anscheinend notwendig ist, noch relativ viel mehr dazuzuschreiben, dann können sich alle Anwesenden vorstellen, welcher Balanceakt dies ist und was es bedeutet, wie wir miteinander in unseren jeweiligen Dienststellen in Kommunikation gehen. Dann hat die eine Person diese Vorstellung, und die andere Person hat jene Vorstellung.

Noch einmal kurz zur Erläuterung: Ich mag sehr gern den § 17 daraus; es wurde gerade auch gesagt. Wir sind sozusagen frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen zu beteiligen. Für mich erscheint es relativ klar: Alles läuft über meinen Schreibtisch. Ich

entscheide, was für mich aus Gleichstellungsperspektive relevant ist und was nicht. In der Realität sieht das aber nicht immer so aus. Das ist auch verständlich, weil alle in ihrer jeweiligen Bubble mit ihrem jeweiligen Blick in den jeweiligen Dienststellen versuchen, das Rad am Laufen zu halten; und wie wir alle wissen, ist das, was wir in den Kommunen tun, unglaublich viel relevante Arbeit, ganz egal, wer sie tut, ob es die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind oder jemand anderes. Deshalb ist klar, dass dabei Reibungspunkte entstehen, immer genau an den Punkten, an denen Klarheit fehlt.

Um uns allen die Arbeit zu erleichtern, wäre es mit Sicherheit sehr hilfreich, wenn diese Reibungspunkte erst gar nicht entstehen würden, weil Klarheit herrscht. Das ist für uns mit das Wichtigste: dass wir ein Gesetz haben, das mehr Platz einnimmt als ein Schnellhefter in unserem Regal, damit wir uns vielleicht andere Dinge, die in diesem Regal stehen, platztechnisch ein wenig ersparen können. Das bedeutet, ein Gesetz zu schaffen, das sich ernsthaft mit der Frage der Gleichstellungspolitik auseinandersetzt und aus dem, was wir als Verfassungsauftrag tun, einen Auftrag für alle macht. Es ist auch so: Das ist nicht mein Gesetz als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, das ich mit mir herumtrage, sondern es ist das Gesetz, das für alle gilt, die im kommunalen Dienst tätig sind. Eigentlich sollte es mich nicht brauchen in einer wunderbaren kleinen Welt, aber es braucht uns Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Deshalb ist es notwendig, das Gesetz noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen und auszuarbeiten. Dafür treten wir an.

Sie können faktisch die Arbeit der Frauen- und Leistungsbeauftragten erleichtern, aber vor allem können Sie die Zusammenarbeit und das Arbeiten in den Kommunen damit erleichtern, indem Sie Klarheit schaffen an einer Stelle, die so relevant ist wie Gleichstellungspolitik.

**Janina Boerckel:** Ich würde noch kurz zu den Kommentaren ergänzen: Wir kommen teilweise auch aus größeren Kommunen und Landkreisen, weil das bei uns ganz gut läuft und wir uns auch heute trauen, hier zu sprechen und uns damit wohlfühlen. Aber wir wissen von unseren Kolleginnen, die auch in der LAG organisiert sind, dass nicht alle Kommunen diese Bände bzw. überhaupt die Mittel haben, sich so viele Bücher kaufen zu können, und dadurch keinen Zugriff auf diese Kommentare haben, die aber sehr wichtig für viele unserer Argumentationen sind, weil darin steht, was wir unseren Dienststellen vorlegen. Auch dort ist es ganz unterschiedlich, ob in der Dienststelle Informationen und Regelungen aus den Kommentaren anerkannt werden oder ob Leute sagen: Na ja, das steht halt nicht im Gesetz, und diesen Kommentar hat irgendeine Einzelperson geschrieben, damit können wir hier nicht arbeiten. – Damit machen unsere Kolleginnen in den verschiedenen Kommunen ganz unterschiedliche Erfahrungen. Deshalb ist es ganz wichtig, dass die Dinge aus dem Kommentar in das Gesetz kommen, auch wenn es dann etwas dicker und umfangreicher ist, aber dann können alle damit arbeiten, egal, wie gut oder schlecht gesinnt die Dienststelle der Frage der Gleichberechtigung gegenübersteht.

**Katrin Vogel:** Ich würde nochmals auf Frau Gersbergs Frage eingehen, wie wir am Gesetzgebungsverfahren beteiligt waren. Das Ganze ist ein Prozess, der sich nicht nur über Monate, sondern über Jahre zieht. Auch in der Vergangenheit waren unsere Vorgängerinnen – es hat zum Teil auch ein Generationenwechsel stattgefunden – schon beteiligt. Der Unterschied ist, dass die Vorsprache vorab zustande kam. Was dann herauskam, sei dahingestellt. Aber jetzt ist der Unterschied: Wir haben als LAG 2020 schon einmal eine Stellungnahme zur Evaluierung abgegeben. Es war nicht so, dass die LAG explizit aufgefordert wurde, sondern nach Rückfrage da auch von Frau Dr. Jacoby gesagt wurde, die LAG dürfe auch eine Stellungnahme abgeben. Aus der damaligen 2020er-Stellungnahme zur Evaluierung kam dann die Rückmeldung, dass es große Verwunderung gebe, warum jetzt schon das Papier da sei; es wäre doch noch gar nicht an der Zeit. – Dies nur als kleiner Rückblick.

Zur Frage von Frau Böhm: Gibt es diese Beschwerdestellen? Wo sind die Beschwerdestellen? Wäre es ein Mehraufwand oder sollte es Klarheit in den Strukturen schaffen, wenn das Gesetz abgeändert werden würde? In den Stellen, in denen es Beschwerdestellen gibt, würde es Klarheit schaffen, welche Mittel und Wege das Gremium derer, die in der Beschwerdestelle tätig sind, hat, um auch Sanktionen auszusprechen bzw. sich ihrer Stellung als Beschwerdegremium bewusst zu sein.

Es ist wichtig, klare Strukturen in das Gesetz aufzunehmen, auch aufgrund der Verquickung zwischen AGG und HGIG an dieser Stelle, z. B. in Fällen sexueller Belästigung und dem Schutz davor. Ich spreche jetzt einmal von mir persönlich: In meiner Praxis – wir sind relativ weit vorn im Landkreis Darmstadt-Dieburg; wir haben einiges gemacht, z. B. Konzepte, auch Vorgängerinnen von mir haben dafür gesorgt, dass es Strukturen und Fortbildung gibt und viel präventiv getan wird. Ich sehe dies als in jeder Dienststelle anwendbar an.

Das Problem ist der Wille. Wenn Sie keine Verbündeten dafür generieren können, dass dies ein wichtiges Thema ist und vielleicht auch – ich lehne mich einmal weit aus dem Fenster – eine Kultur schafft, die Sie als attraktive Dienststelle daraus hervorgehen und die Arbeitskräfte der Zukunft abgreifen lässt, sollten Sie sich alle gedanklich auf die Reise machen, zu sagen: Ja, der Schutz davor stärkt meine Kultur, wenn ich Sexismus schon im Nährboden erstickte und allen klarmache, was ich als Dienststellenleitung möchte und dies auch nach außen kommuniziere, beispielsweise an meine Führungskräfte. Dann ist ganz klar, dass ich damit Attraktivität schaffe, denn ich schaffe Sicherheit und Klarheit. – Wenn Menschen aus der Grauzone herausgehen und sagen können, ich gehe dorthin, ich spreche das an, mir wird hier geholfen, ich werde unterstützt, dann schafft das auch etwas innerhalb der Bediensteten; denn es wird auch in das Haus getragen – nicht im Sinne mangelnder Vertraulichkeit, aber es macht sie etwas in dem Haus breit: dass es eine Ernsthaftigkeit und eine Besprechbarkeit gibt. Dort müssen wir hinkommen, weil die Grauzone eine sehr hohe Hürde darstellt mit diesem naiven Blick von: So etwas gibt es bei uns nicht, machen wir die Augen zu. – Ich denke, wir sollten sie öffnen im Jahr 2023.

Zur Frage der unabhängigen Stelle: Dazu möchte ich, da ich dann abgeben muss, sagen: Es könnte eine Möglichkeit sein, die EU-Richtlinie zu berücksichtigen, sowohl auf Bundes- als auch

auf Landesebene. Die EU-Richtlinie 2019/1158 wäre an dieser Stelle genauer zu betrachten und zu schauen, wie sich das auf Landesebene lösen lässt.

**Patricia Mayer:** Die Frage kann ich kurz und knapp beantworten: Das Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch mit dem zuständigen Ministerium findet einmal im Jahr am Hessentag statt. Ich hatte es bereits eingangs erwähnt: 1995 mag das ausreichend gewesen sein, aber heute nicht mehr.

**Corinna Zehender:** Frau Böhm, Sie fragten: Wann werde ich einbezogen? Könnte es Konflikte mit dem Personalrat bei früherer Beteiligung geben? – Ich betone nochmals: Wir sprechen hier – dies wurde einige Male gesagt – für alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hessen. Was ich jetzt sage, ist zum Teil aus meiner Erfahrung heraus. Es ist überall sehr unterschiedlich; das ist auch schon sehr deutlich geworden.

Frühzeitig – auch laut aktueller Kommentierung; es wird zum Beispiel gesagt, dass es vor dem Personalrat sein soll – passiert es bei mir so gut wie nie. Ich vermute, dass dies bei vielen der Fall ist – trotz der Tatsache, dass wir, auch laut dem aktuellen Gesetz, Teil der Dienststellenleitung sind, im Gegensatz zum Personalrat, der ein gewähltes Gremium, eine Personalvertretung ist. Ob es zu Konflikten mit dem Personalrat bei früherer Beteiligung kommen könnte, kann ich mir vorstellen. Dies hängt aber wiederum sehr stark davon ab, wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in ihrer jeweiligen Dienststelle mit dem Personalrat zusammenarbeitet, also: Wie gut können die miteinander? Deshalb wird es dort sicher auch Konflikte an der einen oder anderen Stelle geben; das kann man nicht verneinen. Aber wenn es im Gesetz klar definiert ist, hat man eine klare Stellung.

**Katja Mittermüller:** Frau Böhm, Sie fragten nach der sexuellen Belästigung und den erfolglosen Widersprüchen. – Dies hat beides miteinander zu tun, weil es die Machtverhältnisse widerspiegelt. Bei den sexuellen Belästigungen haben wir natürlich Beschwerdestellen. Wir haben die Beschwerdestelle nach dem AGG. Sie ist bei uns z. B. bei der Leitung des Fachdienstes Personal angesiedelt. Die Belästigungen finden aber innerhalb dieser hierarchischen Prozesse statt, also, sie betreffen überwiegend Auszubildende, die am unteren Ende der Hierarchieskala in der Behörde sind, und immer von Menschen, die darüber sitzen. Das ist ganz schwierig. Wir haben auch Schulungen von unserem Büro dazu durchgeführt. Leitungskräften ist nicht bewusst, dass sie verpflichtet sind, dies anzuzeigen, nämlich beim Fachdienstpersonal oder bei der Behördenleitung. – Das ist der eine Punkt.

Von Auszubildenden können Sie nicht verlangen, dass sie sich so schnell outen und zu einer Beschwerdestelle gehen – deshalb erscheinen diese Fälle auch zahlenmäßig nicht so hoch –, weil sie um ihre Ausbildung fürchten. Sie werden beurteilt. Dies hat damit zu tun, und es ist mit den Widersprüchen in abgewandelter Form genauso. Wir, die wir hier sitzen – es wurde schon

mehrfach gesagt –, haben ein gutes Verhältnis zu unserer Dienststellenleitung, wir haben auch Einfluss. Aber bei den Widersprüchen geht es darum, dass Maßnahmen durchgeführt werden wollen und nicht geschaut wird, ob sie dem Gesetz entsprechen. Dies hat auch – Herr Prof. Hilligardt sagte es – mit der Verantwortung zu tun. Dann müsste ich nämlich sagen: Die Dienststellenleitung hat in vielen Fällen dem Gesetz nicht Genüge getan. Sie ist ihrer Verantwortung nicht gerecht geworden, wenn Maßnahmen getroffen worden sind, die z. B. nach dem Beamten-gesetz nicht rechters sind, also Beförderungen ohne Veränderung des Dienstpostens – als ein Beispiel, das nicht vorkommen sollte, aber in vielen, auch kleineren Dienststellen einfach noch Usus ist: das Täterprinzip und das Urteil des Verwaltungsgerichts von 2013, das noch einmal bestätigt hat, dass diejenigen, die am längsten irgendwo sitzen, auch weiterkommen. Und jene, die in höheren Positionen sind, das sind nicht, wie in den großen Dienststellen, überwiegend Frauen. Wir haben sehr gute Zahlen, aber das ist nicht flächendeckend so; und bei jenen, die dann oben sitzen, ist ganz klar, dass wir verstärkt schauen: Wie laufen die Verfahren, wenn wir beteiligt sind, aber nichts mehr machen können, wenn definitiv dagegen verstoßen wird? Natürlich werden wir am Ende: Die Verantwortung für diese fehlerhafte Entscheidung hat in diesem Fall das Parlament zu tragen, aber im Sinne der Gleichberechtigung und des Abbaus struktureller Benachteiligung ist dies ein unhaltbarer Zustand.

Ich wollte kurz noch etwas zu der Frage der unabhängigen Stelle ergänzen. Sie ist im Entwurf weit gefasst, aber es ist parallel zu sehen: Intern halten wir das für überhaupt kein Problem, weil wir in der Vergangenheit vom Ministerium auch schon Auskünfte bekommen haben. Dabei ging es auch nicht um eine Rechtsauskunft, sondern darum, zu bescheiden: Ist das jetzt rechters oder nicht? Muss ich beteiligen? Das war damals die Frage. Dazu hat das Ministerium dies einfach ausgelegt und gesagt, ist zu beteiligen; und damit war gut. Das war keine Rechtsauskunft, es hat auch nicht den Weg ersetzt, in einem Widerspruch nochmals gegen die Dienststelle vorzugehen. Ich gebe Ihnen recht: Das ist noch einmal ein weiteres Feld, wenn von außen Klagen möglich sind. Aber es ist eigentlich so – meine Kollegin wird noch etwas dazu sagen –, wie es in sehr vielen Verwaltungen Antidiskriminierungsstellen gibt. Dort wird auch diskutiert: Soll sie auch für Bürgerinnen und Bürger geöffnet sein, die vielleicht in ihrer Behörde oder sonst wo schlecht behandelt werden? Soll das für die Bürgerinnen und Bürger erweitert werden? Dazu kann man natürlich eine Rechtsberatung ansiedeln die dann schauen: Kann ich den Klageweg beschreiten? Intern ist es natürlich eine andere Ausrichtung als extern.

**Daniela Kolb:** Ich hätte gern etwas zu der unabhängigen Stelle gesagt. Den von Ihnen angesprochenen Paragraphen habe ich mir jetzt herausgesucht. Darin steht, wobei es tatsächlich innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes einer Regelung bedarf, ist bei der Analyse der Entgeltstrukturen und der Entgeltbedingungen. Dies stellt noch einmal etwas anderes dar, als Sie es vorhin benannt haben, denn die Bekämpfung von Diskriminierung und die Unterstützung einzelner Personen bezieht sich auf innerhalb der Dienststelle. Dort ist es auch so, dass durchaus auch sich Bewerbende hineinspielen, die derzeit noch außerhalb der Dienststelle sind, und Personen, die in der Dienststelle beschäftigt waren. Das kommt in dem angeführten Paragraphen später, im Abs. 5. Dort geht es auch um Personen außerhalb der Dienststelle, aber grundsätzlich eigentlich

um die Personen innerhalb. Es geht nicht nur um die Entgeltstrukturen und -bedingungen, es geht auch um die Analyse von Beurteilungsverfahren usw., um gleichstellungsrelevante Themen nach außen zu geben und zu schauen: Wie kann man dort eine Förderung betreiben und diese Dinge voranbringen? Das ist der Bezug dazu.

Ich würde gern noch etwas zu Frau Gersberg sagen. Sie fragten vorhin, wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jeweils beim Städtetag oder beim Hessischen Landkreistag einbezogen werden. Wir haben es vorhin bereits sehr schön gesagt: dass die Dienststelle per Gesetz dazu verpflichtet ist, die Gleichstellung einzuhalten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststelle hatte ich in meiner Rede unterstützt. Wir haben bereits häufig gehört, wie oft die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dazu kommt, diese Unterstützung auch auszuführen.

Genauso ist es bei den Anfragen: Geht eine Anfrage ein, müssen wir hoffen, dass wir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte diese Anfrage überhaupt sehen. Als die Anfragen jetzt zu dem Regierungsentwurf und zu den anderen Entwürfen gekommen sind, haben wir das in der Landesarbeitsgemeinschaft kommuniziert, damit überhaupt erst einmal alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diese Anfragen bekommen. Richtig ist natürlich, dass die Dienststellenleitungen angefragt werden, aber nicht immer ist der Fokus der Dienststellenleitungen auch auf den gleichstellungsrelevanten Themen. So wäre es sinnvoll, parallel noch einmal – dies ist auch tatsächlich passiert, indem die LAG eine Stellungnahme über das Ministerium abgeben durfte – angefragt wird und dazu Rückmeldungen kommen. Es spiegelt aber nicht ganz wider, was dann in den Landkreisen und Städten tatsächlich passiert und umgesetzt wird; denn nicht immer ist es so, dass die Dienststelle, die dann vielleicht keine Rückmeldung gibt, vor Ort alles gut und dem Gesetz folgend umsetzt. Dazu würde die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oftmals bestimmt eine andere Stellungnahme abgeben, als es die Dienststellenleitung tut.

**Vorsitzender:** Gibt es zu Block 3 noch Rückfragen seitens der Abgeordneten? – Kollegin Brünnel, bitte.

Abg. **Silvia Brünnel:** Auch von meiner Seite zunächst ein herzliches Dankeschön für Ihre umfangreichen Stellungnahmen, die Sie schon im Vorfeld abgegeben haben, aber auch für die Zeit, die Sie heute mitbringen, um uns Ihre Eindrücke zu schildern, die sehr unterschiedlich waren. Es wurde auch von Ihnen, Frau Vogel, schon erwähnt, dass es sehr heterogen ist und wir sehr viel im AGG und im HGIG geregelt haben, dies aber nicht überall umgesetzt wird. Dazu ist die Frage, wenn ich das im Kontext mit der kommunalen Selbstverwaltung sehe, was als hohes Gut eingeschätzt wird, wie wir das umsetzen können. Ein wichtiger Ansatz ist, dass wir jetzt auch gefasst haben, dass die strukturelle Benachteiligung als solche benannt wird und dies eine Regulierung herbeiführen kann in dem Sinne, einen Schritt weiterzukommen.

Ich habe trotzdem eine juristische Frage, die zum Teil auch von anderen, die dazu Stellung genommen haben, aufgeworfen wurde – unter anderem vom Juristinnenbund –, die gesagt haben,

es könnte an manchen Stellen zu einer Überregulierung kommen, wenn wir in einer Gesetzgebung in dem Umfang, wie er jetzt vorliegt, von SPD und LINKE Teile aus dem AGG zum Teil wortgleich, aber nicht ganz wortgleich übernehmen und zum Beispiel Wörter wie „Benachteiligung“ durch „Diskriminierung“ ersetzen, wie es in § 44 Abs. 3 geschehen ist, womit wir möglicherweise zu Doppelregulierungen kommen, vielleicht auch zu widersprüchlichen Regulierungen. Ist das sinnvoll, oder kommen wir eventuell damit in ein Konfliktfeld, weil wir viele Dinge geregelt haben, auch durch Bundesgesetzgebung, z. B. das Mutterschutzgesetz, oder durch unser Hessisches Behinderten- und Gleichstellungsgesetz? Haben Sie zum Teil Sorge, auch hinsichtlich widersprüchlicher Regulierung oder Doppelregulierung, die wir dann herbeiführen würden, wenn wir in diese Tiefe, wie es geregelt ist, gehen würden? Ich wäre Ihnen für eine Stellungnahme dankbar.

**Vorsitzender:** Ich habe das jetzt so verstanden, dass die Frage an alle ging. – Okay. Danke. Gibt es weitere Rückfragen? – Das ist offensichtlich nicht der Fall. Dann würde ich noch einen Durchlauf machen. Wer möchte? – Gut. Frau Engelhorn, bitte.

**Dr. Anja Engelhorn:** Interessante Frage insofern, als ich glaube, dass dies etwas ist, das wir gern diskutieren würden. Natürlich nehme ich das jetzt so wahr, dass es aufseiten der Landesregierung den Willen gibt, sich ernsthaft mit den vielen Punkten, die wir aufgemacht haben, auseinanderzusetzen und darüber in Austausch zu gehen. Dies wäre auf jeden Fall ein gutes Signal, denn es würde bedeuten: Wenn wir jetzt an die Fragen der Überregulierung gehen, müssen wir auch an die Frage der Regulierung gehen. Dafür stehen wir, dafür sitzen wir hier, und das ist unser Anliegen. Insofern finde ich, es als gutes Signal, das hier gesendet wird. Ich kann Ihnen die Frage so nicht beantworten. Wie gesagt, ich bin Politikwissenschaftlerin, keine Juristin. Was ich Ihnen aber beantworten kann, ist: Wenn es nur noch darum geht, zu schauen, dass es keine Überregulierung gibt, sind wir einen guten Schritt weitergekommen und können uns auf die Dinge fokussieren, die Regulierung bedeuten.

**Katrin Vogel:** Ich würde das unterstreichen und die Frage als Entgegenkommen in den Dialog verstehen. Ich habe die Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes gelesen und fand sie sehr differenziert, sodass ich teilweise selbst ins Nachdenken gekommen bin und gesagt habe: Über diese Begrifflichkeiten müssten wir nochmals sprechen. Ist das jetzt eine Benachteiligung und dann die Diskriminierung? In welcher Reihenfolge? Das sind dann die Feinheiten, die wir noch regeln müssen, damit es nicht zum Nachteil wird, wenn der Gesetzestext dann vorhanden ist.

Was aber für mich zentral wäre: dass es jetzt zum Teil schon sehr gute Dienstvereinbarungen in den Dienststellen gibt und sich diese auf das AGG und das HGIG beziehen, aber dann in die Tiefe gehen, in die individuelle Regelung, und zu schauen: Gibt es eine individuelle Regelung,

die auf Landesebene Allgemeingültigkeit haben kann, mit der alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie alle Beschwerdestellen das gleiche Schutzprinzip vor Ort umsetzen können? Ich denke, dass das HGIG dabei auf einem guten Weg ist, da sexuelle Belästigung auch als Diskriminierungsform benannt ist. Aber ich denke, dass die Verquickung von AGG und HGIG auch noch einmal anders aus dem HGIG hervorgehen muss und auch die Spezifika zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung, was ja sexuelle Belästigung ist, anders benannt werden müssen. Vor allem denke ich, dass es kein Hindernis ist, ein detaillierteres Gesetz auszuarbeiten, sondern mehr Regelwerk und mehr Handlungssicherheit schafft. Es müssen auch die Stellen gesehen werden, die noch keine Beschwerdestelle haben und sich vielleicht an dieses Thema nicht herantrauen. Dazu müssen klare Optionen benannt werden, wie diese es bei sich umsetzen können. Das halte ich für zentral.

**Daniela Kolb:** Ich würde gern auch noch etwas dazu sagen und vielleicht noch einmal zusammenfassen, wie wir dazu gekommen sind: Wir haben nach dem Evaluierungsprozess in 2020, als wir die Stellungnahme abgegeben haben, uns bereits auf den Weg gemacht: Wie könnte eine Novellierung aussehen, und wie könnte es aussehen, die Praxis einzubeziehen? Wir haben uns dazu sehr stark mit Herrn Dr. von Roetteken ausgetauscht. Das heißt, wir alle, die wir sitzen, sind keine Juristinnen und haben uns diese juristische Expertise von außen dazugeholt, zum einen mit Herrn Dr. von Roetteken, zum anderen mit Friederike Boll, die auch im Deutschen Juristinnenbund vertreten ist und uns viele Dinge mit auf den Weg gegeben hat.

Natürlich ist es so, wie es auch Frau Vogel bereits sagte, dass wir im juristischen Wortlaut alle nicht hundertprozentig firm sind. Wir haben versucht, die Dinge aus der Praxis einzubringen, und Herr Dr. von Roetteken hat sie so für uns umgesetzt. Wenn das an der einen oder anderen Stelle bedeutet, dass wir darüber noch einmal sprechen müssen, so ist dies etwas, wozu wir natürlich sehr gern bereit sind. Gerade bei dem Thema sexuelle Belästigung gibt es jetzt schon im bereits bestehenden HGIG bei den Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Verpflichtung, das AGG gerade in Bezug auf sexuelle Belästigung einzuhalten und einen Blick darauf zu werfen sowie dieses Gesetz auch für die Dienststelle umzusetzen. Deshalb ist es uns enorm wichtig, dass gerade dies bleibt. Aber natürlich sind wir, wie alle meine Vorrednerinnen ebenfalls sagten, sehr gern bereit, darüber zu sprechen und diese Überregulierung herauszunehmen.

**Vorsitzender:** Gibt es weitere Äußerungswünsche? – Dies ist offensichtlich nicht der Fall. Rückfragen zu Block 3 sehe ich an dieser Stelle auch nicht. Damit leite ich über zu Block 2 und rufe als erste Institution auf: Deutscher Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Hessen, und die Vorsitzende der Frauenvertretung Hessen, Sonja Waldschmidt, bitte.

**Sonja Waldschmidt:** Der DBB Hessen und die Landesfrauenvertretung des DBB Hessen bedanken sich sehr herzlich für die Einladung und die Möglichkeit, unsere schriftlich abgegebene Stellungnahme hier noch einmal an der einen oder anderen Stelle zu ergänzen und konkreter zu machen.

Wir hatten in der schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass wir grundsätzlich das geltende HGIG als ein zielführendes Instrument sehen, aber natürlich ist die Chancengleichheit noch nicht erreicht, das sieht man auch im 6. Bericht zur Umsetzung, und natürlich sind Schärfungen und Konkretisierungen an der einen oder anderen Stelle notwendig. Wir sehen eher ein Umsetzungs- als ein Regelungsproblem, denn unserer Ansicht nach sind die gesetzlichen Regelungen vorhanden, aber oftmals nicht klarstellend genug. Dies führt in der Praxis zu Diskussionen und Auslegungsproblemen. Das haben wir von den Kolleginnen bei den Stellungnahmen teilweise auch schon gehört.

Ich möchte deshalb den Fokus ein wenig auch darauf legen und dies mit einigen Beispielen untermauern. Im Gesetzentwurf der SPD und der Fraktion DIE LINKE finden sich zu den Punkten, die ich jetzt ansprechen möchte, sehr positive Ansätze, die die Paragraphen konkretisieren. Insgesamt allerdings, also in Gänze, erscheinen uns die Gesetzentwürfe aber sehr kleinteilig, wie auch Frau Dr. Ernst bereits sagte, und deshalb haben wir die Befürchtung, dass dies in der Praxis in Gänze nicht händelbar sein könnte.

Ich möchte aber gern auf die Punkte eingehen, die wir als sehr positiv sehen und von denen wir uns wünschen würden, dass sie Berücksichtigung im Regierungsentwurf finden könnten. Ein Beispiel ist die Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen. Nach dem geltenden Recht ist die Möglichkeit gegeben, diese Gleichstellungsaufgaben dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle zuzuordnen. Dies hat in der Vergangenheit – so haben es mir zumindest Kolleginnen der komba-Gewerkschaft geschildert; ich habe das nicht erprobt – in einzelnen Fällen wohl dazu geführt, dass die Gleichstellungsaufgaben von Bürgermeistern oder Bürgermeisterinnen wahrgenommen wurden. Das kann das Gesetz nicht wollen, und in der Praxis ist es völlig indiskutabel.

Hierzu sieht sowohl der Entwurf der SPD als auch jener der Fraktion DIE LINKE in § 48 jetzt eine klare Regelung vor: die zwingende Bestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch in den Kommunen. Man kann sich sicher darüber unterhalten, wo die Beschäftigtengrenze liegt, aber wir finden, dass die zwingende Bestellung absolut unumgänglich ist. Dort müsste eine Schärfung bzw. Konkretisierung der Vorschrift erfolgen.

Im jetzigen HGIG haben wir in § 11 die Berücksichtigung von Fähigkeiten und Erfahrungen durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder Ehrenamt geregelt. Sie sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt. – Das ist eine sehr unklare Begriffsbestimmung und führt in der Praxis immer zu Diskussionen. Eigentlich ist mir aus der Praxis auch kein Fall bekannt, dass dies tatsächlich erfolgt ist, eben, weil es so unbestimmt ist. Ich habe noch einmal in dem Bericht zur Umsetzung nachgelesen. Dort ist ausgeführt, dass es in der öffentlichen Verwaltung einen Gestaltungsspielraum zu entwickeln gilt, um solche aus der Care-Arbeit erworbenen Qualifikationen sichtbar und als Arbeitspotenzial nutzbar zu machen.

Diese Formulierung zeigt mir sehr deutlich, dass es offensichtlich in der Praxis nicht angewandt wird und man auf diesen Gestaltungsspielraum, der noch entwickelt werden muss, wartet. Hier sehe ich Handlungs- und Regelungsbedarf.

In den Gesetzentwürfen von SPD und LINKE ist in § 22 Abs. 6 ausgeführt: „sind zu berücksichtigen“. Das ist noch relativ unkonkret. Dort müsste auf jeden Fall konkretisiert werden.

Als letztes Beispiel die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die sich offensichtlich nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Das ist im jetzigen HGIG geregelt und dürfte eigentlich kein Problem sein. In der Praxis ist es so: Ich komme aus dem Steuerbereich. Bei uns gibt es Regelbeurteilungen und einen Beurteilungszeitraum von drei Jahren. Wenn eine Kollegin in Elternzeit geht und noch eine familienpolitische Beurlaubung hinten dranhängt, also noch einmal drei Jahre, dann ist sie sechs Jahre nicht da. Wenn sie Pech hat, wenn es gerade ein ungünstiger Zeitraum ist, fehlt sie an zwei Beurteilungsstichtagen. Sie wird an zwei Beurteilungsstichtagen nicht beurteilt, und das holt sie in der ganzen beruflichen Entwicklung nicht mehr auf. Frau Muth sagte eben, dies sei ein Knick in der Karriere. Genauso ist es. Das ist nicht aufholbar. Deshalb gefällt mir die Regelung im Gesetzentwurf von SPD und LINKE in § 44 sehr gut, in dem eine Nachzeichnungspflicht für die Zeit der Beurlaubung vorgesehen ist. Damit wird man diesem Karriereknick ganz deutlich entgegenwirken können.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass wir in beiden Gesetzentwürfen positive Aspekte sehen. Der Gesetzentwurf von SPD und LINKE, das hatte ich bereits ausgeführt, hat positive Punkte gerade in den Paragrafen, die ich eben genannt habe, die unbedingt zu berücksichtigen sind; er wäre uns in Gänze aber zu klein, zu umfangreich geregelt. Ich würde mir vom Regierungsentwurf wünschen, dass diese Punkte aufgenommen und konkretisiert werden. Dies gilt auch für den in der Stellungnahme genannten neuen Satz 4 in § 14 Abs. 5: „Information der aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten über Stellenausschreibungen“. Das ist sicher eine gute Sache, aber auch hier müsste weiter konkretisiert werden, wie dies überhaupt erfolgen soll.

**Ursula Matthießen-Kreuder:** Guten Tag und vielen Dank, dass ich heute für den Deutschen Juristinnenbund hier teilnehmen darf. Es freut mich, dass Sie diskutiert haben, bevor ich es vorgestellt habe. Das zeigt mir, dass Sie unsere detaillierten Anmerkungen gelesen mit großem Interesse haben. Wir stehen selbstverständlich auch für weitere Beratungen zu solchen Themen zur Verfügung mit den vielen Kolleginnen, die in diesem Arbeitsbereich entweder selbst oder beratend tätig sind. Wir haben auch in unserem Verband ein neues Handbuch für die Gleichstellungsberechtigte entwickelt, die nicht die Dimension Ihrer Kommentierung hat und vielleicht hilfreich für Ihre Arbeit ist.

Generell hat der Deutsche Juristinnenbund anzumerken, dass die an sich erfreuliche Stellung des Gesetzes in Hessen zu würdigen und weiter auszubauen ist und sich ein gutes Gesetz nicht dadurch auszeichnet, dass es sehr lang ist, sondern es muss gut sein. Gut heißt aus der Per-

spektive unseres Juristinnenbundes – viele Erfahrungen im Bereich AGG und in sonstigen Themen –: Es kommt auf klare Formulierungen und auf Beschränkungen, vielleicht auch in der Zuständigkeit, an, um dort, wo man beschränkt zuständig ist, auch machtvoller zu sein. Es gibt aber vor allem im Bereich AGG ein großes, schwieriges Thema in Bezug auf die Durchsetzbarkeit vor Gericht. Sie setzen eine sexuelle Belästigung so gut wie nie vor den Zivilgerichten durch, weil es einfach an klaren Vorgaben für die Beweislastpflicht der Klägerin, der Betroffenen, des Opfers mangelt; und dann gibt es eine verquaste Beweislastumkehr, die im Gerichtsverfahren nicht trägt.

Unser Appell ist, dass Sie sich als Gleichstellungsbeauftragten überlegen: Wo sind Sie machtvoll, wo können Sie machtvoll sein, und wo legen Sie die Verantwortung auch in die Dienststelle? Dort, wo die Macht sitzt, sitzt auch die Sorge um die Gleichstellung der Geschlechter, und Sie können nur kritisieren, aber die Macht sitzt woanders, und vielleicht ist es sinnvoll, sich darauf zu konzentrieren. Wenn es einfach wäre, säßen wir nicht hier. Deshalb bin ich sehr dankbar für Ihren engagierten Praxis-Input. Ich glaube, dass das Problem nicht mit der heutigen Anhörung gelöst ist, rege aber dringend an, alle allgemeinen Erläuterungen in den Erläuterungs- und Begründungsteil der Gesetze zu packen und sich noch einmal darauf zu besinnen: Was ist existenziell für Ihre Arbeit bzw. die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten? Wie bekommen sie es besser hin? Was muss unbedingt sprachlich vereinfacht werden?

Wir im Deutschen Juristinnenbund sind inzwischen große Anhänger dessen, zu sagen: Das endlose Gerede von Teilzeit und Vollzeit ist einfach furchtbar, weil es die Lebenssachverhalte der Frauen als ein Minus eines Normallebens darstellt. Wir müssen es auch einmal sprachlich ändern und sagen: Vielleicht sprechen wir einfach nur noch von „vertraglich vereinbarter Arbeitszeit“ – was immer das ist. Es gibt sehr viele Punkte, bei denen wir beginnen müssen, das gesellschaftliche Bewusstsein, das ja am Wachsen ist – jedenfalls überwiegend –, nochmals zu kanalisieren und uns darauf zu fokussieren, was wir wirklich erreichen wollen.

Ich hoffe, dass unsere schriftliche Stellungnahme Ihnen dabei im Detail weiterhilft, insbesondere auch zur Abgrenzung: Was kann vom Hessischen – wir würden vorschlagen – Landesgleichstellungsgesetz nicht erfasst sein? Die Unabhängigkeit der Behörde des Datenschutzbeauftragten z. B. nicht oder auch privatwirtschaftliche Organisationen außerhalb des Beteiligungsbereichs eindeutig nicht; aber auch Bewerberinnen können umfasst sein. Das haben wir alles schriftlich niedergelegt, und ich hoffe, es ist hilfreich für Sie.

**Renate Sternatz:** Vielen Dank für die Einladung zur Anhörung. Wir sind aktuell noch beeindruckt von den Berichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die eben vorgetragen wurden und sehr stark verdeutlicht haben, wo die Problemlagen in der aktuellen Gesetzesumsetzung tatsächlich liegen. Wenn der Landkreistag formuliert, dass es Grenzen der kommunalen Selbstverwaltung gebe, und andere formulieren, es gebe vielleicht auch die Grenze der Autonomie der Hochschulen, dann muss hier klar formuliert werden, dass in der Hessischen Verfassung, Art. 1 Nr. 2, formuliert ist, dass der Staat die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Das als Auftrag zu nehmen, das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zu novellieren, ist richtig; gleichzeitig kann es

keine Grenzen der kommunalen Selbstverwaltung und der Hochschulen geben, wenn es den Verfassungsrang gibt, der Anforderungen an die Chancengleichheit und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern stellt.

Wir haben in einer umfassenden Stellungnahme weitere Aspekte formuliert. Für uns als DGB Hessen-Thüringen und unsere Kolleginnen ist es richtig, dass die Gleichstellungsstrukturen und -instrumente sowie die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden. Was bedeutet das? Es bedeutet eine Stärkung in personeller, finanzieller und rechtlicher Hinsicht, d. h., ihre Rechtsstellung muss deutlich gestärkt werden. Die Tatsache, dass man faktisch Aufgaben bekommt, sie aber überhaupt nicht komplett umsetzen und durchsetzen kann, beschreibt das Dilemma und sorgt für erhebliche Lasten, die allein bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verbleiben, wenn es in den jeweiligen Dienststellen bei der Frage der Haltung von Führungskräften, von Vorgesetzten, Dienststellenleitungen und gewählten Mandatsträgerinnen und -trägern im tatsächlichen Umgehen miteinander nicht impliziert, dass Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit ein Wert an sich ist. Dies macht deutlich, dass die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten deutlich zu stärken ist.

Ich möchte im Rahmen der kurzen Redezeit einen Punkt herausgreifen: dass es notwendig ist, gesetzlich verankerte Sanktionen gegen diese Gesetzesverstöße, die im Zweifel auch darin bestehen; dies wurde bereits genannt. Wenn noch nicht einmal in allen Dienststellen gültige Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne vorliegen, dann gibt überhaupt keine offensichtliche, recherchierte und tatsächlich vorliegende und durch Zahlen, Daten und Fakten belegte Benachteiligung und geschlechtersensible Diskriminierung. Daher sind die Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne unabdingbar; und wenn an diesem Beispiel konkret gezeigt wird, dass es Verstöße gibt, müssen diese sanktioniert werden.

Ich bin gebeten worden, mit Blick auf die Hochschulen noch einmal darauf hinzuweisen, dass an den Hochschulen dezentrale Frauenbeauftragte zu bestellen sind; denn diese müssen unabhängig von ihrer Statusgruppe durch die Reduzierung ihrer Lehrverpflichtungen und die Freistellung von anderen Tätigkeiten entlastet werden.

Insgesamt unterstützt der DGB Hessen-Thüringen die Kernforderungen der Landesarbeitsgemeinschaft der Hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros an die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, und ich möchte dafür werben, dies in das Gesetzgebungsverfahren aufzunehmen, dem Nachdruck zu verleihen und deutlich aufzugreifen, welche Veränderungsbedarfe es gibt, damit es in Hessen in Zukunft eine klare gesetzliche Regelung und eine Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit in den Dienststellen sowie eine Stärkung der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt, weil wir auch eine viel stärkere Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes brauchen und ihn für das 21. Jahrhundert fitmachen müssen. Dabei kann es nicht angehen, dass es nach wie vor strukturelle und tatsächliche Diskriminierung von Frauen gibt.

**Torsten Kunze:** Ich bin heute hier für die Hessischen Staatsanwaltschaften, nicht der größte, aber auch nicht der kleinste Teil der hessischen Justiz. Wir haben etwa 500 Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und etwa 1.200 Bedienstete im sogenannten nichtstaatsanwaltschaftlichen Bereich.

Ich möchte zunächst stichwortartig auf die Entwicklung in den letzten Jahren eingehen. Es sind dort sehr erfreuliche Dinge zu verzeichnen. Die Frauenquote im höheren Dienst, also bei den Staatsanwältinnen, liegt derzeit bei 56,9 %. Vor 15 Jahren lag sie noch bei 39 %. Das ist eine Steigerung um fast 50 % und ein Überschreiten der Marke von 50 %. Das betrifft nicht nur die Eingangssämter, sondern auch die höchsten Beförderungssämter, bei denen wir mittlerweile ein ausgewogenes Verhältnis zu verzeichnen haben. Bei den verbeamteten Bediensteten im nichtstaatsanwaltschaftlichen Dienst liegt die Frauenquote sogar bei 63 %, und bei den Angestellten bei knapp 85 %. Dazu sage ich Ihnen ganz offen: Wir sind mittlerweile auch für Bewerbungen von Männern sehr dankbar.

Das größte Problem in unserem Geschäftsbereich ist derzeit nicht die Frage der Unterrepräsentiertheit von Frauen – das ist nach den von mir genannten Zahlen gewährleistet –, sondern die Suche nach geeigneten Nachwuchsfachkräften. Dazu möchte ich an dieser Stelle einen Appell an Sie richten: Wenn ich mir die §§ 19 ff. des SPD-Entwurfs und des Entwurfs der Linken anschau, so sind dies nicht nur Klarstellungen, sondern ganz klare, verstärkte Anforderungen in diesem Einstellungs- und Auswahlprozess. Wenn es in diesen Einstellungsprozessen weitere zeitliche Verzögerungen gibt, dann werden wir den Wettbewerb um die besten Fachkräfte verlieren. Wir konkurrieren mit der freien Wirtschaft und zahlreichen anderen Behörden, und wir erleben zunehmend, dass die Bewerberinnen und Bewerber schon weg sind, wenn wir ihnen eine Zusage geben können. Das ist ein schwieriges Problem.

Zu den Gesetzentwürfen: Ich habe großes Verständnis dafür, dass das Hessische Gleichstellungsgesetz nach dem Regierungsentwurf nur moderat verändert wird. Das entspricht jedenfalls der eben gekennzeichneten Entwicklung; denn das Hessische Gleichstellungsgesetz hat drei Ziele: die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Ziele sind an vielen Stellen erreicht, das kann ich jedenfalls für die Justiz sagen. Andere Bereiche sind mir an dieser Stelle präsent.

Dabei stellt sich natürlich die Frage der Erforderlichkeit umfangreicher zusätzlicher Regelungen, etwa eine Verdreifachung des Regelungsumfanges. Ich kann mich dabei Frau Matthießen-Kreuder anschließen: Ein gutes Gesetz ist nicht unbedingt ein umfangreiches Gesetz; dort sollte man sehr genau hinschauen. In der Tat gibt es in diesen zwei Gesetzentwürfen zahlreiche Probleme in der gesetzlichen Umsetzung, die es schwermachen, das tatsächlich als Gesetz umsetzen zu können.

Ich möchte auf verschiedene Punkte hinweisen: zum einen die Vermischung von Schutzzwecken. Sie sind heute alle genannt worden, und sie sind alle wichtig, aber die Frage ist: Wie bekomme ich sie in ein Gesetz? Oder: Ist es sinnvoll, sie in ein Gesetz zu bekommen, oder lasse ich es lieber an unterschiedlichen Regelungsstellen? Bei dem bisherigen Gleichstellungsgesetz gab es

die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Im Entwurf von SPD und DIE LINKE geht es auch um Antidiskriminierung. Darin geht es auch um Minderheitenrechte. Das führt zu einem unglaublichen Regelungsaufwand, den Sie haben, wenn Sie es wirklich so machen, dass Sie nicht neue Diskriminierungstatbestände schaffen.

Dazu möchte ich ein Beispiel nennen: Das ist natürlich alles völlig unbeabsichtigt, aber wenn Sie all diese Dinge in einen Topf werfen, bekommen Sie riesige Probleme in der praktischen Umsetzung. Beispielsweise heißt es in § 16 Abs. 4 und 6 des SPD-Entwurfes: „Die Belästigung von Frauen und nichtbinären Menschen wegen einer Behinderung ist verboten.“ – Das ist richtig, aber die Belästigung oder Benachteiligung von Männern mit Behinderung ist auch verboten. Das heißt, das muss alles in einem Gesamtzusammenhang stehen und widerspruchsfrei sein. Aus meiner Sicht haben sich dabei die bisher getrennten Regelwerke an dieser Stelle außerordentlich bewährt. Ich könnte Ihnen noch zwei, drei andere Beispiele nennen. Es gibt auch eine Stelle, an der es heißt: Wenn eine Frau sich gegen eine Person anderen Geschlechts bzw. eine nichtbinäre Person bewirbt, sind die Familienaufgaben zuvorderst zu berücksichtigen. – Dabei stellt sich die Frage, warum nicht auch bei einer Bewerbung von zwei Frauen Familienaufgaben zu berücksichtigen sind, oder Ähnliches. Es gibt zahlreiche Stellen in diesem Gesetz, die die Gesetzessystematik nicht einhalten. Deshalb wäre mein Vorschlag: Man müsste ganz genau darauf schauen, ob eine Zusammenfassung in einem Gesetz Sinn ergibt.

Außerdem gibt es – das ist ebenfalls bereits angesprochen worden – eine Vermischung von Regelungsbereichen ohne Harmonisierung. Wir haben das Hessische Beamtengesetz, in dem Regelungen aufgenommen wurden, die im Widerspruch zum Hessischen Beamtengesetz stehen, für die es aber keine harmonisierende Regelung gibt. Also, entweder ändere ich das Beamtengesetz, oder ich ändere dieses Gesetz; aber das nebeneinander stehenzulassen geht nicht. Dazu gibt es ebenfalls zahlreiche Beispiele, die ich in meine schriftliche Stellungnahme aufgenommen habe.

Daneben gibt es Regelungen, die außerordentlich überbordend sind. Es gibt z. B. ein Beschwerderecht bzw. eine Regelung dazu: Wer sich beschwert, darf nicht benachteiligt werden. Das wäre auch schon einmal eine empfohlene Kurzfassung zu diesem Thema. Das Ganze ist ein Satz, aber es sind nahezu unendliche Worte, die hier gefunden werden, in § 11 Abs. 6, wo wiederum der Kern nicht getroffen wird; denn auch dort werden die anderen Gruppen nicht berücksichtigt. Sie können nicht einfach in ein Gesetz zur Frauenförderung einen Satz aufnehmen, in dem steht: Das gilt auch für nichtbinäre Personen. – Denn bei nichtbinären Personen geht es nicht um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Dort müssen Sie schauen bezüglich Antidiskriminierung etc., dass das Ganze einen gesetzessystematischen, vernünftigen Rahmen hat und nicht neue Diskriminierungen aufwirft.

Außerdem gibt es den Verstoß gegen grundlegende rechtliche Prinzipien.

**Vorsitzender:** Sie müssten dann ein wenig auf Ihre Redezeit achten. Ich bin sehr tolerant, aber an dieser Stelle dann doch nicht.

**Torsten Kunze:** Ja. Das letzte Thema, das mir aber aus Sicht der Staatsanwaltschaft besonders wichtig ist: Es gibt eine Regelung in § 17, in dem es um sexuelle Belästigung geht. Dort heißt es, dass derjenige, dem eine sexuelle Belästigung oder Belästigung vorgeworfen wird, nachweisen muss, dass er unschuldig ist. – Das ist ein erheblicher Verstoß gegen den Grundsatz der Unschuldsvermutung. Die Staatsanwaltschaften hätten es unfassbar einfach, wenn die Beschuldigten nachweisen müssten, dass sie unschuldig sind. Ich bitte dringend, solche Regelungen nicht in einen Gesetzentwurf aufzunehmen, egal, wie gut der Zweck ist, zu dem man sie dort aufgenommen hat. – Das wären noch einige Schwerpunkte, da die Redezeit nun schon beendet ist. Jedenfalls müssten die Entwürfe von SPD und Linken gesetzssystematisch und teilweise auch inhaltlich – der letzte von mir genannte Punkt – überarbeitet werden, um Gesetz werden zu können. Für den Regierungsentwurf streitet jedenfalls die Tatsache, dass es deutliche Fortschritte bei der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen gibt.

**Paul Klingler:** Im Namen der Hessischen Industrie- und Handelskammer bedanken wir uns, dass wir hier die Möglichkeit bekommen, zu den Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen.

Beginnen möchte ich mit dem Entwurf der Landesregierung. Er sieht vor, das bestehende Hessische Gleichberechtigungsgesetz mit einigen Änderungen bis 2030 zu verlängern. Dabei unterstützen wir ausdrücklich den vorgesehenen Abbau struktureller Barrieren bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und Bediensteten mit Familienaufgaben sowie die Verpflichtung zur neutralen Formulierung von Stellenausschreibungen und die Übernahme von Betreuungskosten bei kurzfristigen Arbeitseinsätzen. Begrüßenswert ist aus unserer Sicht, dass wir als Industrie- und Handelskammern weiterhin vom Anwendungsbereich ausgenommen sind und somit das für uns fundamentale Selbstverwaltungsrecht weiterhin gewahrt wird.

Zum Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und LINKE – sie sind beide insoweit kongruent, deshalb erlaube ich mir, es einheitlich abzuhandeln –: Darin ist vorgesehen, ein neues Gesetz auf den Weg zu bringen, und im Gegensatz zu dem Entwurf der Landesregierung werden wir darin als juristische Person des öffentlichen Rechts erfasst. Geregelt ist dies in § 5 Abs. 12 des Entwurfs. Das können wir grundsätzlich nachvollziehen. Wir haben eine Vorbildfunktion auf die Wirtschaft, und so könnte das eine Ausstrahlwirkung auf die Wirtschaft haben. Was wir jedoch nicht vergessen dürfen, ist, dass wir das Ganze mit der Schwere des Eingriffs in unser Selbstverwaltungsrecht abwägen müssen.

Das Selbstverwaltungsrecht, kurz zusammengefasst, ist unabdingbare Voraussetzung für die sachgerechte Erfüllung unserer Aufgaben, und es ist insbesondere die Repräsentation der hessischen Wirtschaft. Besonders weitreichend sind die in § 45 der Entwürfe geplanten Verpflichtun-

gen zur paritätischen Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten. Das Gesetz sieht hierzu nur Ausnahmen aus zwingenden Gründen vor. Auf der anderen Seite basiert die Realität unserer IHK-Arbeit vor allem auf der Mitarbeit von Freiwilligen und Helfern. Beispielsweise sind unsere Berufsprüferinnen und -prüfer immer Freiwillige, und eine Paritätsregel wäre sehr lebensfremd, da Ehrenamt immer auf Freiwilligkeit und Leidenschaft basiert und eine Paritätsregel schlichtweg nicht umsetzbar wäre. Das heißt, die Ausnahmeregelung des Entwurfs würde zur Regel werden. Zudem hätte das Ganze starke Auswirkungen auf unsere Vollversammlung, die unser oberstes Beschlussorgan ist. Hierzu habe ich in unserer Stellungnahme weitere Ausführungen gemacht.

Daher möchte ich zusammenfassen: Das Ziel der Gesetzentwürfe der Fraktionen SPD und LINKE finden wir sehr begrüßenswert, allerdings zu weitreichend. Wir sehen hierbei einen unverhältnismäßigen Eingriff in unser Recht auf Selbstverwaltung. Zudem würde es unserer Meinung nach nur zu einer mittelbaren Ausstrahlwirkung auf die Wirtschaft kommen, wenn wir als IHK auch vom Anwendungsbereich erfasst wären.

Betonen möchte ich abschließend, dass sich die hessischen IHKs seit Jahren proaktiv um die Verbesserung der Chancen für Frauen, beruflich aufzusteigen, kümmern. Zudem ist uns wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Hierzu haben wir z. B. den Arbeitskreis „Frauen in Führung“ gegründet. Es besteht das Netzwerk Business Women IHK. Zudem versuchen wir, Frauen schon früh zu fördern, und zwar bereits in der Phase der Berufsorientierung, unter anderen durch die Teilnahme am Girls' Day.

**Ursula Pöhlig:** Herzlichen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Grundsätzlich begrüßen wir als einer der größten Frauenverbände in Hessen mit über 34.000 Mitgliedern natürlich die Bemühungen aller, die Gleichberechtigung voranzutreiben und erforderliche Anpassungen und Änderungen vorzunehmen. Dass auf dem Weg zur Gleichberechtigung eine Kluft zwischen Theorie und Praxis besteht, ist uns allen klar und unumstritten.

Grundsätzlich ist es traurig, dass die Gleichberechtigung in der heutigen Gesellschaft nicht schon undiskutierte und gelebte Praxis ist, sondern sie immer noch durch Regelungen per Gesetz vorangetrieben werden muss. Da wir für uns nicht in Anspruch nehmen, eine besondere Expertise in der Formulierung von Gesetzen zu haben und auch nicht die Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, erscheint uns zunächst der Entwurf der Hessischen Landesregierung als ausreichend, wobei wir uns nicht zutrauen, zu beurteilen, ob es nicht doch im Hinblick auf juristische Formalitäten und genauere Regelungen einer Ergänzung bedarf, wie in den beiden Entwürfen der SPD und der Linken vorgesehen ist.

Gesetze sollten unserer Auffassung nach klar und deutlich formuliert sein, keine Überregelungen enthalten und höchstens wenige zusätzliche Ausnahmefälle benennen, wobei für uns Aufnahme-fälle natürlich nicht gewachsene Strukturen sind, für die ein Umdenken dringend notwendig ist, damit eine Gleichberechtigung an vielen Stellen durchgesetzt werden kann. Wichtig für uns wäre, Sanktionen bei unzureichender Anwendung so zu gestalten, dass sie auch zu einem Ergebnis

führen und nicht einfach nur hingenommen werden. Besondere Schutzbedürfnisse bei Frauen in sensiblen Bereichen und Unabänderlichkeiten von Bedingungen, wie zum Beispiel Schwangerschaft und Mutterschutz, müssen zur Gleichstellung führen, da eine Gleichberechtigung hier nie erlangt werden kann, auch wenn es Männern heute erfreulicherweise möglich ist, Erziehungszeiten in Anspruch zu nehmen. Familien-, Sorge- und Pflegearbeiten, die trotz aller Entwicklung immer noch häufiger von Frauen als von Männern erledigt werden, dürfen sich nicht auf Förderungs- und Qualifikationsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen und Führungspositionen nachteilig auswirken.

Führungspositionen müssen in Teilzeit gestaltet werden können, um bei der alten Formulierung zu bleiben, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den Lebensumständen, die für Frauen aktuell immer noch existieren, Rechnung tragen zu können. Auch flexible Anwesenheitspflichten am Arbeitsplatz und mobile Arbeitsmöglichkeiten tragen hier zur Vereinfachung und Vereinbarkeit bei. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss durch Entlastung bei dienstlichen Aufgaben jederzeit die Möglichkeit gegeben sein, uneingeschränkt ihren Aufgaben nachkommen zu können. Ihnen dürfen aus ihren Haltungen zu den verschiedenen Positionen keine Nachteile entstehen, und ihnen müssen unabhängige und fachlich kompetente Anlaufstellen zur Verfügung stehen, die jederzeit Hilfestellung leisten können. Wir bitten, das Gesetz und seine Auswirkungen auf die Entwicklung der tatsächlichen Gleichstellung in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und den Ergebnissen Rechnung zu tragen, und wir würden dringend bitten, die Hinweise derer zu beachten und in das Gesetz aufzunehmen, die mit der Umsetzung in der täglichen Praxis sehr erfahren und vertraut sind, wie zum Beispiel die LAG und die restlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten; denn gerade sie haben durch ihre tägliche Anwendung in der Praxis die nötige Expertise, um notwendige Veränderungen beurteilen zu können.

**Britta Brandau:** Wir kritisieren die Vorgehensweise der Landesregierung zur Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes scharf. Ein Änderungsgesetz ohne Rücksprache mit den Frauen- und Gleichstellungsexpertinnen einzubringen ist für uns als Gewerkschaft Ver.di nicht nachvollziehbar. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz – es heißt bei uns übrigens nicht Gleichstellungsgesetz – braucht eine grundlegende strukturelle Veränderung. Dazu gibt es einen fundierten und rechtlich geprüften Vorschlag von Expertinnen aus der Praxis, nämlich von der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, LAG. Der Vorschlag ist eine detaillierte Stellungnahme zu Anwendung des Gesetzes in der Praxis. Es ist das Ergebnis 30-jähriger Erfahrungen kommunaler Frauenbeauftragter. Noch einmal einen ganz herzlichen Dank dafür.

Wir haben hier bereits gehört, es sei zu kleinteilig, dadurch nicht umsetzbar, und es sei auch nicht händelbar. Es ist eine detaillierte Stellungnahme, und dieser muss sich auch einmal gestellt werden, zum Kuckuck. Es ist eben nicht einfach. Wir wissen auch: Gleichberechtigung ist ebenfalls nicht einfach. Das Gesetz ist schon 30 Jahre alt und wir haben immer noch keine flächendeckende Gleichberechtigung in Hessen. Punkt.

Die LAG hat den Entwurf frühzeitig bei der Hessischen Landesregierung eingereicht. Bevor er bei den frauenpolitischen Sprecherinnen vorgestellt werden konnte, hat das Kabinett selbst einen Entwurf zum HGIG ohne eine Antwort oder ein Gesprächsangebot eingebracht und beschlossen. Es gibt immer noch Bereiche im öffentlichen Dienst, in denen es keine Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne oder kein eigenes Budget gibt oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ohne ausreichende Freistellung arbeiten, quasi ehrenamtlich.

Wir fordern die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen und der Gleichstellungsinstrumente, die Stärkung der Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und gesetzlich verankerte Sanktionen bei Gesetzesverstößen. Die Missachtung gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung ist ein Verstoß gegen das Gleichberechtigungsgesetz und muss Konsequenzen nach sich ziehen. Im Gesetzentwurf der Landesregierung ist im neuen § 25 ein erneutes automatisches Außerkrafttreten zum 31. Dezember 2030 vorgesehen. Das lehnen wir ab. Wir fordern eine unbefristete Geltungsdauer des Gesetzes.

Aufgrund der Expertise und der notwendigen Handlungsbedarfe unterstützen Ver.di Hessen und der Deutsche Gewerkschaftsbund Hessen-Thüringen die Kernforderungen für eine Novellierung des HGIG der Landesarbeitsgemeinschaft der hessischen Frauen- und Gleichstellungsbüros vollumfänglich. Dazu noch die wichtige Kernforderung: Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Landesregierung.

In der Landesregierung wird zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine fachlich qualifizierte, unabhängige Stelle eingerichtet. Das ist keine Stabsstelle, wie wir sie aktuell im Landesministerium für Soziales und Integration als Stabsstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik haben. Sie ist selbstverständlich anders. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können sich zur Beratung, zur fachlichen Unterstützung und zur Klärung von Konflikten an diese unabhängige Stelle in der Landesregierung wenden. Wir hatten bereits gehört, dass sie in die kommunale Selbstverwaltung eingreifen würde – was ein hohes Gut ist. Dazu hatten wir bereits von Frau Kollegin Sternatz die Sortierung: Es ist ein Verfassungsgebot – ich gehe noch einmal auf die Bundesebene zurück – und hat sogar Grundgesetzcharakter, was wir alle wissen, und es ist ebenso ein hohes Gut. In der Diskussion wurde bereits deutlich, dass überhaupt kein Eingriff gefordert ist.

Wir fordern abschließend die Regierungsfractionen und die Hessische Landesregierung auf, eine parteiübergreifende Einigung zur Weiterentwicklung des HGIG auf der Grundlage der Vorschläge von SPD und LINKE zu erzielen. – Danke.

**Vorsitzender:** Vielen Dank für die Stellungnahme. – Ich frage an dieser Stelle: Ist eine Institution anwesend, die bislang noch nicht gehört wurde und gehört werden möchte? – Bitte, wenn Sie kurz Ihren Namen für das Protokoll nennen würden.

**Silke Nowakowsky:** Silke Nowakowsky vom Polizeipräsidium Frankfurt. Herzlichen Dank, dass ich hier sprechen darf. – Die Polizeibehörden in Hessen verfügen jeweils mindestens über eine Gleichstellungsbeauftragte. Einheitliche Strukturen existieren nicht: Sie arbeiten teilweise im Ehrenamt oder im Hauptamt, die wenigsten mit einer Mitarbeiterin und sehr unterschiedlich im Vorhandensein von Abwesenheitsvertreterinnen. Hier besteht, wie bei der Beförderung oder der Höhergruppierung von Gleichstellungsbeauftragten, eine direkte Abhängigkeit von der jeweiligen Dienststellenleitung.

Diese Unterschiedlichkeit zeigt sich auch bei den Beteiligungen und der Akzeptanz oder der Bereitschaft zur Nachzeichnung. Über ein Budget verfügen die Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Hessen nicht. Als Sicherheitsbehörde unterliegen wir täglich besonderen Einsatzherausforderungen. Wir begrüßen daher die Aufnahme des § 14 a im Regierungsentwurf. Unsere Einsatzkräfte erhielten so Kostensicherheit und Wertschätzung. Gerade die besonderen Anforderungen im täglichen Dienst bedingen, dass gerade Rückkehrerinnen aus Elternzeit, die in Teilzeitmodellen starten wollen, Schwierigkeiten bei der Suche nach einer neuen Dienststelle haben, ganz zu schweigen vom Finden einer Vorgesetztenfunktion.

Mit Beginn einer Elternzeit entsteht ein erheblicher Karriereknick. Telearbeit und mobiles Arbeiten finden ihre Grenzen aufgrund des Arbeitsfeldes und der Sicherheitslage. Hier ist die Stärkung im Bereich Beruf und Familie in den Entwürfen der Linken und der SPD positiv zu bewerten. Ebenso wird begrüßt, dass die Informations- und Beteiligungsrechte im Bereich sexueller Belästigung gestärkt werden sollen. Der Alltagssexismus ist offensichtlich auch in den Behörden angekommen. Ohne entsprechende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sind zielführende Maßnahmen schwerlich zu generieren. Das Verschweigen und Vertuschen sollte vermieden werden. Die personelle Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Entwürfen von DIE LINKE und SPD ist zu begrüßen. Die Aufgaben sind viel umfänglicher und fordernder geworden. Ein Beispiel aus unserer Behörde: Ich bin allein für 4.200 Beschäftigte zuständig. Lediglich ein Geschäftszimmer und fünf Abwesenheitsvertreterinnen im Nebenamt stehen mir zur Verfügung. Der Einsatz dieser ist aber immer vom Wohlwollen der Dienststelle abhängig.

**Vorsitzender:** Vielen Dank für Ihre Stellungnahme. – Weitere Institutionen sehe ich nicht. Mir liegt die erste Wortmeldung der Kollegin Böhm vor. Bitte.

Abg. **Christiane Böhm:** Schönen Dank für die Ausführungen. Ich versuche, mich in meinen Nachfragen etwas kürzer zu fassen, weil die Zeit schon fortgeschritten ist. Sehen Sie es also nicht so, dass ich nicht genau zugehört hätte, sondern ich möchte nur noch einige Fragen stellen.

Die erste Frage geht an den Juristinnenbund, Frau Mattheießen-Kreuder. Sie betonten in Ihrer schriftlichen Stellungnahme und sagten es auch noch einmal, dass wir eigentlich ein vorbildliches Gesetz hätten. – Aber ist es wirklich so, dass man sagen kann: Nach den 30 Jahren, in denen

sich nicht entscheidend viel geändert hat, sind wir mit diesem Gesetz immer noch auf der Höhe der Zeit? Oder müssten wir dort noch einmal ordentlich nacharbeiten?

Zur Frage der Ausführungsbestimmungen: Wo würden Sie Konkretisierungen verorten? Ich danke Ihnen sehr für Ihre Stellungnahme, weil sie sehr viele Anregungen gebracht hat und deutlich geworden ist, dass es so viel Kompetenz in diesem Land gibt, die man heben sollte, um ein gutes Gesetz auf den Weg zu bringen. – Das wäre meine Frage an Sie.

Die Frage an DGB und Ver.di würde ich jetzt einfach einmal zusammenfassen, Frau Sternatz und Frau Brandau. Zum einen der Vorschlag einer parteiübergreifenden parlamentarischen Initiative: Wie könnten Sie sich das vorstellen, oder welche Rolle würden Sie darin spielen? Ich bin sehr dankbar Ihren Vorstoß.

(Abg. Felix Martin: Das steht ja auch schon in Ihrer Pressemitteilung drin!)

– Ja, sicher. Ich war vor einer Stunde auch schon dieser Meinung, das stimmt schon, da haben Sie recht. Ich ändere meine Meinung nicht so schnell, darin kann ich Ihnen nur zustimmen.

Wie könnte man das auf den Weg bringen? Wir sind an Anregungen sehr interessiert, weil wir bisher noch nicht so viel Resonanz für dieses Thema gefunden haben, wie Sie gerade auch gehört haben.

Frau Sternatz sprach vorhin zur Frage des öffentlichen Dienstes. Ich mache mir viele Sorgen um diesen. Er hat einen deutlichen Nachwuchsmangel. Sehen Sie nicht auch gerade die Frage der Frauenbeauftragten als Hilfestellung für den gesamten öffentlichen Dienst, so attraktiv zu sein für Beschäftigte, die nicht sexuell belästigt werden, die wirklich gleichgestellt sind, die auch nicht das Gefühl haben, dass sie ständig kämpfen müssen, um eine Position zu entwickeln? Ist das nicht die einzige Chance für den öffentlichen Dienst, für Nachwuchskräfte zu sorgen? Wie schätzen Sie das ein?

Meine nächste Frage geht an Frau Nowakowsky. Sie sagten, die unterschiedliche Ausstattung sei abhängig von der Dienststellenleitung. Wovon ist sie konkret abhängig? Von der Überzeugung, von der Finanzierung? Was ist der Hintergrund für diese unterschiedlichen Entscheidungen?

Abg. **Nadine Gersberg**: Vielen Dank noch einmal für die Stellungnahmen. – Meine erste Frage geht an Herrn Kunze und Frau Matthießen-Kreuder. Vielen Dank auch für die umfangreiche Stellungnahme mit den konkreten Hinweisen. Wir sehen sie uns auch noch ein zweites Mal ganz genau an.

Sie sagten, ein Gesetz müsse kurz und klar sein, dann ist es ein gutes Gesetz. Ich möchte Sie fragen: Ist ein Gesetz dann klar, wenn es eine solch umfangreiche Kommentierung benötigt, wie es derzeit beim HGIG der Fall ist?

Eine weitere Frage habe ich an Frau Nowakowsky. Sie sagten, dass Alltagssexismus in den Behörden angekommen und ein Problem sei. Wie geht die hessische Polizei damit um? Ist das den Dienststellenleitungen bewusst? Was tun Sie dagegen?

**Vorsitzender:** Vielen Dank. – Weitere Wortmeldungen sehe ich nicht. Als Erstes rufe ich Frau Matthießen-Kreuder auf. Bitte.

**Ursula Matthießen-Kreuder:** Vielen Dank für Ihre Anmerkungen. – Die Fragen stellen sich leicht, die Antworten sind nicht ganz so einfach. Sind der Gesetzentwurf der Regierung und das aktuelle Gleichstellungsgesetz auf der Höhe der Zeit? Die gute Juristin sagt – wie alle guten Juristinnen im Übrigen auch –: ja und nein, es kommt darauf an. Es steht, auch im Vergleich zu anderen landesgesetzlichen Regelungen, an sich gut da, und es hat sehr erfreuliche Weiterentwicklungen, zum Beispiel in der Anerkennung der strukturellen Benachteiligungen. Das ist ein neuer Begriff und eine neue Denkweise, zu sagen: Es geht hier nicht um individuelles Leid, sondern es geht auch darum, zu erkennen, wo sich falsche Strukturen etabliert haben oder wo wir Strukturen verändern müssen, damit Diskriminierung nicht mehr möglich ist. Insofern ist der Entwurf der Regierung an diesem Punkt modern und nach unserer Auffassung gut. Er ist auch gut in Bezug auf geschlechterneutrale Formulierungen.

Das knüpft noch einmal ein wenig daran an, was ich vorhin sagte: Es liegt auch an uns, wie wir über die Themen sprechen und die Themen, die uns am Herzen liegen, sprachlich und gedanklich weiterentwickeln, dass wir aufhören, von defizitären Aspekten von Frausein zu sprechen, und anfangen, bei der Frage der Benachteiligung alle Personengruppen mitzunehmen, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Auch da, finden wir, ist der Gesetzentwurf der Regierung gut, genauso wie auch bei der expliziten Berufsbezeichnung bei Ausschreibungen. Das ist ein sehr wichtiger Punkt. Dort steht immer: Wir suchen Kraftfahrer (weiblich/männlich/drittes Geschlecht). – Wir raten dringend dazu, auch hier sprachlich einen Schritt weiterzugehen und zu sagen: „Wir suchen Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer“, und dann können wir noch das Geschlecht dahinterschreiben. Es sind also die Kleinigkeiten, die hier zum Teil noch fehlen. Insofern fehlt auch noch einiges andere. Wir schlagen auch vor, Dinge wie die mobile Arbeit, die neu aufgenommen worden ist und als „Telearbeit“ bezeichnet wird, genauer zu definieren, damit wir dafür eine bessere Handhabe haben.

Ist ein Gesetz dann gut oder schlecht, wenn die Kommentierung lang oder kurz ist? Auch das lässt sich nicht so einfach beantworten. Die Kommentierung zeigt in meinen Augen das Dilemma der Konstruktion, die wir in der öffentlichen Gleichstellung haben: dass die Gleichstellungspflichten zwar in der Organisation liegen, aber von den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sozusagen überwacht werden müssen. Das ist eine schwierige Konstellation, die im Alltag zu vielen schwierigen Themen führt, die sich dann in diesen Kommentierungen wiederfinden, die dankenswerterweise existieren, weil sie das Material sammeln. Ich würde sagen, das ist eher ein gutes Zeichen, aber unser Ziel sollte sein, in einer Überarbeitung die Ideen aus dem Gesetzentwurf der

SPD und der Linken aufzunehmen und zu schauen, ob man den Gesetzentwurf der Regierung an der einen oder anderen Stelle weiterentwickelt.

**Renate Sternatz:** Die Frage war: Wie kann eine parteiübergreifende Initiative aussehen? Ich würde gern noch einmal konkret ansprechen, um welche Punkte es geht, um die zumindest der Regierungsentwurf zu erweitern und zu ergänzen ist: die rechtliche Stärkung der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Blick auf ihre finanziellen, räumlichen und personellen Ressourcen, die Möglichkeit zur Qualifizierung, mit dem Thema Entlastung, das war deutlich angesprochen worden, mit der Frage der Einrichtung einer Stellvertretung, Mitarbeiterkapazitäten mit fachlicher Qualifikation; die Stärkung der Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte, aber auch die Stärkung der Gleichstellungspläne und ihrer Durchsetzungsfähigkeit, Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung und eine flächendeckende Durchsetzung der Gleichstellung, die Einrichtung einer unabhängigen Stelle zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Sanktionsinstrumente.

Wenn es um diese Teilinstrumente erweitert wird, kann es mit juristischem Sachverstand durchaus umgesetzt werden. Aber im Kern muss es darum gehen, dass das Gesetz mit seiner Novellierung an den Schwachstellen in der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ansetzt, die wir derzeit in der Praxis haben. Mit diesem Ziel verbunden, kann es diesen parteiübergreifenden Konsens geben. Wir fordern die demokratischen Parteien im Hessischen Landtag auf, es mit diesem Blick zu ergänzen und dann gemeinsam auf den Weg zu bringen, sodass es Ende dieses Jahres ein novelliertes Gesetz gibt, das seine Gültigkeit entfaltet und unbefristet ist.

Um aufzuzeigen, dass es hierzu eine gemeinsame parteiübergreifende Initiative gibt, würde ich gern noch einmal daran erinnern: Es gab hier eben, als die Gleichstellungsbeauftragten über die Umsetzung des Gesetzes berichtet haben, nicht nur aus ihrem eigenen Erleben, sondern aus den Erfahrungen aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hessen, eine Ruhe und Anspanntheit sowie ein faktisches Schlucken in diesem Saal darüber, wie die Praxis tatsächlich aussieht. Ich fordere Sie auf, dies aufzunehmen und aufzugreifen. Die moderne Arbeitswelt und unsere Gesellschaft können es nicht länger hinnehmen, dass die Interessen von Frauen nicht berücksichtigt werden, dass es Diskriminierung und Benachteiligung gibt. Das Ziel, einen parteiübergreifenden Konsens anzustreben, wäre Teil der Aufgabe.

**Torsten Kunze:** An mich war die Frage nach dem kurzen oder langen Gesetz gerichtet. In der Tat gibt es darauf keine allgemeingültige Antwort, aber wenn man sich die Grundrechte anschaut, so sind diese kurz und prägnant, und auch dazu gibt es Bibliotheken voller Kommentierungen, die das Ganze entsprechend ausgestalten und handhabbar machen. Dementsprechend ist, aus meiner Sicht jedenfalls, nicht zwingend etwas gewonnen, wenn man das Ganze so kompliziert und überreguliert darstellt, dass derjenige, der es lesen soll, es dann nicht mehr verstehen kann.

**Britta Brandau:** Zur parteiübergreifenden Einigung haben wir bereits einiges von Renate Sternatz gehört; aber vielleicht noch einmal: Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das können wir nicht nur immer an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten delegieren. Dabei sind wir alle gefordert. Deshalb noch einmal die Bitte, dass sich die demokratischen Parteien zusammensetzen und zu einer guten Lösung kommen. In 30 Jahren hat sich das hoffentlich geändert.

Noch einmal zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem öffentlichen Dienst: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind die Expertinnen für gute Arbeitsbedingungen sowie für Personalentwicklung. Diese müssen wir stärken und verbessern, damit dort der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft reüssieren kann. Das ist mir ganz wichtig, denn das seid Ihr doch, verdammt.

**Silke Nowakowsky:** Frau Böhm, vielen Dank für Ihre Frage. Die unterschiedliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Hessen ist keine Budgetfrage. Das ist, wie wahrscheinlich bei vielen hier, eine Mischung aus Akzeptanz innerhalb der Dienststelle, tatsächlichem Fachwissen – wir sind alle keine Juristinnen – und der Gesamtakzeptanz innerhalb der Behörde, in der sie tätig ist: Wie wird dort Gleichstellung gelebt?

Vieles ist auch dem Umstand geschuldet, dass wir leider noch viele Grauzonen im HGIG mit viel Interpretationsmöglichkeit haben, und jeder Jurist freut sich, wenn eine GLB ums Eck kommt und mit Kommentierungen argumentiert. Das ist eine Einladung für jeden Juristen. Daher würde auch ich es begrüßen, wenn wir in dem neuen Gesetzestext vielleicht im sprachlichen Ausdruck Verbesserungen erfahren würden. Ganz wichtig wäre, davon wegzukommen, die Gleichstellungsbeauftragten nach Gutdünken zu befördern oder einzugruppieren. Wir haben in Hessen ein breites Spektrum. Ich bin in Frankfurt in der großen Gunst, gute Verhältnisse zu haben, wurde regelmäßig befördert und kann jetzt eigentlich nicht mehr nach unten fallen. Nach oben kann ich auch nicht fallen. Daher darf ich meinen Amtskolleginnen gern den Rücken stärken. Wir haben aber auch Amtskolleginnen in der E 6, die mit viel Mühe in die E 8 kamen. Auch das ist der Wille der Dienststellenleitung, ob sie das macht oder nicht. Es ist keine Frage des Budgets.

Frau Gersberg, vielen Dank für die Frage: Wie gehen wir Alltagssexismus an? Jetzt muss ich allerdings Rollenklarheit wahren: Ich bin hier als Gleichstellungsbeauftragte des Polizeipräsidiums Frankfurt geladen. In Frankfurt gehen wir nach Erkenntnissen, die wir in anderen Bereichen gewonnen haben, jetzt neue Wege. Wir sind von Flyer-Verteilen und Veranstaltungen in Großformaten weggekommen und dazu übergegangen, zu sagen: Wir machen auch sogenannte aufsuchende Angebote. Wir suchen die Dienststellen auf und versuchen, mit den Beschäftigten vor Ort ins Gespräch zu kommen und Angebote zu machen. Ich beschule alle Führungskräfte des Polizeipräsidiums Frankfurt im Bereich sexuelle Belästigung, Sexismus und biete diese Seminare auch für ganz Hessen als zentrale Fortbildung an. Ich bin dabei in der guten Situation – das ist nicht überall so –, dass jede Gleichstellungsbeauftragte dafür die Expertise hat. Ich partizipiere dabei an der großen Spielwiese, die ich immer bedienen durfte, finde aber meine Grenzen in meiner personellen Ausstattung – bei 4.200 Leuten, der Gremienarbeit, die tagtäglich auf mich

wartet, und meinem vorsichtigen Handeln gegenüber meinen Vertreterinnen, denn diese machen das im Nebenamt. Sie müssen im Hauptamt glänzen, nur dort werden sie befördert und müssen ihre Frau stehen. Wir haben in Frankfurt hohe Einsatzbelastungen, und ich kann sie daher nicht tagtäglich heranziehen.

Meine Mitarbeiterin, die mir per Gesetz zusteht, ist eigentlich auf der Back-up-Ebene im Geschäftszimmer, darf mich bei Terminen nicht vertreten, das ist rechtlich nicht zulässig, sodass ich eigentlich in vielen Dingen auf mich allein gestellt bin und dies auch gern angehe. Aber wir haben tatsächlich festgestellt – um noch einmal auf Ihre Frage zurückzukommen –: Ja, wir haben ein Problem. Aber ich denke, das ist ein gesellschaftliches Problem, das jetzt immer mehr auch zu uns kommt. Wir haben dazu eine Generation, die viel sensitiver ist, als wir es früher waren. Wenn ich einmal eine Begrifflichkeit benutzen darf, die ich noch kenne: Hühnerstreife, wenn zwei Frauen im Streifenwagen unterwegs sind. Dadurch habe ich mich früher nicht diskriminiert gefühlt. Das ist heute deutlich anders.

Es ist auch kein hessisches Problem. Ich bin darüber hinaus in einer Arbeitsgruppe, die sich bundesweit aus allen Länderpolizeien zusammensetzt. Wir haben überall das gleiche Problem. Wir müssen es angehen und schauen, dass wir die Expertise, die wir in unseren Behörden haben – das sind nun einmal die Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich –, und die Rechte stärken. Das können wir nicht als GLB, sondern es muss durch die Politik erfolgen und schlussendlich von den Dienststellen und Dienststellenleitungen gelebt werden.

**Vorsitzender:** Vielen Dank für die Beantwortung. – Gibt es weitere Rückfragen zu Block 2? – Das ist offensichtlich nicht der Fall. Dann darf ich mich an dieser Stelle ganz herzlich bei den Anzuhörenden bedanken, sowohl für Ihre schriftliche Stellungnahmen als auch für Ihre mündlichen Ausführungen heute hier im Hessischen Landtag. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. – Herzlichen Dank.

Wiesbaden, 15. Mai 2023

Protokollführung:

Vorsitz:

Maximilian Sadkowiak

Moritz Promny