



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss des Hessischen Landtag
Annette Czech

Bereich Ausschussgeschäftsführung
Plenardokumentation
Schlossplatz 1 -3

65183 Wiesbaden

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

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

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

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

Datum: 11.04.2023

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

3. Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte

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

4.

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

5. Stärkung der Gleichstellungspläne und ihrer Durchsetzungsfähigkeit

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

6. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

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

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

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

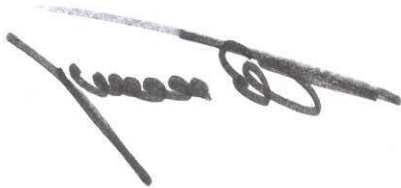
binär erfasst und ausgewertet werden. Das Streben nach Gleichbehandlung für Frauen und nicht-binäre Menschen als benachteiligte Geschlechter steht nicht im Widerspruch zueinander.

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

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

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

Juliane Elpelt
Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik
ver.di Hessen



#