

Stellungnahme des Hessischen Koordinationsbüros für behinderte Frauen zum vorliegenden Regierungsentwurf für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) - Drucksache 16/6060

Zu dem im Betreff aufgeführten Entwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

§ 1

Wir schlagen vor - Analog zu § 1 BGleIG - hinter Satz 1 den Satz:

„Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.“ einzufügen.

Begründung:

Zwar wird in der Präambel auf die o.g. Personengruppe hingewiesen, jedoch verfügt die Präambel nicht über dieselbe gesetzliche Wirkungskraft wie die Paragraphen im Gesetz.

Hinzukommt: Gerade Frauen mit Behinderung sind trotz entsprechender Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt sowohl im Vergleich zu Frauen, als auch im Vergleich zu Männern mit und ohne Behinderung bisher in hohem Maße unterrepräsentiert (s. letzte entsprechende Mikrozensusumfrage von 2003). Die gesetzliche Verankerung des Sachverhaltes, dass den besonderen Belangen von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen Rechnung getragen wird, halten wir für wichtig, um die berufliche Unterrepräsentanz dieses Personenkreises zu minimieren.

§ 2

Wir regen die Erweiterung des Gesetzes auf ausgegliederte, privatwirtschaftliche Dienste und auf Einrichtungen und Betriebe, deren Anteile ganz oder überwiegend in der Hand des Landes sind bzw. auf Einrichtungen und Betriebe, die überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden an.

§ 3 Abs. 1

Analog zu den Zielen des Grundgesetzes schlagen wir vor, in diesem Gesetz durchgehend das Wort „*Chancengleichheit*“ durch das Wort „*Gleichberechtigung*“ zu ersetzen.

§ 5 Abs. 2

Für die Zi. 1 - 3 - schlagen wir vor, in der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur mit aufzuschlüsseln, inwieweit es sich hier um Frauen mit Behinderung handelt.

Begründung:

Die Notwendigkeit zur Differenzierung zwischen Frauen mit und ohne Behinderung im HGIG ergibt sich u. E. aufgrund der bundesweiten Festschreibung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in § 73 SGB IX.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn die bereits bundesweit getroffene gesetzliche Festschreibung des Differenzierungsmerkmals „*Behinderung*“ auch im HGIG übernommen wird.

Abs. 8 Satz 1

Für Abs. 8 Satz 1 schlagen wir nach dem Wort „*Männern*“ den Einschub „*mit und ohne Behinderung*“ vor.

Gerade die Praxis zeigt, dass Frauen mit Behinderung bei der Implementierung von neuen Modellen und strukturellen Maßnahmen häufig nicht mitbedacht werden und so von diesen Fördermaßnahmen oftmals ausgeschlossen bleiben.

(Zur detaillierteren Begründung vgl. Begründung zu § 5 Abs.2 Zi. 1 – 4).

§ 6

Für Abs. 6. Satz 2 sowie für Abs. 7 Satz 1 bitten wir darum, nach der Passage *„Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten“* die Passage *„Differenziert nach Frauen mit und ohne Behinderungen“* einzufügen.

Begründung:

(vgl. Begründung zu § 5 Abs. 2 Zi. 1 – 4).

Zusätzlich regen wir an, für § 6 Abs. 7 eine Berichtspflicht nach der halben Gesetzeslaufzeit festzuschreiben.

§ 7 Abs. 1

Wir schlagen hier die Ergänzung des Satzes:

„Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.“ vor.

Diese Ergänzung erscheint uns an dieser Stelle zusätzlich notwendig, da die Suche nach einem Ausbildungsplatz für Frauen mit Behinderung aufgrund ihrer Situation mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist.

§ 8 Abs. 1 Satz 1

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen schlagen wir vor, vor dem Wort *„auszuschreiben“* das Wort *„öffentlich“* einzufügen (Vgl. § 6 Abs.2 BglG).

Gerade in den Bereichen, in denen kaum Frauen beschäftigt sind, lassen sich ausschließlich über interne Ausschreibungen kaum weitere Bewerberinnen finden.

Außerdem regen wir an, an dieser Stelle gesetzlich festzuschreiben, dass die Stellenausschreibungen der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Zusatz: *„Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt eingestellt“* enthalten müssen.

§ 10

Absatz 3 Satz 1 der bisherigen Gesetzesfassung sollte beibehalten werden.

Die darin ausgesprochene klare Aussage wonach Familienstand und Partnereinkommen bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden dürfen ist von Bedeutung, da über die Anwendung solcher Kriterien Frauen die auch heute meist noch weniger verdienen als Ihre Partner, nach wie vor benachteiligt werden.

§ 11

Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu gewährleisten, erachten wir auch weiterhin die gesetzliche Festschreibung von Fortbildungsmaßnahmen für Frauen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten, für notwendig. Deshalb schlagen wir die Wiederaufnahme des Abs. 2 des HGIG vom 21.12.1993 zuletzt geändert durch Art. 3 des Zukunftssicherungsgesetzes vom 18.12.2003 vor.

Ehemaliger § 15

Die weitere Festschreibung eines Paragraphen im HGIG der den Umgang mit sexueller Belästigung regelt, halten wir für dringend erforderlich. Zwar wird hier auf das Beschäftigungsschutzgesetz verwiesen, welches jedoch nach Inkrafttreten des AGG nicht mehr besteht.

Das AGG enthält lediglich eine Definition der sexuellen Belästigung als „Benachteiligung“ (§ 3 Abs. 4 AGG), ohne aber einen verpflichtenden Handlungsrahmen für die Dienststellen zu benennen.

§ 14 Abs. 1

Damit das HGLG auch bei Dienststellen die weniger als 50 Beschäftigte haben Anwendung finden kann, würden wir die Aufnahme eines Passuses begrüßen, der für Dienststellen unter 50 Beschäftigten die Bestellung einer Frauenbeauftragten im Verbund fest schreibt.

§ 16 Abs. 1: Satz 1

sollte unseres Erachtens nach dem Wort „Umsetzung“ um den Zusatz „unter Berücksichtigung der besonderen Belange von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen“ ergänzt werden.

Des Weiteren sollten u. E. folgende Punkte in diesem § gesetzlich verankert werden:

- Direktes Zugangsrecht der Frauenbeauftragten zu übergeordneten Fachbehörden
- Recht auf Zugang zu Sachverständigen und Rechtsberatung
- Einrichtung einer (Clearing-) Stelle auf Landesebene, die sowohl von der Frauenbeauftragten wie auch von der Dienststelle angerufen werden kann
- Recht der Frauenbeauftragten auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit, die die Ziele des HGIG unterstützt

§ 17

Hier sollten die Festschreibungen analog zu § 22 BgleiG – mit in das HGIG aufgenommen werden.

Haben Sie Fragen zu unseren Ausführungen, freuen wir uns über eine
Rita Schroll
Leiterin des Hessischen Koordinationsbüros für behinderte Frauen