

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

Hessischer Landtag
Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss

Herr Vorsitzender Sadkowiak

Frau Czech

- **Versand ausschließlich per Mail** -

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

17. April 2023

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

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

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

Vorbemerkung

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

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

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

Anna-Maria Boulnois
Abteilungsleitung
Organisation, Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Anna-Maria.Boulnois@dgb.de

Telefon: +49 69 273005-50
Mobil: +49 151 15474096

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

www.hessen-thueringen.dgb.de

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

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

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

Der DGB Hessen-Thüringen fordert deshalb

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

Im Gesetzentwurf der Landesregierung ist im neuen § 25 **ein erneutes automatisches Außer-Kraft-Treten zum 31.12.2030 vorgesehen; das lehnt der DGB ab. Wir fordern eine unbefristete Geltungsdauer des Gesetzes.**

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

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

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

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

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

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

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

- 1. Die rechtliche Stärkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** in der öffentlichen Verwaltung bildet eine gute und notwendige Grundlage, um der Gleichstellung von Frauen und Männern mehr Nachdruck zu verschaffen. Dabei darf es jedoch nicht bleiben. So ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit ausreichend **finanziellen, räumlichen, personellen und zeitlichen Ressourcen** ausgestattet werden. Die gesetzlichen Ansprüche und die **Möglichkeiten zur Qualifizierung** müssen klar formuliert sein.
- 2. Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**
Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte muss entsprechend der regelmäßigen Beschäftigtenzahl entlastet werden. Ab einer **regelmäßigen Beschäftigtenzahl** von **mehr als 300** soll eine Entlastung im Umfang einer Vollzeitarbeitskraft erfolgen. Zusätzlich muss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine **Stellvertretung** sowie ausreichend **Mitarbeitskapazität mit fachlicher Qualifikation** zur Verfügung gestellt werden.
- 3. Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte**
Im Rahmen eines gesetzlichen **Informationsrechts** muss die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein direktes Zugangs- und Teilnahmerecht an allen Arbeits-, Projekt-, Steuerungs- und Führungsgruppen haben, die sich mit personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen befassen. Auskünfte sind ihr unverzüglich zu erteilen, ihr obliegt das Gleichstellungscontrolling. Sie prüft – grundsätzlich bei allen Maßnahmen - weisungsfrei, das Vorliegen der Gleichstellungsrelevanz.
Die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich insbesondere auf Entscheidungen und Maßnahmen, die von der Dienststelle für personelle, soziale oder organisatorische Angelegenheiten geplant oder ergriffen werden sollen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist integraler Teil des jeweiligen Entscheidungsprozesses. Die Beteiligung

muss so frühzeitig erfolgen, dass gleichstellungsrelevante Forderungen und Änderungen noch wirksam aufgenommen werden können.

4. Stärkung der Gleichstellungspläne und ihrer Durchsetzungsfähigkeit

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

5. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

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

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

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

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

In der Landesregierung wird zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine **fachlich qualifizierte unabhängige Stelle** eingerichtet. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich zur Beratung, zur fachlichen Unterstützung und zur Klärung von Konflikten an diese unabhängige Stelle in der Landesregierung wenden. Diese unabhängige Stelle unterstützt bei der Umsetzung

der Bestimmungen des HGIG und anderer Gleichstellungsvorschriften und fördert die Aufgabenwahrnehmung. Bei jeder Form der Nichtbeteiligung kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an die unabhängige Stelle in der Landesregierung wenden.

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

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

Begründung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Anna-Maria Boulnois'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Anna-Maria Boulnois