



## Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

Das vollständige Gesetz mit Kommentar



## Vorwort



Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) ist ein wichtiger Baustein für das Anliegen der Hessischen Landesregierung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen politischen und beruflichen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzubringen und durchzusetzen.

Grundlegend überarbeitet und modernisiert enthält das HGIG maßgebliche Erleichterungen für den Aufstieg von qualifizierten Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Die Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit einer beruflichen Karriere wird sowohl für weibliche wie auch für männliche Beschäftigte erleichtert. Die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Fachfrauen für die moderne Personalentwicklung wird gestärkt.

Damit sichert die öffentliche Verwaltung Frauen und Männern mit Familie langfristige Wiedereinstiegs- und Beschäftigungsperspektiven und nimmt eine Vorbildfunktion für die Geschlechtergerechtigkeit in Hessen ein.

Stefan Grüttner  
Staatsminister

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort</b> .....   | <b>%</b>  |
| <b>Einführung</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Erster Abschnitt: Allgemeines (§§ 1 - 4)</b> .....  | <b>5</b>  |
| § 1    Ziele des Gesetzes.....   | 5         |
| § 2    Geltungsbereich.....  | 6         |
| § 3    Begriffsbestimmungen.....   | 7         |
| § 4    Grundsätze.....   | 9         |
| <b>Zweiter Abschnitt: Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 5 - 13)</b> .....                              | <b>10</b> |
| § 5    Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen.....   | 10        |
| § 6    Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.....   | 12        |
| § 7    Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen,<br>Bekanntmachung, Berichte..... | 15        |
| § 8    Vergabe von Ausbildungsplätzen.....   | 17        |
| § 9    Ausschreibungen.....  | 18        |
| § 10   Bewerbungsgespräche.....  | 20        |
| § 11   Auswahlentscheidungen.....  | 21        |
| § 12   Personalentwicklung.....  | 23        |
| § 13   Gremien.....  | 24        |
| <b>Dritter Abschnitt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§§ 14)</b> .....                                    | <b>26</b> |
| § 14   Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.....  | 26        |
| <b>Vierter Abschnitt: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15 - 21)</b> .....                            | <b>28</b> |
| § 15   Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....   | 28        |
| § 16   Dauer der Bestellung und Abberufung.....  | 31        |
| § 17   Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....                                    | 32        |
| § 18   Information und Austausch.....  | 35        |
| § 19   Widerspruchsrecht.....  | 37        |
| § 20   Rechtsschutz.....   | 39        |
| § 21   Dienstliche Stellung.....   | 40        |
| <b>Fünfter Abschnitt: Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 22 - 26)</b> .....                                | <b>42</b> |
| § 22   Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen.....                                       | 42        |
| § 23   Übergangsvorschrift.....  | 43        |
| § 24   Rechte der Menschen mit Behinderung.....  | 44        |
| § 25   Aufgaben der kommunalen Frauenbüros.....  | 45        |
| § 26   Inkrafttreten, Außerkrafttreten.....  | 46        |
| <b>Impressum</b> .....   | <b>47</b> |

## Einführung

Das **Hessische Gleichberechtigungsgesetz** ist nunmehr seit mehr als 20 Jahren in Kraft. In dieser Zeit wurden deutlich messbare Erfolge für die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst Hessens erreicht. Frauen haben heute ungleich bessere Chancen, beruflich aufzusteigen und Familie und Beruf zu vereinbaren, als dies vor Inkrafttreten des HGIG der Fall war. Das HGIG hat sich damit als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen erwiesen.

Allerdings ist trotz aller Fortschritte und Erfolge die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen noch nicht überall erreicht. In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen in vielen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Im Grundsatz gilt noch immer, je höher die Hierarchieebene bzw. die Besoldungs- oder Entgeltgruppe, desto weniger Frauen. Auch in der Mehrzahl der Gremien sind noch immer zu wenige Frauen vertreten. Daher ist dem Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz bis heute nicht Genüge getan. Vielmehr bestehen weiterhin strukturelle Nachteile für Frauen, zu deren Beseitigung dieses Gesetz beitragen soll.

Grundlage des neuen Gesetzes sind eine umfassende Evaluation des bisherigen HGIG unter Einbindung der Normadressaten und eine Auswertung der HGIG-Berichte der Landesregierung an den Landtag. Mit dem neuen HGIG wird der bereits seit über 20 Jahren beschrittene Weg auf eine neue, effektive und zeitgemäße Grundlage gestellt. Die gezielte berufliche Förderung von Frauen durch ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz ist weiter notwendig, bis das Ziel der Chancengleichheit komplett verwirklicht ist. Zwar gibt es auch einige Bereiche im öffentlichen Dienst, in denen es sehr wenige Männer gibt. Diese Unterrepräsentanz hat ihre Ursache aber zumeist darin, dass sich von vornherein nur wenige Männer für diese Bereiche oder Berufsbilder entscheiden. So gilt es zum Beispiel, mehr männliche Interessenten für Erziehungsberufe zu gewinnen. Es wurde aber ganz bewusst davon abgesehen, vorliegend ein Gesetz zu schaffen, das jeweils das Geschlecht besonders fördert, das in einem Bereich unterrepräsentiert ist. Die Tatsache, dass Männer selbst in den "Frauendomänen" gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten in den Führungspositionen überproportional vertreten sind, zeigt, dass hier keine Diskriminierung oder strukturelle Benachteiligung gegeben ist, der durch eine gezielte gesetzliche Förderung entgegengewirkt werden müsste.

In dem neuen Gesetz werden bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Fokus genommen. Wie bereits dargestellt, ist das der Bereich, in dem noch der größte Nachholbedarf besteht, um den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Neben der gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten legt das neue Gesetz einen deutlichen Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienaufgaben. Darunter sind alle Beschäftigten zu verstehen, die sich der Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger widmen. Die Dienststellen sind aufgefordert, Rahmenbedingungen anzubieten, welche Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird noch immer schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern, der Wunsch, sich verstärkt in die Familienaufgaben einzubringen. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll ganz explizit ein Thema für beide Geschlechter sein. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen "Karriereknick" erleiden.

Um deutlich zu machen, dass das Gesetz nicht ausschließlich Frauen betrifft, wurden die Bezeichnungen "Frauenförderplan" und "Frauenbeauftragte" abgelöst durch den "Frauenförder- und Gleichstellungsplan" beziehungsweise die "Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte".

Unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus den letzten 20 Jahren und besonders der Modellvorhaben, in denen Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung jahrelang erfolgreich erprobt worden sind, wurden die Vorschriften zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan neu gestaltet. Künftig sollen beispielsweise die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gesondert ausgewiesen werden, und es sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzunehmen. Alle Dienststellen sollen sich aktiv Gedanken darüber machen, wie sie ihre Personalpolitik zeitgemäß weiterentwickeln können und Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufnehmen. Gerade vor dem Hintergrund der anspruchsvollen inhaltlichen Anforderungen an die Frauenförder- und Gleichstellungspläne gibt es Erleichterungen bei den einzuhaltenden Fristen. Die verbindlichen Zielvorgaben sollen künftig statt für zwei Jahre für drei Jahre gelten und auch für die Anpassung an die aktuellen Entwicklungen gilt diese um ein Jahr längere Frist. Das Gleiche gilt für die Berichte, die statt in einem zweijährigen Turnus nur noch alle drei Jahre vorzulegen sind.

Einen großen Stellenwert in dem neuen Gesetz nehmen die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein. Die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist essenziell, um die in diesem Gesetz festgeschriebenen Regelungen mit Leben zu füllen. Daher werden ihre Rechte gestärkt und konkretisiert. So wird beispielsweise das Recht der frühzeitigen Beteiligung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, deutlicher als bisher festgeschrieben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat künftig ein Initiativrecht in all diesen Angelegenheiten und kann das Verwaltungsgericht anrufen, wenn sie der Auffassung ist, dass sie in ihren Rechten verletzt wurde oder ein den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechender Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wurde. Die Regelungen zur Freistellung wurden konkretisiert.

# Erster Abschnitt: Allgemeines

## § 1 Ziele des Gesetzes

(1) <sup>1</sup>Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

<sup>2</sup>Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. <sup>3</sup>Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) <sup>1</sup>Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. <sup>2</sup>Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

### Zu § 1

Ziele des Gesetzes sind gemäß § 1 Abs. 1 die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Damit zielt das Gesetz einerseits auf die spezifische berufliche Förderung von Frauen, bis die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Positionen erreicht ist. Daneben wird ausdrücklich klargestellt, dass sich das Gesetzesziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Frauen und Männer gleichermaßen bezieht. Durch ihre ausdrückliche Erwähnung sollen auch die männlichen Beschäftigten ermutigt werden, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitmodelle, in Anspruch zu nehmen. Dem öffentlichen Dienst kommt hier eine Vorbildfunktion zu.

Abs. 1 Satz 3 regelt, dass die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bei der Erreichung der Gesetzesziele zu berücksichtigen sind. Diese Frauen sind in doppelter Hinsicht von Diskriminierung bedroht und es muss daher besonders darauf geachtet werden, dass sie keinen Nachteilen in ihrer beruflichen Entwicklung ausgesetzt sind. Eine Behinderung liegt in Anlehnung an § 2 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch dann vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. "Von Behinderung bedroht" ist ein Mensch, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist. Bei der Beurteilung, wann eine Behinderung zu erwarten ist, ist der Gedanke der möglichst frühzeitigen Prävention maßgebend und es sollen daher keine strengen Maßstäbe angelegt werden.

Abs. 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist und in der Frauen nur "mitgemeint" sind. Auch wenn die redaktionellen Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften bereits jetzt vorsehen, dass Vorschriften so gefasst werden sollen, dass grundsätzlich eine geschlechtsneutrale oder die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung verwendet wird, wird die geschlechtergerechte Ausdrucksform in der Vorschriftensprache und im dienstlichen Schriftverkehr noch nicht flächendeckend praktiziert. § 1 Abs. 2 soll die geschlechtergerechte Ausdrucksform weiter in der Amts- und Rechtssprache verankern.

# § 2 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für
1. die Landesverwaltung einschließlich der Kanzlei des Hessischen Landtages, des Hessischen Datenschutzbeauftragten und des Hessischen Rechnungshofes,
  2. die Gerichte des Landes,
  3. die Gemeinden und Gemeindeverbände,
  4. die kommunalen Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Regionalverband FrankfurtRheinMain,
  5. die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe und
  6. den Hessischen Rundfunk.
- (2) Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 eigenverantwortlich anwenden.
- (3) Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden.

## Zu § 2

Abs. 1 legt die Bereiche fest, in denen das Gesetz unmittelbar gilt. Gemäß Nr. 1 gilt das Gesetz für die gesamte Landesverwaltung. Die besondere Erwähnung der Kanzlei des Hessischen Landtages, des Hessischen Datenschutzbeauftragten und des Hessischen Rechnungshofes hat klarstellende Funktion. Ebenfalls klarstellend ist die gesonderte Erwähnung des Landeswohlfahrtsverbandes und des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain in Nr. 4.

Abs. 2 legt fest, dass die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes nach § 4 eigenverantwortlich anwenden sollen. Die Sollregelung verlangt nicht zwingend die wörtliche Befolgung aller Vorgaben des § 4. Insbesondere besteht keine Verpflichtung zur Aufstellung von qualifizierten Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, die allen Vorgaben der §§ 5 bis 7 entsprechen. Abs. 2 erfasst künftig auch die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Die öffentlich-rechtliche Verfassung und Aufgabenstellung dieser Körperschaften gebieten auch hier eine qualifizierte Erfüllung des Gleichberechtigungsprinzips. Da § 2 Abs. 2 den betroffenen Körperschaften bei der Anwendung der Grundsätze des HGIG ein großes Maß an Eigenverantwortung überlässt, werden diese auch nicht über Gebühr in ihrem Recht auf Selbstverwaltung eingeschränkt.

Gemäß Abs. 3 haben das Land und die Kommunen künftig darauf hinzuwirken, dass privatrechtliche Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen bei der Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes nach § 4 anwenden, soweit sie unmittelbar oder mittelbar Beteiligungen halten oder erwerben. Adressat dieser Vorschrift sind beispielsweise Vertreterinnen und Vertreter des Landes und der Kommunen in Aufsichtsgremien von Eigengesellschaften. Diese werden verpflichtet, auf eine Anwendung der Grundsätze des HGIG hinzuwirken, soweit ihre Einflussmöglichkeiten reichen. Eine unmittelbare Verpflichtung der Unternehmen selbst wird nicht begründet.

# § 3 Begriffsbestimmungen

(1) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. <sup>2</sup>Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. <sup>3</sup>Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch

1. Eigenbetriebe und Krankenanstalten,
2. der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft,
4. die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
5. die Staatlichen Schulämter für alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und
6. die Hessische Lehrkräfteakademie für die Studienseminare.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. <sup>2</sup>Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 7 des Hessischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 der Hessischen Landeshaushaltsordnung in der Fassung vom 15. März 1999 (GVBl. I S. 248), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Juni 2013 (GVBl. S. 447).

(4) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Verleihung eines Richteramtes mit einem höheren Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

## Zu § 3

§ 3 enthält die für das Gesetz wesentlichen Begriffsbestimmungen.

In Abs. 1 wird festgelegt, was unter den Begriff der "Dienststellen" fällt. Hier gibt es keine Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage. Die ausdrückliche Erwähnung der kommunalen Zweckverbände hat klarstellende Funktion.

Abs. 2 legt fest, wer Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind.

Abs. 3 enthält die bewährte Begriffsbestimmung der Personalstellen.

In Abs. 4 wird bestimmt, was unter den Begriff der Beförderung im Sinne dieses Gesetzes fällt. Die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung wird hier nicht mehr explizit genannt, weil diese Fallgestaltung im Gegensatz zur früheren Rechtslage bereits unter den Begriff der Beförderung nach § 2 Abs. 5 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) fällt. Demnach ist eine Beförderung die Verleihung eines anderen Amtes derselben Laufbahngruppe mit höherem Endgrundgehalt.

(5) <sup>1</sup>Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. <sup>2</sup>In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. <sup>3</sup>Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangsamt des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes. <sup>4</sup>Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einen Bereich. <sup>5</sup>Die Stelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

(6) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung von Kindern unter 18 Jahren sowie von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen.

In Abs. 5 wird definiert, wann eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Bezugsgröße ist eine hälftige Beteiligung von Frauen in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die gesonderte Erwähnung der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben trägt dem Umstand Rechnung, dass gerade in diesen Funktionen Frauen häufig noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Unabhängig von der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe ist künftig eine hälftige Beteiligung von Frauen in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anzustreben. Vorgesetztenaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen. Zu den Leitungsaufgaben zählen beispielsweise Abteilungsleitungen, Referatsleitungen und Leitungen anderer Organisationseinheiten und besonderer Arbeitsgruppen. Je nach Dienststellenstruktur können dies auch Bedienstete des gehobenen oder des mittleren Dienstes sein.

In Abs. 6 wird der Begriff der Familienaufgabe definiert, auf den im Gesetz immer wieder Bezug genommen wird. Familienaufgaben nimmt wahr, wer mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine bzw. einen nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut. Mit dem Begriff der Familienaufgaben statt des häufig verwendeten Begriffs der Familienpflichten wurde bewusst ein positiv besetzter Begriff gewählt, der verdeutlichen soll, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt.

## § 4 Grundsätze

(1) <sup>1</sup>Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. <sup>2</sup>Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne nach den §§ 5 bis 7 und sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

(3) <sup>1</sup>Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. <sup>2</sup>Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auswirkt als auf das andere, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt.

### Zu § 4

Abs. 1 spricht alle Beschäftigten sowie die Leitungen der Dienststellen unmittelbar an und nimmt sie in die Pflicht, im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Es wird ausdrücklich herausgestellt, dass insbesondere Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern haben. Um Fortschritte zu erzielen, müssen die Ziele des Gesetzes von oben nach unten gelebt und kommuniziert werden. In Satz 2 wird das Prinzip des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip konkretisiert, das auch bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu beachten ist.

Gemäß Abs. 2 werden die Dienststellen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Damit soll dem durch Art. 33 der Hessischen Landesverfassung und Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz verbürgten Grundsatz, dass gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, weiter zur Geltung verholfen werden.

Abs. 3 konkretisiert das Diskriminierungsverbot und enthält eine nicht abschließende gesetzliche Definition der mittelbaren Diskriminierung.

## Zweiter Abschnitt: Gleichstellung von Frauen und Männern

### § 5

#### Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen

(1) <sup>1</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. <sup>2</sup>Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zusammengefasst werden.

(2) <sup>1</sup>In der Landesverwaltung kann für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt werden. <sup>2</sup>Die Personalstellen von Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten sollen für die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit anderen Dienststellen zusammengefasst werden. <sup>3</sup>Über die Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan und darüber, welche Dienststelle diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, entscheidet die oberste Dienstbehörde durch Anordnung, die im Staatsanzeiger für das Land Hessen oder im Amtsblatt des zuständigen Ministeriums zu veröffentlichen ist. <sup>4</sup>Im Übrigen stellt die Dienststelle die Frauenförder- und Gleichstellungspläne auf. <sup>5</sup>Für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt. <sup>6</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind jeweils im Einvernehmen mit der für die erfassten Personalstellen personalentscheidenden Dienststelle aufzustellen.

(3) <sup>1</sup>Für jede Gemeinde, jeden Gemeindeverband und jeden kommunalen Zweckverband ausschließlich der Eigenbetriebe und Krankenanstalten wird mindestens je ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt. <sup>2</sup>Durch Satzung kann geregelt werden, dass mehrere Eigenbetriebe oder mehrere Krankenanstalten einer Gemeinde einen gemeinsamen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellen. <sup>3</sup>Gemeinden, Gemeindeverbände, Eigenbetriebe, Krankenanstalten und kommunale Zweckverbände mit weniger als fünfzig Beschäftigten können von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes absehen.

#### Zu § 5

§ 5 legt die allgemeinen Grundsätze für die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen fest.

Abs. 1 Satz 2 ermöglicht wie bisher die Zusammenfassung der Personalstellen mehrerer Dienststellen in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4. Damit muss nicht für jede kleine Dienststelle ein eigener Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt werden.

Abs. 2 ermöglicht es den Ressorts der Landesverwaltung in der bewährten Art und Weise, die Befugnis zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen weitgehend eigenverantwortlich zu regeln. Personalstellen von Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten sollen dabei mit den Personalstellen anderer Dienststellen zusammengefasst werden. Auch in den Kommunalverwaltungen ist gemäß Abs. 3 wie bisher eine Zusammenfassung von Bereichen möglich. Bei weniger als fünfzig Beschäftigten kann ganz von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes abgesehen werden.

(4) Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 sowie beim Hessischen Rundfunk wird jeweils mindestens ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt.

(5) Im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle auch als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden.

In Abs. 5 wird geregelt, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und soweit eine besondere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für den jeweiligen Plan bestellt ist auch im Einvernehmen mit dieser als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden kann. Diese Wahlmöglichkeit trägt dem Umstand Rechnung, dass in unterschiedlichen Bereichen und Dienststellen sehr unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Bezeichnung bestehen. An den gesetzlichen Vorgaben für Inhalt und Aufstellung des Plans ändert sich nichts, egal ob dieser als Frauenförder- und Gleichstellungsplan, als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet wird.

# § 6

## Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

(1) Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen
3. verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind,
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und
5. konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Für die Festlegung der Zielvorgaben und Maßnahmen sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(3) Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Abs. 2 Nr. 1 sind folgende Daten zu erheben:

1. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt

### Zu § 6

§ 6 gibt die inhaltlichen Mindeststandards des Frauenförder- und Gleichstellungsplans vor.

Abs. 1 legt einen weiten Rahmen für den Plan fest, der sich an den Gesetzeszielen des HGIG orientiert. Als zentrales Element, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nunmehr verpflichtender Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Abs. 2 enthält erstmals eine übersichtliche Aufzählung der grundlegenden Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes. Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Nr. 1) und einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (Nr. 2) sind als Kernstück des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes verbindliche Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen festzulegen (Nr. 3). Diese Zielvorgaben sind künftig für drei statt für zwei Jahre zu bestimmen. Dies verringert den Verwaltungsaufwand in den Dienststellen, ohne das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen zu beeinträchtigen. Gemäß Nr. 4 muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den Modellvorhaben sind künftig gemäß Nr. 5 regelhaft konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung in den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen aufzunehmen.

Abs. 3 legt fest, welche Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Abs. 2 Nr. 1 zu erheben sind. Hierbei sind die langjährigen Erfahrungen mit Frauenförderplänen berücksichtigt und bisher bestehende Lücken in der Datenerhebung geschlossen worden.

Nach Abs. 3 Nr. 1 und 2 ist sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden, ob die Person in einem befristeten oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind zudem die Zahl der besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile zu ermitteln. Bei den Auszubildenden sowie den Anwärterinnen und Anwärtern ist eine Differenzierung nach Berufsgruppen vorzunehmen. In einer

- nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
  3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,
  4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und
  5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.
- (4) Unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach Abs. 2 Nr. 5 können insbesondere fallen:
1. Potenzialerkennung und -förderung,
  2. die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,
  3. Fortbildungsmaßnahmen,
  4. die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
  5. die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
  6. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
  7. die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
  8. eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung,
  9. die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern und
  10. die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

Berufsgruppe können nach pflichtgemäßem Ermessen der Dienststelle vergleichbare Berufe zusammengefasst werden.

Gemäß Nr. 4 ist auch die Zahl der Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern zu erheben. Die gesonderte Erfassung von Führungspositionen ist wichtig, um künftig einen Ausgleich der dort zum Teil noch erheblichen Defizite herzustellen.

Was unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung zu verstehen ist, wird in Abs. 4 konkretisiert. Es handelt sich hierbei überwiegend um Inhalte, die bislang als Handlungsschwerpunkte der Modellvorhaben gemäß § 5 Abs. 8 HGIG vorgesehen waren. Aufgrund des Erfolgs der langjährig erprobten Modellvorhaben wurden diese als Bestandteile der regulären Frauenförder- und Gleichstellungspläne übernommen. Durch die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Modellvorhaben und regulären Frauenförderplänen wird auch die Vergleichbarkeit der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Dienststellen verbessert. Mit der beispielhaften Aufzählung der Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung erhalten die Dienststellen einerseits eine Orientierung und Empfehlung, in welchen Bereichen die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzunehmen sind, andererseits bleiben genügend Handlungsspielräume offen, um dienststellenspezifische Maßnahmen zu ergreifen. Als mögliche Maßnahme der geschlechtergerechten Personalentwicklung wird in Nr. 8 die geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung genannt. Darunter ist eine personalkostenorientierte Betrachtungsweise zur Realisierung der Ziele des HGIG zu verstehen. So kann beispielsweise im Frauenförder- und Gleichstellungsplan eine Personalkostenverteilung angestrebt werden, die dem prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtstellenvolumen entspricht. Personalkostenorientierte Zielsetzungen können neben den personalstellenorientierten Zielen gemäß Abs. 2 Nr. 3 sehr hilfreich sein. Es besteht keine Verpflichtung, alle in Abs. 4 genannten Maßnahmen in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen, jedoch müssen sich mehrere der genannten oder ähnliche Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan wiederfinden. Entscheidend ist, dass Maßnahmen vorgesehen sind, welche erkennbar die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes verwirklichen und so die Personalentwicklung vorantreiben sollen.

(5) <sup>1</sup>In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. <sup>3</sup>Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. <sup>4</sup>Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht. <sup>5</sup>Satz 3 gilt entsprechend. <sup>6</sup>Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit ist durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) <sup>1</sup>Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2014 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. <sup>2</sup>Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. <sup>3</sup>Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(7) <sup>1</sup>Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. <sup>2</sup>Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach Abs. 2 Nr. 3 sonst nicht erreicht werden können. <sup>3</sup>Mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei Bedarf auch zu einem anderen Zeitpunkt angepasst werden.

Abs. 5 legt in bewährter Art und Weise Mindestquoten für die Zielvorgaben nach Abs. 2 Nr. 3 fest. Gemäß Satz 1 sind grundsätzlich mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Frauenanteil gemäß Satz 4 mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe entsprechen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, sind gegebenenfalls flankierende arbeitsorganisatorische Maßnahmen hinsichtlich des Zuschnitts der Tätigkeitsbereiche notwendig. Ausnahmen sind nur in den engen Grenzen der Sätze 2 und 3 möglich. Satz 6 soll gewährleisten, dass der Frauenanteil aufrechterhalten bleibt, soweit durch eine der aufgezählten Maßnahmen Stellen wegfallen oder gesperrt werden.

Abs. 6 enthält eine bewährte Sonderregelung für die Vergabe von Qualifikationsstellen an Hochschulen.

Gemäß Abs. 7 ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan regelmäßig nach drei Jahren zu überprüfen und soweit erforderlich den aktuellen Entwicklungen anzupassen. Bei der Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben nach Abs. 2 Nr. 3 nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden. So soll gewährleistet werden, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan über seine gesamte Laufzeit hinweg ein wirksames Instrument bleibt. Die Überprüfung nach drei Jahren ist verpflichtend und bereits deswegen notwendig, weil sich die Zielvorgaben nach Abs. 2 Nr. 3 auf lediglich drei Jahre beziehen. Zusätzlich eröffnet Abs. 7 Satz 3 die Möglichkeit, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu einem anderen Zeitpunkt anzupassen.

# § 7

## Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstel-

### lungsplänen, Bekanntmachung, Berichte

(1) <sup>1</sup>In der Landesverwaltung bedürfen Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Zustimmung der Dienststelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht über die in dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen ausübt. <sup>2</sup>Die Zustimmung gilt als erteilt, sofern die zuständige Dienststelle nicht innerhalb von drei Monaten entscheidet.

(2) Frauenförder- und Gleichstellungspläne, die beim Hessischen Landtag, beim Hessischen Datenschutzbeauftragten und beim Hessischen Rechnungshof aufgestellt werden, bedürfen der Zustimmung der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium des Landtages.

(3) <sup>1</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Gemeinden der Gemeindevertretung und in den Gemeindeverbänden dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. <sup>2</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne der kommunalen Zweckverbände und des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen sind der Verbandsversammlung, Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain der Verbandskammer zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

(4) <sup>1</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Hochschulen des Landes und der übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 werden im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. <sup>2</sup>Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.

(5) Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Hessischen Rundfunks bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates.

(6) Bei Änderungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 7 gelten Abs. 1 bis 5 entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt zu machen. <sup>2</sup>Die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5 zuständigen Stelle alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14.

#### Zu § 7

Die Abs. 1 bis 7 enthalten bewährte Verfahrensregelungen zur Aufstellung und Bekanntmachung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne in den unterschiedlichen Geltungsbereichen des Gesetzes.

In Abs. 4 wird ausdrücklich klargestellt, dass bei den Hochschulen das Einvernehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt – derzeit dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst – herzustellen ist. Diese Klarstellung ist notwendig, da nach der in § 60 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz getroffenen Regelung die Hochschulen für das Hochschulpersonal auch die Aufgabe der obersten Dienstbehörde wahrnehmen.

In Abs. 7 Satz 2 wurde der Berichtszeitraum aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung von bisher zwei auf drei Jahre angehoben. In dem Bericht ist auch auf den Umsetzungsstand einzugehen.

(8) Soweit der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen der Anpassung an die aktuelle Entwicklung nach § 6 Abs. 7 als auch bei der Aufstellung des nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplanes darzulegen und in der Dienststelle bekannt zu geben.

(9) Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle fünf Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über Maßnahmen nach § 6 Abs. 4 und sonstige Maßnahmen der Förderung aufgrund von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 2 Abs.1.

Abs. 8 nimmt die Dienststellen in die Pflicht, soweit der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht umgesetzt worden ist. Die Gründe hierfür sind sowohl im Rahmen der Anpassung an die aktuelle Entwicklung als auch bei der Aufstellung des nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplanes darzulegen und in der Dienststelle bekannt zu geben. Diese Darlegung kann Bestandteil des anzupassenden bzw. neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sein oder auch separat erfolgen. Die Frage, inwieweit der Plan nicht (hinreichend) umgesetzt wird, dürfte für die Zielvorgaben nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 in der Regel zweifelsfrei anhand der Beschäftigtendaten zu beurteilen sein. Hinsichtlich der Maßnahmen nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 und 5 handelt es sich um eine wertende Betrachtung, an der nach § 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 – wie bei allen Maßnahmen nach § 7 – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist.

Abs. 9 verpflichtet die Landesregierung wie schon nach dem früheren HGIG zur regelmäßigen Berichterstattung an den Landtag.

# § 8

## Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) <sup>1</sup>In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

(2) <sup>1</sup>Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. <sup>2</sup>Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

### Zu § 8

§ 8 regelt die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Gemäß Abs. 1 Satz 1 müssen in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie bisher mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben werden. Es handelt sich hierbei um eine verbindliche Vorgabe. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sich trotz der nach Abs. 2 vorgeschriebenen Maßnahmen, um Frauen auf die Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen, nicht genügend Frauen bewerben. Dies gilt gemäß Abs. 1 Satz 2 nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ein Ausbildungsmonopol hat. Hier muss der Frauenförder- und Gleichstellungsplan den allgemeinen Regelungen entsprechend Zielvorgaben machen, soweit Frauen unterrepräsentiert sind.

## § 9 Ausschreibungen

(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. <sup>2</sup>Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. <sup>3</sup>In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(2) <sup>1</sup>In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. <sup>3</sup>Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen. <sup>4</sup>Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen. <sup>5</sup>Die Ausschreibung soll dienststellenübergreifend erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann.

### Zu § 9

§ 9 Abs. 1 soll durch die bewährte Verpflichtung zur Ausschreibung Bewerbungen von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und die Transparenz der Stellenbesetzung erhöhen.

Gemäß Abs. 2 ist in Ausschreibungen grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann – und zwar einschließlich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Diese Hinweispflicht korrespondiert mit § 11 Abs. 3 Satz 2, wonach Teilzeitbeschäftigung sich nicht negativ auf die Auswahlentscheidung auswirken darf und § 14 Abs. 7, wonach Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. Die Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes in Teilzeit umfasst sowohl die Aufteilung der ausgeschriebenen Stelle auf zwei Teilzeitkräfte als auch die Besetzung der Stelle mit einer Person in verringerter Arbeitszeit. Im zweiten Fall hat selbstverständlich ein personeller oder hilfsweise ein organisatorischer Ausgleich zu erfolgen (vgl. § 14 Abs. 4). Eine Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit kann die Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Fortkommen für Frauen und Männer erleichtern und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass mehr Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gelangen. Durch die Formulierung „aller Hierarchieebenen“ soll ganz deutlich klargestellt werden, dass Führungspositionen im Grundsatz auf allen – also auch den oberen – Hierarchieebenen in Teilzeit wahrgenommen werden können. Vielfach wird unterstellt, dass sich verantwortungsvolle Aufgaben nur bewältigen ließen, wenn der oder die Beschäftigte während der gesamten Dienstzeit oder gar darüber hinaus anwesend und ansprechbar sei. Bei genauerer Betrachtung stellt sich aber oft heraus, dass auch Aufgaben der oberen Hierarchieebenen von Teilzeitkräften bewältigt werden können – sei es unter Inanspruchnahme moderner Kommunikationsmittel, der Unterstützung von anderen Beschäftigten oder der Teilung von Aufgaben. Ausnahmen von der Verpflichtung, darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, sind nur aus zwingenden Gründen möglich. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn eine Leitungsfunktion aufgrund besonderer Befugnisse unteilbar ist und gleichzeitig vakant bleibende Stellenteile nicht durch Stellvertreterinnen und Stellvertreter oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefüllt werden können.

Gemäß Abs. 2 Satz 5 soll die Ausschreibung dienststellenübergreifend erfolgen, wenn das Ziel

(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche das Benehmen mit einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen hat.

des Abbaus der vorhandenen Unterrepräsentanz mit einer dienststelleninternen Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Das bedeutet nicht, dass zunächst regelhaft eine interne Ausschreibung in Betracht zu ziehen ist. Den Dienststellen steht es je nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle frei, darüber hinaus auch eine öffentliche Ausschreibung vorzunehmen.

Nach Abs. 3 bedürfen Ausnahmen von den Vorgaben nach Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Diese hat, soweit vorhanden, das Benehmen mit der besonderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Dies ist notwendig, damit die besondere Gleichstellungsbeauftragte ihren Überwachungsauftrag für den Geschäftsbereich wahrnehmen kann.

# § 10

## Bewerbungsgespräche

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

(2) Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

### Zu § 10

§ 10 Abs. 1 soll sicherstellen, dass sich die entscheidenden Gremien und Personen zwischen mehreren qualifizierten Frauen und Männern entscheiden können. Der Begriff „Bewerbungsgespräch“ ist weit auszulegen und erfasst auch neuere Formen von Auswahlinstrumenten, wie zum Beispiel Assessment-Center.

Abs. 2 verbietet in Konkretisierung des Diskriminierungsverbots bestimmte Fragen. Es handelt sich um Gegebenheiten, die nur oder typischerweise bei Frauen abgefragt werden. Den entscheidenden Personen und Gremien wird durch Abs. 2 eine klare Vorgabe an die Hand gegeben. Es handelt sich aber nicht um eine abschließende Aufzählung aller verbotenen Fragen. Darüber hinaus können im Einzelfall auf Grundlage des Diskriminierungsverbots nach § 4 Abs. 3 auch Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten, welche die Zielsetzung des Gesetzes betreffen, verboten sein, wie zum Beispiel die Aufgabenverteilung innerhalb einer Partnerschaft.

# § 11

## Auswahlentscheidungen

(1) <sup>1</sup>Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung sowie die Erfüllung der Zielvorgaben der Frauenförder- und Gleichstellungspläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. <sup>2</sup>Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. <sup>3</sup>Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

(2) Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

(3) <sup>1</sup>Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. <sup>3</sup>Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(4) <sup>1</sup>Werden die Zielvorgaben des Frauen- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die dem Frauen- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat, im Geltungsbereich der Frauen- und Gleichstellungspläne der Ministerien und der Staatskanzlei der Zustimmung der Landesregierung. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauen- und Gleichstellungspläne ist die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, der Rektorin oder des Rektors erforderlich. <sup>3</sup>In Gemeinden ist die Beschlussfassung des Gemeindevorstandes, in Gemeindeverbänden die Beschlussfassung des Kreisausschusses, bei kommunalen Zweckverbänden die Beschlussfassung des Verbands-

### Zu § 11

§ 11 gibt bindend vor, welche Auswahlkriterien bei Einstellungen, Beförderungen oder Auswahl einer Person für einen tariflich höher bewerteten Dienstposten zu beachten bzw. ausgeschlossen sind.

Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 sind neben den Fähigkeiten und Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, auch die durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen zu berücksichtigen. Das freiwillige Engagement in Ehrenämtern stellt eine tragende Säule der Gesellschaft dar. Um dieses Engagement zu fördern, sind sowohl im Bereich der Beamtinnen und Beamten als auch im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die im Ehrenamt erworbenen Zusatzqualifikationen besonders zu würdigen. Neben der Wahrnehmung von Familienaufgaben bedeutet auch ehrenamtliches Engagement einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Die so erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Entscheidend hierfür ist, dass die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich förderlich sein.

Durch Abs. 2 und 3 werden diskriminierende Auswahl- und Beurteilungskriterien ausgeschlossen.

Abs. 3 Satz 2 verbietet die nachteilige Berücksichtigung der genannten Umstände, die typischerweise im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben stehen. Faktisch erweist sich die Wahrnehmung von Familienaufgaben oftmals als Karrierehindernis. Dies ist einer der maßgeblichen Gründe, warum Frauen bis heute in den oberen Hierarchieebenen unterrepräsentiert sind. Nur wenn die genannten Umstände bei Beurteilung und Auswahl konsequent ausgeblendet werden, wird sich hieran etwas ändern. Gleichzeitig werden auch mehr Männer ermutigt, Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen, wenn sie deswegen nicht um ihr berufliches Fortkommen fürchten müssen. Abs. 3 Satz 3 stellt klar, dass keine durchgängige Gleichbehandlung von Zeiten der Nichtarbeit mit Zeiten der Arbeit geboten ist. Das Benachteiligungsverbot beschränkt sich auf Beurteilung, Auswahlentscheidung und berufliches Fortkommen.

Abs. 4 enthält eine bewährte Sanktion für den Fall, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach Ablauf der drei Jahre, für welche die Ziele gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3

vorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Beschlussfassung des Verwaltungsausschusses und beim Regionalverband FrankfurtRheinMain die Zustimmung des Regionalvorstandes erforderlich. <sup>4</sup>Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 ist die Zustimmung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich; die Angelegenheit ist der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis zu geben. <sup>5</sup>Ist ein in Satz 3 oder 4 genanntes Organ bereits nach anderen Rechtsvorschriften mit der Angelegenheit zu befassen, so ist vor der ersten Beschlussfassung unter Beifügung einer Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darauf hinzuweisen, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan in diesem Bereich nicht erfüllt wurde; eine weitere Beschlussfassung nach Satz 3 oder 4 entfällt. <sup>6</sup>Satz 1 findet keine Anwendung in Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Hessischen Verfassung.

(5) <sup>1</sup>Solange kein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. <sup>2</sup>Ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 70 oder 71 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförder- und Gleichstellungsplan zuwiderlaufen.

(6) <sup>1</sup>Unter Beachtung von § 10 des Hessischen Beamtengesetzes sind Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt einzustellen, die wegen der Wahrnehmung von Familienaufgaben aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder nach Ableistung eines Vorbereitungsdienstes keinen Antrag auf Übernahme in den öffentlichen Dienst stellen konnten. <sup>2</sup>Beschäftigte, die bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 10 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen.

festgelegt wurden, nicht erfüllt worden sind. In diesem Fall bedarf jede Einstellung oder Beförderung eines Mannes der Zustimmung der in Abs. 4 genannten Stelle.

Abs. 5 sanktioniert in bewährter Art und Weise den Fall, dass kein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt ist.

Abs. 6 enthält eine bewährte Auswahlrichtlinie zur Bevorzugung derer, die aus familiären Gründen aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, nach dem Vorbereitungsdienst keinen Antrag auf Übernahme stellen konnten oder teilzeitbeschäftigt sind

# § 12 Personalentwicklung

(1) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Dienststellen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

(2) In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

(3) <sup>1</sup>Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. <sup>2</sup>Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. <sup>3</sup>Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. <sup>2</sup>Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. <sup>3</sup>Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

(5) <sup>1</sup>Maßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. <sup>2</sup>Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

## Zu § 12

§ 12 zielt auf eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Personalentwicklung. In den Abs. 1, 2 und 4 werden bewährte Regelungen des bisherigen HGIG wieder aufgegriffen.

In Abs. 3 Satz 2 wird festgelegt, dass Frauen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen ist, solange sie in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion unterrepräsentiert sind. Diese Maßnahme soll der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenwirken und ist ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Die Erfüllung dieser Verpflichtung setzt nicht voraus, dass die betroffenen Frauen bereits unmittelbar zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen geeignet sind. Vielmehr reicht eine grundsätzliche künftige Eignung aus. Die Führungskräftefortbildung soll gerade die notwendigen Qualifikationen vermitteln.

Abs. 4 sieht für Frauen und Männer gleichermaßen die Erstattung von unvermeidlichen Betreuungskosten vor, die durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen entstehen. Unvermeidbar sind die Kosten grundsätzlich dann, wenn niemand im Haushalt lebt, der die Betreuung übernehmen kann und es auch nicht zu verantworten ist, die zu betreuende Person für den fraglichen Zeitraum allein zu lassen. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird die Altersgrenze nicht mehr bei 12 Jahren, sondern bei 15 Jahren gezogen.

Abs. 5 regelt, dass Maßnahmen zur Personalentwicklung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten sind, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Die Dienststelle wird zudem verpflichtet, soweit erforderlich und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen. Praktisch kann dieser Verpflichtung beispielsweise durch wohnort- bzw. dienststellennahe Fortbildungstätten und Rotationsangebote, durch Halbtagsangebote oder durch elektronische Fortbildungsangebote nachgekommen werden.

# § 13 Gremien

<sup>1</sup>Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

## Zu § 13

Die geschlechtergerechte Gremienbesetzung ist ein wichtiges Instrument, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweise von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln mit einzubeziehen. Sie trägt außerdem maßgeblich dazu bei, die Position von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken und den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

§ 13 gilt für die Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien unbeschadet ihrer Bezeichnung. Auch Projekt- und Arbeitsgruppen von gewisser Dauer können Gremien sein, wenn sie als Kollegialorgan Aufgaben wahrnehmen, die über die jeweilige Linienfunktion ihrer Mitglieder hinausgehen (z.B. Lenkungsausschüsse).

Entscheidend ist, dass die betroffene Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. Damit findet die Vorschrift keine Anwendung, soweit durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist oder andere besondere gesetzliche Vorgaben gelten. Falls einer Dienststelle im Rahmen eines Wahlverfahrens Vorschlagsrechte zustehen, findet § 13 insoweit Anwendung. Wenn die entsendende Stelle dem Geltungsbereich des Gesetzes unterliegt, gilt § 13 auch für den Fall, dass diese Stelle Personen in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsendet.

§ 13 verlangt, dass bei der Besetzung der betroffenen Gremien mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden sollen. Die Vorschrift nimmt damit maßgeblich den Akt der Entsendung, der Bestellung oder des Vorschlags in den Blick und nicht das Gremium selbst. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die durch das HGIG gebundene Dienststelle oftmals nicht vollständig über die Besetzung des Gremiums entscheiden kann – sei es, weil andere Stellen außerhalb des Geltungsbereichs des HGIG die übrigen Gremienmitglieder entsenden oder weil gesetzliche Regelungen über Wahl und Zusammensetzung des Gremiums eingreifen.

Was unter einer Berücksichtigung von Frauen mindestens zur Hälfte zu verstehen ist, ist eindeutig, wenn mehrere Personen entsendet, bestellt oder vorgeschlagen werden können. Wenn nur eine Person benannt werden kann, soll jeweils im Wechsel eine Frau und in der nächsten Periode ein Mann benannt werden. Bei § 13 handelt es sich um eine Sollvorschrift, die keine absolut bindende Verpflichtung darstellt. Allerdings sind nach Satz 2 Ausnahmen nur

aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Eine Abweichung von der Quote ist nicht schon dadurch gerechtfertigt, dass Männer häufiger Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen innehaben. Diesen Automatismus will § 13 aufheben.

Eine Abweichung von der paritätischen Besetzung ist allerdings möglich, wenn sich nicht ausreichend viele geeignete Frauen finden lassen, die zur Übernahme einer Funktion bzw. eines Amtes in einem Gremium bereit sind oder die wenigen zur Verfügung stehenden Frauen durch die Arbeit in einer großen Zahl von Gremien über Gebühr in Anspruch genommen würden. Die benennende bzw. entsendende Stelle muss allerdings Anstrengungen unternehmen, um geeignete Frauen für die Mitarbeit in einem Gremium zu gewinnen. So können z. B. auch weibliche Beschäftigte aus anderen oder nachgeordneten Dienststellen, soweit sie fachlich geeignet sind, einem internen Mangel abhelfen.

## Dritter Abschnitt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

# § 14

### Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>2</sup>Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.

(3) <sup>1</sup>Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. <sup>2</sup>Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

#### Zu § 14

§ 14 sieht unterschiedliche Mechanismen vor, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiter zu verbessern und zielt auch auf Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf allen Hierarchieebenen ab.

Abs. 1 verpflichtet die Dienststellen, familienfreundliche Rahmenbedingungen anzubieten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dieses Angebot muss allen Beschäftigten mit Familienpflichten offen stehen, also auch den männlichen. Die neue Regelung geht über das bisherige HGIG hinaus, wonach anstelle einer entsprechenden Verpflichtung lediglich eine Soll-Regelung vorgesehen ist.

Abs. 2 betrifft Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben. Die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten werden hier den Beamtinnen und Beamten gleichgestellt.

Nach Abs. 3 ist Anträgen von Beschäftigten auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit sowie auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen und die Ablehnung von schriftlichen Anträgen ist im Einzelnen schriftlich zu begründen. § 14 Abs. 3 geht über die Verpflichtung der Dienststellen nach § 14 Abs. 1 zum Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen hinaus. Die Beschäftigten mit Familienaufgaben erhalten einen individuellen Anspruch auf Prüfung, inwieweit einem Antrag auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder auf Telearbeit entsprochen werden kann. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen, sind dabei auch individuelle Gestaltungen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu prüfen. Es sind zum Beispiel Arbeitszeitkonten oder Sabbatjahre zu erwägen. Soweit dem Antrag nicht entsprochen werden kann, hat die Dienststelle die Gründe hierfür im Einzelnen schriftlich darzulegen.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246), und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012, S. 10, 340), geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten.<sup>2</sup> Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.<sup>3</sup> Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

(6) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen.

(7) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.<sup>2</sup> Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.<sup>3</sup> Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

(8) Abs. 7 gilt entsprechend für Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit in Anspruch nehmen.

Abs. 4 verpflichtet die Dienststellen zu einem Ausgleich bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie während Zeiten des Mutterschutzes. Die Regelung zielt darauf ab, dass Teilzeitbeschäftigte auch tatsächlich nur im Umfang ihrer Arbeitszeit mit dienstlichen Aufgaben belastet werden und sich für die anderen Beschäftigten keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben. Hier ist stets vorrangig ein personeller Ausgleich anzustreben, um die Arbeitsbelastung für die Teilzeitbeschäftigten bzw. Kolleginnen und Kollegen nicht unzumutbar zu verdichten. Nur wenn ein personeller Ausgleich nicht möglich ist, wird hilfsweise die Möglichkeit eröffnet, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.

Abs. 5 regelt in Anlehnung an die bewährten Regelungen Fördermaßnahmen, um es Beurlaubten zu erleichtern, den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten und damit einen besseren Wiedereinstieg in die berufliche Arbeit nach Beendigung der Beurlaubung zu ermöglichen.

Abs. 6 verpflichtet die Dienststellen zur Aufklärung der Beschäftigten, die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu beantragen.

Abs. 7 enthält ein positives Gleichbehandlungsgebot zugunsten von Teilzeitbeschäftigten. Ihnen sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Noch immer erweist sich Teilzeitbeschäftigung faktisch als Karrierehindernis. Vielfach wird unterstellt, dass sich verantwortungsvolle Aufgaben nur bewältigen ließen, wenn der oder die Beschäftigte während der gesamten Dienstzeit oder gar darüber hinaus anwesend und ansprechbar sei. Bei genauerer Betrachtung stellt sich aber vielfach heraus, dass auch Aufgaben der oberen Hierarchieebenen von Teilzeitkräften bewältigt werden können – sei es unter Inanspruchnahme moderner Kommunikationsmittel, der Unterstützung von anderen Beschäftigten oder der Teilung von Aufgaben. Abs. 7 Satz 3 stellt daher klar, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen – auch der oberen Hierarchieebenen – möglich ist.

Abs. 8 erstreckt das positive Gleichbehandlungsgebot nach Abs. 7 auch auf Beschäftigte, die Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen.

## Vierter Abschnitt: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

# § 15

### Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten bestellt mindestens eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen. <sup>2</sup>In den Gemeinden und Gemeindeverbänden kann die Aufgabe dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4b der Hessischen Gemeindeordnung oder § 4a der Hessischen Landkreisordnung zugeordnet werden. <sup>3</sup>In diesem Falle soll eine entsprechende personelle Verstärkung des Frauenbüros oder der ähnlichen Stelle vorgenommen werden. <sup>4</sup>Gilt für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungsplan, so wird bei der hierfür zuständigen Dienststelle zusätzlich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt. <sup>5</sup>Für den Geltungsbereich mehrerer gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungspläne kann eine einzige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, wenn die Frauenförder- und Gleichstellungspläne zusammen nicht mehr als 2.000 Personalstellen betreffen.

(2) <sup>1</sup>Zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. <sup>2</sup>Die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. <sup>3</sup>Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. <sup>4</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darf keiner Personalvertretung angehören. <sup>5</sup>Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. <sup>6</sup>An den Hochschulen ist es zulässig, bei Teilung der Funktion einen Teil mit einer Beschäftigten aus dem Wissenschaftsbereich zu besetzen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht.

#### Zu § 15

Die Frauenbeauftragten werden in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beauftragten die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Blick haben sollen und insbesondere soweit es um das Gesetzesziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, für Frauen und Männer gleichermaßen zuständig sind.

Abs. 1 regelt, inwieweit die Dienststellen verpflichtet sind, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, und lehnt sich in wesentlichen Teilen an die bisher bewährten Regelungen an. Es wird deutlicher klargestellt, dass generell die Befugnis besteht, mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Der Ausdruck „besondere Frauenbeauftragte“ entfällt. Die bisher vorgenommene Unterscheidung zwischen der Landesverwaltung und dem kommunalen Bereich erübrigt sich, da bereits nach der bisherigen Gesetzesfassung ausdrücklich festgeschrieben war, dass das Amt der Frauenbeauftragten teilbar ist und damit auch in der Landesverwaltung schon bisher mehrere Frauenbeauftragte in einer Dienststelle bestellt werden konnten. Soweit von vornherein mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden sollen, handelt es sich hierbei um eine Organisationsentscheidung im Ermessen der Dienststellenleitung. Während der Amtszeit einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte allerdings nur mit Zustimmung der amtierenden Frauenbeauftragten bestellt werden.

In Abs. 2 wird neu geregelt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keiner Personalvertretung angehören darf. Durch das Verbot sollen Interessenkollisionen vermieden und die Unabhängigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gesichert werden. Es gilt auch für ihre Stellvertreterin. Diese Vorschrift gilt nur für Neubestellungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Eine schon bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die am 01.01.2016 auch einer Personalvertretung angehört, kann beide Ämter bis zum Ende der Amtszeit bzw. der Bestellung ausüben.

(3) <sup>1</sup>Die Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle unter Beachtung der Vorgaben des Abs. 2. <sup>2</sup>Zur Bestellung ist die Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten erforderlich.

(4) <sup>1</sup>Im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt; Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 gelten entsprechend. <sup>2</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Zustimmung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

(5) <sup>1</sup>An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. <sup>2</sup>Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

(6) <sup>1</sup>Bei den Gerichten sind für Angelegenheiten des richterlichen und des nicht richterlichen Personals, bei den Staatsanwaltschaften für Angelegenheiten des staatsanwaltlichen und des nicht staatsanwaltlichen Personals jeweils gesonderte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. <sup>2</sup>Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

(7) Im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch die Amtsbezeichnung Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte verwenden.

Die Auswahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt gemäß Abs. 3 wie bisher aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle und steht im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellenleitung. Hierbei ist zu beachten, dass die betroffene Bedienstete die zur Erfüllung der Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzt, die sonstigen Vorgaben des Abs. 2 und gegebenenfalls weitere von der Dienststellenleitung in der Ausschreibung geforderte Kriterien erfüllt. Das für Auswahlentscheidungen gemäß § 11 geltende Leistungsprinzip muss nicht beachtet werden. Nach Abs. 3 Satz 2 ist für die Bestellung zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten notwendig. Bisher schrieb das Gesetz für die Bestellung zur Frauenbeauftragten nicht die Zustimmung der Betroffenen vor. Da die Aufgabenstellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten neben der durch das Gesetz vorgeschriebenen Sachkenntnis und Zuverlässigkeit auch viel persönliches Engagement erfordert, kann das Amt ohne die Bereitschaft zu dessen Übernahme nicht angemessen ausgefüllt werden. Daher wird die Zustimmung der Betroffenen nunmehr durch das Gesetz vorgeschrieben.

Entsprechend ist nach Abs. 4 Satz 1, 2. Halbsatz auch für die Bestellung zur Stellvertreterin die Zustimmung der betroffenen Bediensteten erforderlich. Zusätzlich ist das Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen, welches die umfassende Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das ernsthafte Bemühen um Einvernehmen voraussetzt. Eine Mitbestimmung der Personalvertretungsgremien ist nicht vorgesehen. Die Stellvertreterin muss die gleichen fachlichen und persönlichen Anforderungen nach Abs. 2 erfüllen wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte selbst. Eine Ausschreibung ist nicht zwingend vorgeschrieben, kann aber durchgeführt werden. Abs. 4 Satz 2 ermöglicht es der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterin bestimmte Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übertragen. Es handelt sich hierbei um eine Ermessensentscheidung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche die Zustimmung der Stellvertreterin voraussetzt. Die Zustimmung kann für die Zukunft widerrufen werden. Gemäß § 20 Abs. 3 Satz 2 ist im Fall der Aufgabenteilung die Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin aufzuteilen. Die Stellvertreterin hat bei der Erledigung ihrer Aufgaben die von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Ausführung des Amtes verbleibt auch bei einer Aufgabenübertragung an die Stellvertreterin bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst, welche die delegierten Aufgaben jederzeit wieder an sich ziehen kann.

Abs. 7 eröffnet der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich im Einvernehmen mit

der Dienststellenleitung auch als Frauenbeauftragte oder als Gleichstellungsbeauftragte zu bezeichnen. Diese Wahlmöglichkeit soll dem Umstand Rechnung tragen, dass in unterschiedlichen Bereichen und Dienststellen unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Bezeichnung bestehen. Die Wahl der Amtsbezeichnung hat keinen Einfluss auf den Umfang der gesetzlichen Aufgaben der Beauftragten. Bei nach Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten besonderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten genügt die Zustimmung der Leitung der Dienststelle, der sie angehört.

# § 16

## Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird für sechs Jahre bestellt. <sup>2</sup>Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Beschäftigten kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen. <sup>3</sup>Mit Zustimmung der Amtsinhaberin sind Verlängerungen der Bestellung um jeweils bis zu sechs Jahre möglich.

(2) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von dieser Funktion abberufen werden. <sup>2</sup>Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle, den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand, bei der Wahl in eine Personalvertretung oder durch Rücktritt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für die Stellvertreterin.

### Zu § 16

Abs. 1 regelt in Anlehnung an die bisherige Rechtslage die Dauer der Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Im Grundsatz werden diese für sechs Jahre bestellt. Eine Bestellung für eine kürzere Amtszeit ist im Einvernehmen mit der betroffenen Beschäftigten möglich. Dagegen ist es nicht möglich, das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für einen längeren Zeitraum oder gar als Daueraufgabe anzulegen. Vielmehr sind Verlängerungen für jeweils bis zu sechs Jahre möglich. Bei der Stellvertreterin ist hierfür neben der Zustimmung der Betroffenen nach § 15 Abs. 4 das Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Abs. 2 beschränkt die Möglichkeit der Abberufung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Fälle der groben Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse. So wird die fachliche Unabhängigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet.

Abs. 3 enthält erstmals eine ausdrückliche und abschließende gesetzliche Regelung über das Erlöschen des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Das Amt erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle sowie den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand. Nicht erfasst sind hier die Fälle, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei bestehen bleibender organisatorischer Zuordnung zur Dienststelle für einen längeren Zeitraum an der Wahrnehmung ihres Amtes gehindert ist, wie z. B. bei einer Abordnung, einer Rotation oder Elternzeit. Für diesen Vertretungszeitraum hat die Stellvertreterin das Amt wahrzunehmen und ist im gleichen Umfang wie die Gleichstellungsbeauftragte freizustellen (§ 21 Abs. 3). In Anknüpfung an den neuen § 15 Abs. 2 Satz 3 wird zudem geregelt, dass das Amt bei der Wahl in eine Personalvertretung endet. Außerdem wird der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auch die Möglichkeit zum Rücktritt eröffnet.

# § 17

## Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbe-

### auftragten

(1) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. <sup>2</sup>Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. <sup>3</sup>Dies betrifft insbesondere

1. die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie Maßnahmen nach § 7,
2. personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststellen, für die sie bestellt wurde,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung,
5. die Besetzung von Gremien nach § 13 sowie
6. sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

(2) <sup>1</sup>Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, welche die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen betreffen,

### Zu § 17

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 überwacht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Durchführung des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Abs. 1 Satz 2 präzisiert das Mitwirkungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Die frühzeitige Beteiligung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie als Teil der Dienststelle vor der Beteiligung anderer Stellen und so rechtzeitig einzubeziehen ist, dass ihr eine abgewogene Entscheidung möglich ist.

In Abs. 1 Satz 3 wird der bisherige Aufgabenkatalog um Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung erweitert (Nr. 4). Außerdem wird wegen des hohen Stellenwertes der geschlechtergerechten Gremienbesetzung ausdrücklich klargestellt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, an der Besetzung von Gremien mitwirken (Nr. 5).

Abs. 2 schränkt in der bewährten Art und Weise den Aufgabenbereich der nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten „besonderen“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein. Das Beteiligungsrecht tritt neben das Beteiligungsrecht der örtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Satz 2 stellt klar, dass für die „besondere“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in dem durch Satz 1 vorgegebenen Rahmen grundsätzlich die gleichen Vorschriften Anwendung finden wie für alle anderen Frauenbeauftragten. Ausnahmen sind gesetzlich geregelt in § 9 Abs. 3, § 18 Abs. 4 Satz 3 und in § 21 Abs. 2 Satz 3.

beteiligt zu werden. <sup>2</sup>Im Rahmen der Beteiligungsrechte nach Satz 1 finden für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 die für die übrigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geltenden Vorschriften Anwendung, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(3) <sup>1</sup>In der Landesverwaltung ist bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von Bedeutung sind, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der betroffenen Dienststelle zu beteiligen. <sup>2</sup>Bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, wird anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 1 die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der zuständigen obersten Landesbehörde beteiligt.

(4) <sup>1</sup>Von einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. <sup>2</sup>In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. <sup>3</sup>Hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. <sup>4</sup>Das Votum ist zu den Akten zu nehmen. <sup>5</sup>Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. <sup>6</sup>Folgt die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(5) <sup>1</sup>Wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt wurde. <sup>2</sup>Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist hierfür eine Frist von zwei Wochen zu gewähren. <sup>3</sup>In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(6) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht. <sup>2</sup>Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag in angemessener Zeit zu entscheiden. <sup>3</sup>Die Entscheidung über einen schriftlich gestellten Initiativantrag ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.

Abs. 3 regelt die Adressatin des Beteiligungsrechts bei dienststellenübergreifenden Maßnahmen in der Landesverwaltung. Das Beteiligungsrecht wird hier bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörde konzentriert. Zuständige oberste Landesbehörde nach Satz 2 ist das federführende Ressort.

Abs. 4 präzisiert das Mitwirkungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Es wird klargestellt, dass das Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu den Akten zu nehmen ist. Diesem Erfordernis kann durch Mitzeichnung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Genüge getan werden. Soweit die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt, hat diese einen Anspruch darauf, dass die Gründe schriftlich mitgeteilt werden. Durch diese Präzisierungen soll sichergestellt werden, dass die Dienststelle das Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angemessen in ihre Entscheidungen einbezieht. Zudem kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über die Einlegung eines Widerspruchs nur entscheiden, wenn sie umfassend über die Entscheidung der Dienststelle informiert ist.

Gemäß Abs. 5 ist die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen, wenn diese nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Dies umfasst sowohl die nicht rechtzeitige Beteiligung, als auch andere Formen der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung, zum Beispiel aufgrund einer unvollständigen Unterrichtung. Es wird klargestellt, dass die Maßnahme so lange auszusetzen ist, bis die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ordnungsgemäß nachgeholt wurde. Sofern dies nicht erfolgt, ist die Maßnahme unter Umständen auch länger als zwei Wochen auszusetzen. Eine ohne ordnungsgemäße Anhörung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgenommene Maßnahme ist den allgemeinen Vorschriften entsprechend formell rechtswidrig.

Abs. 6 ergänzt die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um ein Initiativrecht in allen Bereichen, die ihrer Mitwirkung unterliegen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle

(7) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. <sup>2</sup>Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

vorbringen. Die Vorschläge und Anregungen sind von der Dienststelle zu beraten. Das Beratungsergebnis ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich mitzuteilen.

Abs. 7 regelt in bewährter Art und Weise das Akteneinsichtsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

# § 18

## Information und Austausch

(1) Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen nach § 60 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes zu geben.

(2) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. <sup>2</sup>Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde wenden.

(3) <sup>1</sup>Zur Beratung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung nach § 1 Abs. 1 Satz 1, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden. <sup>2</sup>Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dabei nicht ohne Einwilligung der Betroffenen übermittelt werden.

(4) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. <sup>2</sup>Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. <sup>3</sup>Satz 1 und 2 gelten nicht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5.

### Zu § 18

Abs. 1 regelt das Recht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Teilnahme an Besprechungen des Personalrates.

Nach Abs. 2 können sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie schon bisher unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden, der sie nach § 20 Abs. 1 Satz 1 auch organisatorisch zugeordnet sind. Die Dienststellenleitung muss sich grundsätzlich persönlich dem Vortrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stellen. Das Recht sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde zu wenden gilt – soweit eine oberste Dienstbehörde vorhanden ist – für alle Normadressaten des HGIG. Für die kommunalen Körperschaften des öffentlichen Rechts ist nach § 2 Abs. 1 Kommunale Dienstaufsichtsverordnung die Verwaltungsbehörde oberste Dienstbehörde.

Nach Abs. 3 können sich künftig die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Normadressaten zur Beratung von Fragen, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes nach § 1 Abs. 1 Satz 1 sind, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden – derzeit das Ministerium für Soziales und Integration. Dies soll die betroffenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stärken und unterstützen, indem ihnen eine zusätzliche Ansprech- und Beratungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Gleichzeitig wird so ein Beitrag zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes geleistet. Einzelfragen ohne grundsätzliche Bedeutung werden von Abs. 4 nicht erfasst. Ein Anspruch auf eine verbindliche Rechtsauskunft besteht nicht. Satz 2 stellt klar, dass eine im Ausnahmefall erforderliche Übermittlung von Daten zum Schutz der informationellen Selbstbestimmung der Betroffenen deren Einwilligung voraussetzt. Im Normalfall sollte die Beratung zur Auslegung dieses Gesetzes ohne personenbezogene Daten möglich sein.

Abs. 4 betrifft die Beratung der Beschäftigten durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Sie soll Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Frauenversammlung einberufen. Die Organisation der Sprechstunden liegt im Ermessen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie kann diese als regelmäßigen Termin oder nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Beschäftigten ein Beratungsangebot offen steht. Die Beratung hat sich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu bewegen. Ein Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall

(5) Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informations- und Erfahrungsaustausch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(6) <sup>1</sup>Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind regelmäßig Gelegenheiten zu Fortbildungen, die der Ausübung ihres Amtes dienen, zu gewähren. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für Fortbildungen im Bereich des Gleichstellungsrechts sowie des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts.

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 21 Abs. 2 Satz 2 sind hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zur Verschwiegenheit verpflichtet.

lässt sich aus Abs. 4 nicht ableiten. Auch haftet die Dienststelle nicht für die von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erteilten Auskünfte.

Abs. 5 stellt klar, dass die Organisation der Fortbildungen, insbesondere für die Fortbildungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach Abs. 6, nicht durch das Fachministerium übernommen werden, sondern der Dienststelle bzw. der Zentralen Fortbildung des Landes Hessen obliegen. Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium ist demnach nur für den Informations- und Erfahrungsaustausch zuständig.

Abs. 6 schreibt das Recht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Fortbildung fest. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung, um ihr Amt sachkundig ausüben zu können. Die Aufzählung ist exemplarisch, um im Einzelfall und abhängig von der vorhandenen Kompetenz und bisherigen beruflichen Erfahrung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheiden zu können, welche Weiterqualifizierungen notwendig und sinnvoll erscheinen.

Abs. 7 regelt die Verschwiegenheitspflicht.

# § 19

## Widerspruchsrecht

(1) Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung schriftlich und unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Widerspruchs erneut über den Vorgang. <sup>2</sup>Soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft, hat sie dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

(3) <sup>1</sup>Soweit die Dienststelle einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht abhilft, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Landesverwaltung die Entscheidung der Stelle, die dem Frauen- und Gleichstellungsplan zugestimmt hat, beantragen. <sup>2</sup>Bei Dienststellen der Gemeinden kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Gemeindevorstandes, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Regionalverband FrankfurtRheinMain die Entscheidung des Regionalvorstandes. <sup>3</sup>Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, beantragen, beim Hessischen Rundfunk die Entscheidung des Verwaltungsrates. <sup>4</sup>Die Entscheidung der Stelle nach Satz 1 bis 3 ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle oder nach Ablauf der Entscheidungsfrist nach Abs. 2 Satz 1 schriftlich und unter Darlegung der Gründe zu beantragen. <sup>5</sup>Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist die Entscheidung unverzüglich zu beantragen.

(4) Die Stelle nach Abs. 3 Satz 1 bis 3 entscheidet innerhalb eines Monats, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Tagen, schriftlich und unter Darlegung der Gründe über den Widerspruch.

### Zu § 19

Das in § 19 geregelte Widerspruchsrecht sieht ein zweistufiges Verfahren vor.

Nach Abs. 1 kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in einer ersten Stufe sämtliche Verstöße gegen das HGIG gegenüber der Dienststellenleitung geltend machen. Auf den frist- und formgerechten Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hin hat die Dienststelle nach Abs. 2 über den gesamten Vorgang, dem widersprochen wurde, erneut zu entscheiden. Das heißt, dass alle Elemente der Entscheidung noch einmal zu überprüfen sind. Soweit die Dienststelle dem Widerspruch nicht abhilft, hat eine schriftliche Begründung gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen. Eine derart qualifizierte Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um sie in die Lage zu versetzen, sachgerecht über den weiteren Fortgang des Verfahrens zu entscheiden.

Nach Abs. 3 kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, soweit die Dienststelle nicht abhilft, in einer zweiten Stufe die Entscheidung der in Abs. 3 genannten Stelle beantragen. Die in Abs. 3 genannte Stelle wird die Entscheidung der Dienststelle entweder billigen oder dem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stattgeben, soweit dieser begründet ist. Die Dienststelle ist dann verpflichtet, der Entscheidung entsprechend weiter zu verfahren.

(5) Bis zur erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 2 oder der Entscheidung nach Abs. 4 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

# § 20

## Rechtsschutz

(1) Bleibt der Widerspruch nach § 19 erfolglos, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das zuständige Verwaltungsgericht anrufen.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus diesem Gesetz verletzt hat oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Widerspruch von der Stelle nach § 19 Abs. 3 innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 3 Satz 4 oder 5 sachlich nicht entschieden worden ist und eine Nachfrist von mindestens zwei Wochen unter Androhung der Beschreitung des Rechtswegs fruchtlos abgelaufen ist. <sup>2</sup>Soweit eine Stelle nach § 19 Abs. 3 nicht vorgesehen ist, gilt Satz 1 entsprechend, wenn die Dienststelle innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 2 Satz 1 nicht entschieden hat. <sup>3</sup>§ 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

### Zu § 20

Durch den neuen § 20 werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die Lage versetzt, nach einem erfolglosen Widerspruch ihre eigenen Organrechte gerichtlich geltend zu machen und außerdem zu rügen, dass kein rechtmäßiger Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wurde.

Die Vorschrift wurde neu eingefügt, um künftig die Klagebefugnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten klarzustellen. Es wurde höchstrichterlich geklärt, dass die Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz Gegenstand einer Organklage sein können (BVerwG, Urteil vom 08.04.2010, 6 C 3.09) und mehrere Landesgleichstellungsgesetze haben der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten inzwischen ausdrücklich eine Klagebefugnis eingeräumt.

Das Klagerecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, damit sie die Rechtspositionen, die ihr durch das HGIG eingeräumt werden, auch tatsächlich durchsetzen kann. Die Evaluation des HGIG hat gezeigt, dass das bestehende Widerspruchsrecht hier nicht immer die gewünschte Wirkung zeigt. Durch die Möglichkeit einer Klage erfährt die Rechtsposition die notwendige Stärkung. Die Klagebefugnis ist auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Gründe beschränkt. Ein Recht, darüber hinaus alle Verstöße der Dienststelle gegen das HGIG einzuklagen, besteht nicht. Der Klage kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

# § 21

## Dienstliche Stellung

(1) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. <sup>2</sup>Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. <sup>3</sup>Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. <sup>4</sup>Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(2) <sup>1</sup>Für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stelle zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit

1. 150 bis 300 Beschäftigten mit 25 Prozent,
2. mehr als 300 Beschäftigten mit 50 Prozent und
3. mehr als 600 Beschäftigten mit 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in Dienststellen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1.200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der vollen Regelarbeitszeit. <sup>3</sup>In Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten sind, falls erforderlich, zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen. <sup>4</sup>Für die Tätigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 ist bei einer Zuständigkeit für weniger als 500 Personalstellen eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und darüber hinaus eine volle Stelle zur Verfügung zu stellen. <sup>5</sup>In der Landesverwaltung sind bei der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 17 Abs. 3 entsprechend zu berücksichtigen. <sup>6</sup>In den Hochschulen sind bei der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben nach § 5 Abs. 4 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes zu berücksichtigen.

### Zu § 21

§ 21 regelt die dienstliche Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Abs. 1 Satz 1 ordnet sie organisatorisch unmittelbar der Dienststellenleitung zu. Dies ändert nichts an ihrer Stellung als weisungsunabhängiges Organ.

Abs. 2 präzisiert die in Abs. 1 Satz 4 enthaltene Verpflichtung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Für die Bemessung des Entlastungsumfanges gab es bereits bisher konkrete Mindestvorgaben für Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten. Künftig wird auch den Dienststellen mit 150 bis 300 Beschäftigten eine Richtschnur zur Verfügung gestellt, welche die nach Abs. 1 Satz 4 bestehende Entlastungspflicht konkretisiert. Maßstab ist ein zeitliches Mindestmaß, das zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass das Amt ein erhebliches und fortlaufendes zeitliches Engagement erfordert und in mittelgroßen Dienststellen ohne eine deutliche Entlastung von den sonstigen Aufgaben nicht zu bewältigen ist. Eine Stelle mit 25 % ist hier eine Mindestvorgabe. Im Einzelfall kann gemäß Abs. 1 Satz 4 ein höherer Entlastungsumfang erforderlich sein. Hinsichtlich kleinerer Dienststellen mit weniger als 150 Beschäftigten macht das Gesetz keine konkreten Mindestvorgaben. Auch hier ist aber gemäß Abs. 1 Satz 4 eine Entlastung im erforderlichen Umfang vorzunehmen. Die Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in den Dienststellen der Landesverwaltung innerhalb des bestehenden Budgets und Stellenplans zu finanzieren.

Gemäß Abs. 2 Satz 2 ist nunmehr auch die Möglichkeit vorgesehen, einen Mitarbeiter männlichen Geschlechts zuzuordnen. Außerdem wird die Auswahl des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin ausdrücklich in das Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestellt. Dies setzt das ernsthafte Bemühen der Dienststelle voraus, Einvernehmen über die mitarbeitende Person zu erzielen. Macht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sachliche Einwände geltend, ist diesen im Regelfall zu entsprechen.

Für sehr große Dienststellen mit über 2.000 Beschäftigten wird gemäß Abs. 2 Satz 3 künftig festgelegt, dass darüber hinaus – falls erforderlich – Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen sind. Maßstab ist, dass im Ergebnis gemäß Abs. 1 Satz 2 eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung möglich ist. Ob dies erfordert, dass beispielsweise

(3) <sup>1</sup>Bei ununterbrochener Abwesenheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über drei Monate hinaus ist ihre Stellvertreterin in dem gleichen Umfang wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu entlasten. <sup>2</sup>Soweit der Stellvertreterin nach § 15 Abs. 4 Satz 2 Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen worden sind, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin aufzuteilen.

(4) <sup>1</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung. <sup>2</sup>Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde, haben bei sie betreffenden Personalentscheidungen einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs. <sup>3</sup>Die Dienststelle hat auf Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit vorzunehmen. <sup>4</sup>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin unvermeidbar ist und die Stelle, die bei einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet, zugestimmt hat. <sup>5</sup>Auf eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin, mit der ein Arbeitsverhältnis besteht, findet § 15 Abs. 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868), entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass zusätzlich zur personalvertretungsrechtlich erforderlichen Zustimmung nach § 15 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes die Zustimmung der Stelle vorliegen muss, die bei einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet.

se eine halbe, eine ganze oder auch eineinhalb weitere Stellen zur Verfügung gestellt werden, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Bei sehr großen Dienststellen mit deutlich mehr als 2.000 Beschäftigten kann auch die Bestellung und Freistellung von mehreren weiteren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern notwendig sein. Mit welchen der im Gesetz aufgeführten Möglichkeiten die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung sichergestellt wird, ist eine Organisationsentscheidung der Dienststellenleitung, an der die amtierende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Die Bestellung einer zusätzlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bedarf der Zustimmung der amtierenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestellung einer weiteren Stellvertreterin oder die Zuordnung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erfolgt im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

In Abs. 3 Satz 1 wird geklärt, dass die Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu entlasten ist, wenn diese länger als drei Monate ununterbrochen abwesend ist. Damit sind alle Fälle der Abwesenheit zum Beispiel durch längere Krankheit, Elternzeit oder Abordnungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abgedeckt. In Abs. 3 Satz 2 wird klargestellt, dass die Freistellungsregelungen angepasst und auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin anteilig verteilt werden, falls die Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übernimmt.

Im Rahmen des Benachteiligungsverbots gemäß Abs. 4 wird die Dienststelle verpflichtet, für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Personalentscheidungen, welche diese betreffen, eine fiktive Laufbahnnachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs vorzunehmen. Da Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aufgrund ihrer Weisungsfreiheit weder dienstlich beurteilt werden können noch aufgrund ihres Amtes benachteiligt werden dürfen, wurde diese Verpflichtung aufgenommen. Zusätzlich kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis ihrer Tätigkeit verlangen.

## Fünfter Abschnitt: Übergangs- und Schlussvorschriften

# § 22

### Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen

(1) <sup>1</sup>In neu errichteten Dienststellen sind innerhalb von sechs Monaten Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufzustellen. § 11 Abs. 5 gilt insoweit nicht. <sup>2</sup>In Dienststellen, in denen die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um mehr als zwanzig Prozent steigt oder sinkt, sind Frauenförder- und Gleichstellungspläne entsprechend § 6 Abs. 7 innerhalb von sechs Monaten anzupassen.

(2) <sup>1</sup>In neu errichteten Dienststellen bestellt die Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen eine kommissarische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von sechs Monaten; § 74 Abs. 1 Nr. 3 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes gilt in diesen Fällen nicht. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Frist ist die Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auszuschreiben und neu zu besetzen.

(3) Geht eine Dienststelle durch Auflösung oder Eingliederung unter, so endet gleichzeitig das Amt der für diese Einheit bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertreterin.

#### Zu § 22

Die Abs. 1 und 2 legen die Fristen fest, innerhalb derer in neu errichteten Dienststellen Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufzustellen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen sind. Abs. 3 stellt klar, dass das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten endet, sobald eine Dienststelle durch Auflösung oder Eingliederung untergeht.

# § 23

## Übergangsvorschrift

<sup>1</sup>Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes sind unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten alle Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die Voraussetzungen des § 6 anzupassen. <sup>2</sup>Soweit eine Dienststelle von der Möglichkeit eines Modellvorhabens nach § 5 Abs. 8 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in der Fassung vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der am 31. Dezember 2015 geltenden Fassung Gebrauch gemacht hat, können diese Vorhaben noch bis zum Ende ihrer Laufzeit weitergeführt werden. <sup>3</sup>Insoweit finden § 5 Abs. 8, 11 und 12 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes in der am 31. Dezember 2015 geltenden Fassung weiter Anwendung.

### Zu § 23

§ 23 legt fest, dass die Dienststellen zwei Jahre Zeit haben, die Frauenförder- und Gleichstellungspläne an die neuen Voraussetzungen anzupassen. Die Dienststellen, die von der Möglichkeit der Modellvorhaben Gebrauch gemacht haben, können diese noch auslaufen lassen.

# § 24

## Rechte der Menschen mit Behinderung

Die Rechte der Menschen mit Behinderung werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

### Zu § 24

Die Vorschrift stellt klar, dass die Bestimmungen zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten in vollem Umfang zusätzlich zu und neben den Bestimmungen des Gesetzes anzuwenden sind.

# § 25

## Aufgaben der kommunalen Frauenbüros

Die Aufgaben der Gemeinden nach § 4b der Hessischen Gemeindeordnung und nach § 4a der Hessischen Landkreisordnung werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

### Zu § 25

Die Vorschrift stellt klar, dass die gesetzlichen Pflichten der Gemeinden und Gemeindeverbände nach § 4b HGO bzw. § 4a HKO bestehen bleiben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG sowie die Frauenbüros nach HGO/HKO haben in den Kommunen unterschiedliche Aufgabenbereiche. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG („interne“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) beschränken sich auf Angelegenheiten der Personalverwaltung in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung der Kommunen in Hessen. Die kommunalen Frauenbüros („externe“ Frauenbeauftragte) haben einen eigenständigen Wirkungsbereich. Dieser bezieht sich auf die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann gemäß Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz im Rahmen sämtlicher Aufgaben, welche die Gemeinde gegenüber ihren Bürgerinnen und Bürgern zu erfüllen hat.

# § 26

## Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Das Gesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

# Impressum

**Herausgeber:**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[presse@hsm.hessen.de](mailto:presse@hsm.hessen.de)  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)

**Redaktion:**

Dr. Andrea-Sabine Jacobi, Piyali Dutta

**Gesamtverantwortlich:**

Esther Walter

**Druck:**

Hausdruck

**Erscheinungsdatum:**

März 2016

**Titelfoto:**

Fotolia, Copyright Helmut Vogler

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)