

Hessischer Landtag  
Postfach 3240  
65022 Wiesbaden

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
I A 2.5

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom  
KG 8

Telefon  
0611-1500-156

Frankfurt am Main  
17.09.2015

**Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Drucks. 19/1509) und Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/ DIE GRÜNEN für ein hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Drucks. 19/2161)**

Sehr geehrter Herr Dr. Spalt,

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

## **1. Entwurf der SPD-Fraktion**

### **a) Sachlicher Geltungsbereich**

Der im Entwurf vorgesehene Geltungsbereich ist zu weit gefasst.

(1) Zwar sind die IHK- Mitglieder grundsätzlich nicht betroffen, da das Gesetz gem. § 5 Abs. 1 des Entwurfs nur für Beschäftigte der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung gilt. Sollte jedoch eine materielle Privatisierung (§ 5 Abs. 3 Entwurf) stattfinden, so soll das Gesetz entsprechend anwendbar sein, so dass die Pflichten aus dem Gesetz ebenso Unternehmer und Unternehmerinnen treffen könnten.

(2) Vorgesehen ist, die bisherigen Ausnahmen aufzugeben und den Anwendungsbereich auf sämtliche öffentlich-rechtlichen Einrichtungen in Hessen zu erweitern. Das Gesetz bzw. dessen Instrumentarien würde dann gem. § 5 Abs. 1 Nr. 11 auch für die hessischen Industrie- und Handelskammern sowie die übrigen Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe gelten. Sie sind juristische Personen des öffentlichen Rechts und mithin gilt für sie ebenfalls das öffentliche Recht. Sie neben den bisher vom Gesetz erfassten übrigen öffentlichen Einrichtungen in den Anwendungsbereich aufzunehmen, ist nur insofern konsequent. Lediglich unter dem Aspekt, dass alle

öffentlichen Einrichtungen bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung mit gutem Beispiel vorangehen sollten und somit auch Vorbildfunktion für die Wirtschaft haben, lässt sich die Erweiterung des Geltungsbereiches als sinnvoll nachvollziehen.

Jedoch stellt gerade diese Aufnahme der Kammern in den Anwendungsbereich einen gravierenden Eingriff in ihr Recht auf Selbstverwaltung dar. Daher birgt die Norm einen schweren systematischen Bruch, den es zu berichtigen gilt. Das Gesetz sieht eine Reihe an Rechten der Frauenbeauftragten vor sowie Vorgaben, die bei der Personalplanung und –entwicklung Berücksichtigung finden müssen. Das Recht auf Selbstverwaltung umfasst aber eben auch die Personalhoheit. Dieses Recht auf eigenverantwortliche Ausübung der Personalhoheit ist ausreichende Begründung, die Kammern den übrigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen nicht gleichzustellen und sie von der unmittelbaren Geltung des Gesetzes auszunehmen.

Im Hinblick auf die Bedeutsamkeit des verfolgten Ziels des Gesetzesentwurfs und des derzeit geltenden HGLG sowie der Vorbildfunktion der Kammern, schlagen wir vor, § 2 Abs. 2 Satz 3 sowie § 5 Abs. 1 Nr. 11 zweiter Halbsatz zu streichen.

Die Kammern und dargestellten Unternehmen würden sich dann lediglich auf freiwilliger Basis an den Grundgedanken dieser gesetzlichen Regelung orientieren. Auf diese Weise wäre ein Signal gesetzt, ohne z.B. das Recht auf Selbstverwaltung zu verletzen.

(3) Der Entwurf sieht vor, dass künftig auch privatrechtliche Unternehmen dem Geltungsbereich des Gesetzes unterliegen, wenn ihre Gesellschaftsanteile mehrheitlich von sonstigen dem zukünftigen Anwendungsbereich des Gesetzes unterfallenden öffentlichen Trägern oder auch nur von einem dieser Träger kontrolliert werden. Folglich würden die Vorschriften beispielsweise auch für die Fraport AG gelten.

Diese Ausdehnung des Anwendungsbereiches ist zu weitreichend. Solche privatrechtlichen Unternehmen sollten u.E. nach von dem Anwendungsbereich ausgenommen bleiben. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, warum sie mit den bisher erfassten Einrichtungen gleichgesetzt werden sollten. Auf sie findet aufgrund ihrer Rechtsform gerade kein öffentliches Recht Anwendung. Diese Gesellschaften nehmen am Wirtschaftsverkehr mit all seinen Unwägbarkeiten teil. Sie in den Anwendungsbereich des Gesetzes mitaufzunehmen, würde ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen und sie im Verhältnis zu ihren Mitbewerbern am Markt benachteiligen. Dem Gesetzesentwurf lässt sich für diese Ungleichbehandlung auch keine Begründung entnehmen. Außerdem besteht nicht die Gefahr einer Flucht von öffentlichen Einrichtungen in das Privatrecht zwecks Vermeidung der Verwirklichung von Gleichberechtigung.

Diese Gesellschaften müssen daher vom Anwendungsbereich des Gesetzes weiterhin ausgenommen bleiben. Zumal für sie die Vorschriften des AGG sowie seit dem 1.5.2015 das Gesetz zur Frauenquote bereits gelten, die ebenfalls die Verwirklichung der Gleichberechtigung zum Ziel haben.

(4) Der Entwurf verzichtet außerdem auf die Ausnahme nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 HGLG, nach welcher alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit weniger als 50 Beschäftigten vom Anwendungsbereich ausgenommen wurden. Diese Ausnahme sollte

mit Blick auf die durch die Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Maßnahmen und deren Umfang auch zukünftig gelten.

## **b) einzelne Vorschriften**

(1) Der Entwurf enthält zunächst Diskriminierungsverbote, wobei unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen verboten sind. Bei Verstößen gegen diese Verbote, droht eine Sanktion in Höhe von mindestens zwei Bruttomonatsgehältern. Verschärfend kommt hinzu, dass eine Vermutung zugunsten des Opfers der Diskriminierung vorgesehen ist.

§ 15 Abs. 6 verpflichtet die Dienststellen vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die gegen Belästigung wegen des Geschlechts, einer Belästigung von Frauen wegen einer Behinderung, einer drohenden Behinderung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen. Außerdem sollen von der Dienststelle Sanktionen entwickelt und durchgesetzt werden gegen Personen, von denen eine Belästigung wegen des Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung ausgegangen ist oder die zu einer Diskriminierung angewiesen haben.

In § 15 Abs. 7 wird die entsprechende Anwendung des Absatzes 6 für Belästigungen wegen des Geschlechts oder die sexuelle Belästigung, die durch nicht in der Dienststelle tätige Beschäftigte erfolgt, angeordnet.

Es ist begrüßenswert, dass die Sanktionen und Maßnahmen auch auf Beschäftigte erweitert werden, die nicht in der jeweiligen Dienststelle tätig sind.

Nicht nachzuvollziehen ist aber, warum § 15 Abs. 7 lediglich Belästigungen wegen des Geschlechts oder sexuelle Belästigungen umfasst und Belästigungen von Frauen wegen einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung vom Anwendungsbereich des § 15 Absatz 7 nicht erfasst werden. Da keine Gründe hierfür ersichtlich sind, sollte der Wortlaut des Absatzes 7 entsprechend erweitert werden.

(2) § 21 Abs. 5 statuiert, dass durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen sind. Es ist nicht ersichtlich, wie diese Erfahrungen beurteilt werden und in die Qualifikationsfeststellung einfließen können. Hier bedarf es einer Konkretisierung der Beurteilungskriterien.

(3) § 29 Abs. 1 verkürzt die Geltungsdauer des Frauenförderplans von bisher sechs Jahren auf vier Jahre. Diese Verkürzung um ein Drittel führt zu einem bürokratischen Mehraufwand in den betroffenen Einrichtungen, für welchen es keine Begründung gibt. Bereits die bisher geltenden Vorschriften des HGLG sehen vor, dass alle zwei Jahre eine Änderung des Frauenförderplans erfolgen kann, wenn sich die Voraussetzungen geändert haben bzw. dieser zu überprüfen ist. Es besteht also kein Bedarf, die Geltungsdauer von sechs auf vier Jahre zu verkürzen.

(4) Nach § 47 Abs. 1 müssen alle Dienststellen mit mindestens 25 Beschäftigten aus dem Kreis ihrer weiblichen Beschäftigten mindestens eine Frauenbeauftragte bestellen.

Die weiterhin geltende Einschränkung, dass die Frauenbeauftragte weiblich sein muss, wird einem Gesetz, welches auf die Gleichberechtigung von Männer und Frauen ausgerichtet ist, nicht gerecht, da es eine offene Diskriminierung von männlichen Beschäftigten enthält. Es gibt sicherlich Erwägungen, die dafür sprechen können, dass diese Position von einer Frau besonders gut wahrgenommen wird. Diese Diskriminierung ist hiermit aber nicht ausreichend zu rechtfertigen. Die Aufgabe kann durch einen männlichen Beschäftigten ebenso verantwortungsvoll und engagiert wahrgenommen werden. Die Einschränkung sollte aufgegeben werden.

## **2. Entwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN**

### **a) Sachliche Geltungsbereich**

(1) Dieser Entwurf ist für IHK- Mitglieder unerheblich, da sie nicht von dem Gesetz erfasst werden.

(2) Nach dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN findet das Gesetz ebenfalls keine unmittelbare Anwendung auf die Industrie- und Handelskammern. Sie werden aber gemäß § 2 Abs. 2 angehalten, die Grundsätze des Gesetzes eigenverantwortlich anzuwenden.

Die Aufnahme der Kammern in den mittelbaren Anwendungsbereich des Gesetzes ist abzulehnen, angesichts deren bereits dargestellter Selbstverwaltungsfunktion. Wie unter 1. dargestellt, handelt es sich bei den Kammern um Körperschaften des öffentlichen Rechts, denen als Teil der öffentlichen Einrichtungen ebenso wie diesen eine Vorbildfunktion zukommt. Sie sind aber eben gerade keine Organe der Kommunalen Verwaltung oder Landesverwaltung.

(3) Nach diesem Gesetzentwurf soll für Unternehmen der Privatwirtschaft, an denen das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände Beteiligungen halten, das Gesetz immerhin nicht unmittelbar gelten. Es soll allerdings gleich wie für die Kammern mittelbare Anwendung finden, in dem die Gesellschafter darauf hinwirken, dass die Grundsätze des § 4 bei der Personalwirtschaft angewendet werden. Dies lehnen wir ab. Aus den o.g. Gründen sollten privatrechtliche Unternehmen sowohl aus dem unmittelbaren wie auch dem mittelbaren Anwendungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen werden.

### **b) Einzelne Vorschriften**

(a) Der Gesetzesentwurf hat sich neben der gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel gesetzt. Entsprechend wird in dem Entwurf der Begriff „Frauenförderplan“ durch die Begriffe „Frauenförder- und Gleichstellungsplan“ mit dem Ziel abgelöst, auch Männer in den Fokus des Gesetzeszwecks zu rücken. Dies ist zeitgemäß, da heutzutage nicht mehr

überwiegend nur Frauen die Kinderbetreuung übernehmen. Konsequenterweise müssten daher auch als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowohl Frauen als auch Männer bestellt werden können.

(b) Es ist aus o.g. Gründen begrüßenswert, dass der Entwurf die aktuelle Geltungsdauer von sechs Jahren für Frauenförderungspläne nicht verkürzt. Ebenso werden nach diesem Entwurf Dienststellen – wie derzeit auch vom HGLG vorgesehen – erst mit einer Beschäftigtenzahl von 50 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Eine zwingende Verpflichtung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch z. T. inhaltlich aufgeblähte Gesetzentwürfe der vorliegenden Art lehnen wir ab. Unsere Entscheidungshoheit und Selbstverwaltungskompetenz kann nicht derartig gravierend beschnitten werden, zumal entsprechende Regelungen des Entwurfs in vielen Punkten deutlich über das bisherige Recht im Landes- wie im Bundesbereich hinausgehen.

Letztlich kann nur die Lösung sein, die generellen tatsächlichen Rahmenbedingungen zu verbessern anstatt gesetzlich zu reglementieren und / oder Frauenquoten einführen: In Deutschland aber auch in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen und damit auch in den Aufsichtsräten. Empfehlungen in Corporate Governance Kodizes oder Selbstverpflichtungen der Unternehmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten existieren. Die Unternehmen setzen sich also bereits ambitionierte individuelle Ziele. Statt einer verbindlichen Zielquote oder Verfahrensvorgaben, die wiederum mit anderen eingeführten Quoten- oder Verfahrensvorgaben kollidieren, sollten die Ursachen für die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und / oder deren Teilhabe am Erwerbsleben angegangen werden, die z. B. in einem Mangel an Betreuungsangeboten liegen. Insbesondere in Deutschland sollte der Ausbau der öffentlichen Infrastruktur zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen vorangetrieben werden.

Die hessischen Industrie- und Handelskammern bieten sich gerne an, in Gesprächs- und Arbeitskreisen die gesellschaftlichen Veränderungen mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen abzugleichen und an einer konstruktiven Umsetzung der notwendig gewordenen Veränderungen zu arbeiten.

Für ein persönliches Gespräch stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.  
Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsgemeinschaft hessischer  
Industrie- und Handelskammern

gez. Matthias Gräßle  
Geschäftsführer

gez. Dr. Friedemann Götting-Biwer  
Federführung Recht