



19. Wahlperiode

Drucksache **19/1509**

# HESSISCHER LANDTAG

23. 01. 2015

**Eilausfertigung**

## **Gesetzentwurf**

### **der Fraktion der SPD**

**für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung**

**(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -)**



19. Wahlperiode

# HESSISCHER LANDTAG

**Gesetzentwurf**

**der Fraktion der SPD**

**für ein Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -)**

## **A. Problem**

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nach wie vor nicht gelungen. Daran hat das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in seiner derzeitigen wie früheren Fassung wenig geändert.

## **B. Lösung**

Die Verwirklichung des unionsrechtlichen und des verfassungsrechtlichen Auftrags zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verlangt deshalb neue Ansätze, bessere Instrumente und klare Sanktionen. Der Entwurf enthält entsprechende Regelungen, die in vielen Punkten deutlich über das bisherige Recht im Landes- wie im Bundesbereich hinausgehen.

## **C. Befristung**

Eine Befristung ist nicht vorgesehen. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist eine Aufgabe längerfristiger Natur. Dies belegen auch die bisherigen Erfahrungen.

## **D. Alternativen**

Zur vorgeschlagenen Regelung bestehen auf landesrechtlicher Ebene keine Alternativen, da sich die Fortschreibung des bisherigen Rechts mangels hinreichender Effizienz nicht empfiehlt. Anhand der künftig von der Landesregierung zu erstellenden Berichte zur Anwendung des neuen Gesetzes wird zu entscheiden sein, wie das Gesetz fortentwickelt wird und neuen Erkenntnissen anzupassen ist.

## **E. Finanzielle Auswirkungen**

Die Einrichtung der zentralen unabhängigen Stelle ist mit Mehrkosten von 1,5 Mio Euro zu veranschlagen.

#### **F. Unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Der Entwurf verbessert die Chancen einer tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erheblich im Verhältnis zum bisher geltenden Recht. In keinem Punkt wird hinsichtlich der Durchsetzung dieses Verfassungsauftrags eine Verschlechterung der Rechtslage eintreten.

#### **G. Besondere Auswirkungen auf behinderte Menschen**

Der Entwurf bezieht die besonderen Probleme von Frauen ein, die behindert sind oder denen eine Behinderung droht, um ihrer nachgewiesenen Mehrfachdiskriminierung besser entgegenzutreten. Insoweit geht der Entwurf deutlich über das bisher geltende Recht hinaus.

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

**Hessisches Gesetz  
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

vom

**Artikel 1  
Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung  
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG)**

**Inhaltsübersicht**

**Erster Abschnitt**

**Allgemeines**

- § 1 Gleichberechtigung
- § 2 Ziele des Gesetzes
- § 3 Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

**Zweiter Abschnitt**

**Geltungsbereich**

- § 4 Beschäftigte
- § 5 Sachlicher Geltungsbereich
- § 6 Institutionelle Leistungsempfänger

**Dritter Abschnitt**

**Begriffsbestimmungen**

- § 7 Dienststellen
- § 8 Arbeitsplätze
- § 9 Bereiche, Unterrepräsentanz

**Vierter Abschnitt**

**Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote**

- § 10 Beschäftigtenrechte
- § 11 Verbot der unmittelbaren Diskriminierung
- § 12 Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- § 13 Anweisung als Diskriminierung
- § 14 Durchsetzung der Gleichberechtigung, Gewährleistung der vollen Gleichstellung
- § 15 Belästigung, sexuelle Belästigung
- § 16 Entschädigung, Sanktion

**Fünfter Abschnitt**

## **Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern**

- § 17 Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung
- § 18 Ausschreibung
- § 19 Bewerbungsgespräche
- § 20 Auswahlkommissionen
- § 21 Qualifikation
- § 22 Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote
- § 23 Unzulässige Auswahlaspekte
- § 24 Ausbildungsplätze

### **Sechster Abschnitt Fortbildung**

- § 25 Fortbildungspflichten
- § 26 Gestaltung der Fortbildung

### **Siebter Abschnitt Frauenförderplan**

- § 27 Aufgaben des Frauenförderplans
- § 28 Inhalte des Frauenförderplans
- § 29 Geltungsdauer der Frauenförderpläne
- § 30 Zuständigkeiten
- § 31 Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung
- § 32 Verfahren zur Mitbestimmung des Personalrats
- § 33 Veröffentlichung

### **Achter Abschnitt Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- § 34 Grundsatz der Familienfreundlichkeit
- § 35 Teilzeit
- § 36 Flexibilisierung der Präsenz
- § 37 Beurlaubung
- § 38 Information über Nachteile
- § 39 Aufstockung der Arbeitszeit
- § 40 Rückkehr aus einer Beurlaubung
- § 41 Einstellung von Bewerbern, Bewerberinnen mit Familienpflichten
- § 42 Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
- § 43 Verbot der Benachteiligung von Beurlaubungen

### **Neunter Abschnitt Gremienbesetzung**

- § 44 Paritätische Besetzung von Gremien
- § 45 Einigungsstellenbesetzung

### **Zehnter Abschnitt**

## **Frauenbeauftragte**

- § 46 Aufgabenstellung
- § 47 Bestellung von Frauenbeauftragten, Stellvertreterinnen
- § 48 Amtszeit
- § 49 Ausschluss einer Interessenkollision
- § 50 Qualifikation der Frauenbeauftragten
- § 51 Entlastung
- § 52 Schutzvorschriften
- § 53 Ausstattung

## **Elfter Abschnitt**

### **Unterrichtung der Frauenbeauftragten**

- § 54 Informationsrechte
- § 55 Externe Unterstützung
- § 56 Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen
- § 57 Verhältnis zu den Beschäftigten

## **Zwölfter Abschnitt**

### **Mitwirkung der Frauenbeauftragten**

- § 58 Mitwirkungsrechte
- § 59 Mitwirkungsverfahren
- § 60 Zuständigkeiten
- § 61 Folgen unterbliebener Beteiligung
- § 62 Beendigung des Mitwirkungsverfahrens
- § 63 Vereinbarungen, Konfliktmoderation

## **Dreizehnter Abschnitt**

### **Widerspruch der Frauenbeauftragten**

- § 64 Widerspruchsrecht
- § 65 Aufschiebende Wirkung
- § 66 Abhilfe
- § 67 Entscheidung über den Widerspruch in der Landesverwaltung
- § 68 Entscheidung über den Widerspruch bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung

## **Vierzehnter Abschnitt**

### **Sanktionen**

- § 69 Sanktionen

## **Fünfzehnter Abschnitt**

### **Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten**

- § 70 Organschaftliches Antragsrecht
- § 71 Gerichtliches Beanstandungsrecht

## **Sechzehnter Abschnitt**

### **Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst**

§ 72 Gesamtfrauenbeauftragte in der Justiz

## **Siebzehnter Abschnitt**

### **Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung**

§ 73 Koordination der Arbeit von Frauenbeauftragten

§ 74 Erlass von Durchführungsbestimmungen

§ 75 Zentrale unabhängige Stelle

§ 76 Bericht an den Landtag

## **Achtzehnter Abschnitt**

### **Übergangsregelungen**

§ 77 Überleitung von Frauenbeauftragten

§ 78 Neue Frauenförderpläne

## **Erster Abschnitt Allgemeines**

### **§ 1 Gleichberechtigung**

(1) Frauen und Männer haben ungeachtet ihrer Verschiedenheit das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an der Verwaltung öffentlicher Angelegenheiten und der Ausübung öffentlicher Ämter.

(2) Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern beinhaltet nicht nur das Verbot jeglicher unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einschließlich des Familienstandes, sondern schließt darüber hinaus die Anerkennung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte bei Frauen und Männern ein, insbesondere soweit die Unterschiedlichkeit auch mit dem jeweiligen Selbstverständnis als Frau oder Mann zusammenhängt. Zu diesem Zweck fördert das Gesetz die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne die Betroffenen über das notwendige Maß hinaus auf bestimmte Lebens- und Berufsvorstellungen auszurichten.

(3) Die Verwirklichung der Gleichberechtigung zielt zugleich darauf ab, der Vielfalt der tatsächlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern durch Verbesserungen für Frauen gerecht zu werden. Überkommene auf dem Geschlecht beruhende Rollenverteilungen sollen erkannt, aufgebrochen und in Anerkennung des Rechts freier Persönlichkeitsentfaltung für die Angehörigen beider Geschlechter überwunden werden. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz unterstützt diese Entwicklung. Es steht allen Entscheidungen entgegen, die offen oder verdeckt eine Verfestigung überkommener Rollenvorstellungen bewirken und ihrer Überwindung hinderlich sind.

### **§ 2 Ziele des Gesetzes**

(1) Dieses Gesetz beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine wirkliche Gleichberechtigung haben und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Arbeitsbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind.

(2) Dieses Gesetz dient der Ausgestaltung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 1, 30 Abs. 2, Art. 134 der Verfassung des Landes Hessen. Es fördert die tatsächliche Verwirklichung dieser Grundrechte im Bereich der öffentlichen Dienste im Land Hessen, vor allem beim chancengleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern und bei der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen während der Ausübung solcher Ämter im Sinne strikter Gleichbehandlung. Dieses Gesetz fördert die Verwirklichung der genannten Grundrechte auch im Bereich der von diesem Gesetz erfassten privatrechtlich verfassten Arbeitgeber und Organisationen.

(3) Dieses Gesetz dient der Umsetzung des Europäischen Unionsrechts, insbesondere von Art. 21 Abs. 1, Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. 2007 Nr. C 303 S. 1), der Richtlinie 92/85/EWG, zuletzt geändert durch Richtlinie 2007/30/EG (ABl. 2007 Nr. L 165 S. 21), der Richtlinie 2000/78/EG (ABl. 2000 Nr. L 303 S. 16) hinsichtlich des Verbots der Benachteiligung von Frauen wegen einer Behinderung, der Richtlinie 2006/54/EG (ABl. 2006 Nr. L 204 S. 23), der Richtlinie 2010/18/EU (ABl. 2010 Nr. L 68

S. 13), und erkennt seinen Vorrang vor innerstaatlichem Recht an. Insbesondere gilt dies für alle Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und des Zugangs zur Berufsausbildung, bei der Gestaltung der Arbeits- und Dienstbedingungen einschließlich der damit zusammenhängenden Fragen der sozialen Sicherheit.

(4) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts einschließlich des Familienstandes, auch um bestehende tatsächliche Nachteile für Frauen abzubauen oder auszugleichen. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes wie aller weiteren Bestimmungen, so sie es zulassen, gezielt gefördert, insbesondere um ihre Unterrepräsentanz in den Bereichen, in denen sie weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, abzubauen.

(5) Besonders zu beachten sind die Belange derjenigen Frauen, die entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch vom 19. Juni 2001, zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598) oder § 2 des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes vom 20. Dezember 2004, zuletzt geändert durch Art. 64 des Gesetzes vom 13. Dezember 2012 (GVBl. S. 622) als Behinderte gelten. Gleiches gilt für diejenigen Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch).

### § 3

#### Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming

(1) Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihre Gleichstellung sind durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten, insbesondere ihrer Personal- und Organisationsverwaltung einschließlich der Aufstellung und Durchführung von Haushaltsplänen. Dies erfordert die Einbeziehung von Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen schon in der Phase der Entscheidungsvorbereitung und setzt sich während der Planungsprozesse fort. Dabei ist insbesondere in den Blick zu nehmen,

1. ob und in welchem Ausmaß in Aussicht genommene Entscheidungen oder Verfahren, zur Anwendung stehende Rechts- oder Verwaltungsvorschriften sich auf Frauen anders als auf Männer und umgekehrt auswirken können,
2. wie diese Unterschiede in den möglichen Auswirkungen im Hinblick auf die Gebote der Gleichberechtigung und Gleichstellung zu bewerten sind und
3. ob Entscheidungen, Verfahren gefunden werden können, die unter Berücksichtigung der jeweiligen, unveränderlichen Aufgabenstellung der Organisationseinheit keine oder zumindest weniger weitgehende Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern hervorrufen.

(2) Zur Beachtung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihrer Gleichstellung als Leitprinzip sind alle Beschäftigten verpflichtet. Für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen handelt es sich um eine zwingende Verpflichtung, deren Erfüllung ein unverzichtbares Kriterium ihrer Leistungsbeurteilung darstellt. Die Bereitschaft und die Fähigkeit, das Leitprinzip der Gleichstellung aktiv in der Praxis zu beachten und tatsächlich erfolgreich zu verwirklichen, sind vorgegebene Merkmale im Anforderungsprofil für die entsprechenden Funktionen und Arbeitsplätze.

(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften haben die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ausdruck zu bringen. Gleiches gilt für den Schriftverkehr der dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterliegenden Einrichtungen.

## **Zweiter Abschnitt Geltungsbereich**

### § 4 Beschäftigte

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf ihren Status oder den Umfang ihrer Arbeitszeit im sachlichen Geltungsbereich des Gesetzes (§ 5), insbesondere für die Beamtinnen, Beamten, Berufsrichterinnen, Berufsrichter, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Auszubildende jeglichen Status und sonstige Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter. Es gilt auch für die im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen (§ 12a TVG).

(2) Als Beschäftigte gelten Bewerberinnen und Bewerber für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder bei einem sonstigen Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes, soweit nicht die jeweilige Regelung ein Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt.

(3) Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Landesregierung, die Staatssekretäre, Staatssekretärinnen in den Ministerien des Landes, die Mitglieder des Organs einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, das zu deren gesetzlicher Vertretung berufen ist. Entsprechendes gilt für Organe privatrechtlicher Organisationseinheiten, soweit sie von diesem Gesetz erfasst werden, und diejenigen Ämter, die vom Landtag, dem Organ einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts unmittelbar durch Wahl besetzt werden oder bei denen die Wahl durch eine Vertretungskörperschaft Voraussetzung für die Berufung ist.

(4) Abs. 3 lässt § 44 und die Geltung der Diskriminierungsverbote dieses Gesetzes, der Art. 21, 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Richtlinien 92/85/EWG, 2000/78/EG, 2006/54/EG, 2010/18/EU und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für den genannten Personenkreis unberührt.

### § 5 Sachlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten (§ 4) in der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform, insbesondere für

1. die Dienststellen des Landes,
2. die Kanzlei des Hessischen Landtags,
3. den Hessischen Datenschutzbeauftragten,
4. den Hessischen Rechnungshof,
5. die Gerichte des Landes,
6. die Städte und Gemeinden,
7. die Landkreise und andere Gemeindeverbände,
8. die kommunalen Zweckverbände,
9. den Landeswohlfahrtsverband Hessen,

10. den Regionalverband FrankfurtRheinMain,
11. alle übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe,
12. den Hessischen Rundfunk einschließlich der Programmverantwortlichen.

Für die nicht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist eine Geltung dieses Gesetzes oder eines vergleichbaren anderen Gesetzes durch Staatsvertrag oder sonstige Vereinbarung sicherzustellen.

(2) Zu den Verwaltungen im Sinne von Abs. 1 gehören auch die in landeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen und Unternehmen, an denen das Land mit mehr als der Hälfte der Gesellschaftsanteile beteiligt ist oder dieses in vergleichbarer Weise beherrscht. Entsprechendes gilt für Unternehmen und Betriebsverwaltungen anderer dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallender Rechtsträger und Unternehmen, an denen das Land oder andere dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallende Rechtsträger im Sinne des Abs. 1 allein oder zusammen mehrheitlich die Gesellschaftsanteile innehaben oder das Unternehmen in vergleichbarer Weise sonst beherrschen einschließlich der kommunalen Eigenbetriebe.

(3) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus landeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts (materielle Privatisierung) muss sichergestellt werden, dass ungeachtet der künftigen Privatrechtsform dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet und sowohl von den Beschäftigten selbst wie den dort zu bestellenden Frauenbeauftragten in einer diesem Gesetz entsprechenden Weise in Anspruch genommen werden kann. Dazu müssen die Verpflichtungen aus diesem Gesetz zum Inhalt der bei dem privatisierten Unternehmen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden. Dies kann unter anderem durch entsprechende Regelungen im Gesellschaftsvertrag, in der Satzung des Unternehmens oder in einem Tarifvertrag in der Gestalt von Betriebsnormen geschehen.

(4) Abs. 3 gilt entsprechend bei einer Teilumwandlung, der bloßen Herauslösung einzelner Tätigkeitsfelder und ihrer Übertragung auf eine Privatrechtsperson.

(5) Die Abs. 3 und 4 gelten entsprechend für alle sonstigen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes nach Abs. 1 und 2 unterfallenden Rechtsträger.

## § 6

### Institutionelle Leistungsempfänger

(1) Bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen durch Dienststellen des Landes oder sonstige Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes an institutionelle Leistungsempfänger ist unter Mitwirkung der zuständigen Frauenbeauftragten durch vertragliche Vereinbarung oder vollziehbare Auflage sicherzustellen, dass der jeweilige Leistungsempfänger dieses Gesetz entsprechend anwendet, sodass sich sowohl die dort Beschäftigten wie die dort bestellten Frauenbeauftragten unmittelbar gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Erfüllung dieser Grundzüge berufen können. Entsprechendes gilt für Einrichtungen, die mit Landesmitteln oder Mitteln anderer Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes im Weg der Zuweisung gefördert werden.

(2) Kann die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes bei den in Abs. 1 genannten Leistungsempfängern nicht sichergestellt werden, oder mangelt es später an der tatsächlichen Beachtung dieses Gesetzes in seiner entsprechenden Anwendung, deren Einhaltung zu überwa-

chen ist, muss die Gewährung der Finanzleistung ganz oder teilweise beendet werden. Der zuständigen Frauenbeauftragten steht ein entsprechendes Initiativrecht zu.

(3) Handelt es sich um einen institutionellen Leistungsempfänger oder einen Zuweisungsempfänger, der zugleich Mittel anderer öffentlicher Träger erhält, ist durch eine Vereinbarung mit diesem Träger sicherzustellen, dass jedenfalls die Grundzüge dieses Gesetzes oder des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes zur Anwendung kommen und die entsprechenden Regelungen von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können.

### **Dritter Abschnitt Begriffsbestimmungen**

#### **§ 7**

##### **Dienststellen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Gerichte, die Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 5 genannten Rechtsträger. Maßgebend ist § 7 Abs. 1, 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218). § 7 Abs. 3, 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes findet keine Anwendung.

(2) Als eigene Dienststellen gelten die Staatlichen Schulämter (§ 1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 des Gesetzes zur Neuordnung der Hessischen Schulverwaltung vom 27. September 2012 – GVBl. S. 299) für ihre Dienstbezirke und das Landesschulamt an seinem Hauptsitz in Wiesbaden (§ 1 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Neuordnung der Hessischen Schulverwaltung).

(3) Schulen im Bereich des Dienstbezirks eines Staatlichen Schulamtes (§ 1 Abs. 1 Sätze 3, 4 des Gesetzes zur Neuordnung der Hessischen Schulverwaltung) gelten für die Aufstellung des Frauenförderplans, soweit er das Unterrichtspersonal (§ 91 Abs. 1 Hessisches Personalvertretungsgesetz) betrifft, als eine einzige Dienststelle, soweit das Staatliche Schulamt die Aufsicht über die Schule führt. Untersteht die Schule unmittelbar der Aufsicht des Hessischen Kultusministeriums oder einer anderen Behörde, verbleibt es bei der Anwendung von Abs. 1.

(4) Für die Studienseminare (§ 4 Abs. 2 Satz 3 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. September 2011, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 27. Juni 2013 – GVBl. S. 450) gilt das Landesschulamt als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

#### **§ 8**

##### **Arbeitsplätze**

Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind alle nach objektiven Kriterien zusammengefassten Aufgabenbereiche, zu deren Erledigung Beschäftigte eingesetzt werden können. Insbesondere sind Arbeitsplätze alle Dienstposten und Ausbildungsplätze, ferner sonstige Stellen, Planstellen oder sonstige Organisationseinheiten, für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen bereitgestellten Haushaltsmitteln, insbesondere den im Haushalt verfügbaren Stellen, oder sonstigen Mitteln finanziert werden kann.

§ 9  
Bereiche, Unterrepräsentanz

(1) Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen im Verhältnis zu Männern und zur besseren Aufdeckung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind die Arbeitsplätze verschiedenen Bereichen zuzuordnen. Ein Arbeitsplatz kann verschiedenen Bereichen zuzuordnen sein.

(2) Für die Annahme einer Unterrepräsentanz genügt es, dass der entsprechende Arbeitsplatz einem Bereich zuzuordnen ist, in dem weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, ohne dass es erforderlich ist, dass in anderen Bereichen, denen der Arbeitsplatz ebenfalls zuzuordnen ist, ebenfalls eine Unterrepräsentanz besteht.

(3) Bereiche sind

1. die einzelnen Besoldungsgruppen, wobei die Ämter mit Amtszulage einen eigenen Bereich bilden,
2. die einzelnen Entgeltgruppen, wobei einzelne Fallgruppen einer Entgeltgruppe dann eigene Bereiche darstellen, wenn aus ihnen im Unterschied zu einer anderen Fallgruppe ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg möglich ist, wobei ergänzend nach dem zeitlichen Mindestmaß für den Aufstieg zu unterscheiden ist,
3. die Laufbahnen,
4. die Laufbahngruppen,
5. die einzelnen Fachrichtungen und Laufbahnzweige einer Laufbahn oder Laufbahngruppe, einer Entgeltordnung,
6. die Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, untergliedert nach der Zuordnung zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Stellen Vorsitzender Richter, Richterinnen, weiterer aufsichtführender Richter, Richterinnen.

Im Frauenförderplan können weitere Bereiche gebildet werden, um Besonderheiten der Beschäftigungsstruktur abzubilden.

(4) Mit Teilzeitbeschäftigten besetzte Arbeitsplätze sind in Vollzeitarbeitsplätze umzurechnen. Unterrepräsentanz von Frauen besteht insoweit auch dann, wenn sie weniger als die Hälfte der Vollzeitarbeitsplätze eines Bereichs besetzen.

**Vierter Abschnitt**  
**Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote**

§ 10  
Beschäftigtenrechte

(1) Alle Beschäftigten und alle dem Geltungsbereich unterfallenden Organisationseinheiten sind verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihre Gleichstellung tatsächlich zu verwirklichen und entsprechende Ergebnisse zu erzielen. Zur Gewährleistung dieser Ergebnisspflicht muss insbesondere jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unterbleiben. Die Beschäftigten haben darauf Anspruch. Er schließt Maßnahmen ein, die solchen Diskriminierungen vorbeugen, ferner angemessene Sanktionen gegen diejenigen Beschäftigten, die eine Belästigung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006, zuletzt geändert durch Art. 8 des

Gesetzes vom 3. April 2013, BGBl. I S. 610), eine sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) oder Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) vorgenommen haben.

(2) Die Beschäftigten haben in Fragen der Gleichberechtigung und Gleichstellung einschließlich der Diskriminierungsverbote Anspruch auf Information und Beratung durch ihre Dienststelle und die bei ihr bestellte oder für sie zuständige Frauenbeauftragte.

(3) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges auch während der Arbeitszeit an die Frauenbeauftragte zu wenden (§ 57 Abs. 1 Satz 2).

(4) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an die zentrale unabhängige Stelle (§ 75) zu wenden, insbesondere um eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes geltend zu machen oder sich um Beratung, Unterstützung durch diese Stelle in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn, Arbeitgeber zu bemühen, soweit die Angelegenheit mit der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer Gleichstellung einschließlich der Diskriminierungsverbote zu tun hat.

(5) Beschwerden der Beschäftigten über eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, anderer Vorschriften zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern, über eine Diskriminierung wegen des Geschlechts, eine Belästigung wegen des Geschlechts, eine sexuelle Belästigung oder eine Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts dürfen nicht zu einer Benachteiligung dieser Beschäftigten führen. Eine gleichwohl erfolgende Benachteiligung stellt ihrerseits eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und ist ebenfalls verboten.

(6) Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend, soweit es um eine Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten wegen einer Behinderung oder mangelnder Vorsorge angesichts drohender Behinderung und die diesbezüglichen Verpflichtungen der Dienststelle gegenüber den weiblichen Beschäftigten geht.

## § 11

### Verbot der unmittelbaren Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung erfolgt, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere vergleichbare Person erfahren hat oder erfahren würde. Eine Diskriminierung in diesem Sinne ist insbesondere jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer geplanten oder bestehenden Schwangerschaft oder den Mutterschutzzeiten (Art. 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union; Art. 8 der Richtlinie 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992, geändert durch die Richtlinie 2007/30/EG vom 20. Juni 2007 – ABl. EG 2007 L 165 S. 21; § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in der Fassung vom 20. Juni 2002 - BGBl. I S. 2318, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Oktober 2012 - BGB. I S. 2246). Eine unmittelbare Diskriminierung erfolgt auch, wenn eine Frau wegen ihrer Behinderung oder einer drohenden Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere vergleichbare Person.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung beim Zugang zur Beschäftigung einschließlich der dafür erfolgenden Ausbildung oder beim beruflichen Aufstieg liegt ausnahmsweise nicht vor, wenn das Merkmal ungeachtet seines Bezugs zum Geschlecht, einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Bedingungen

ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern damit ein rechtmäßiger Zweck verfolgt wird und die konkrete Anforderung zwingend erforderlich ist. Abs. 1 Satz 2 bleibt unberührt und wird durch Abs. 2 Satz 1 nicht eingeschränkt.

(3) Regelungen und Vorschriften zum Schutz der Frauen, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft stellen keine Diskriminierung dar, sondern dienen der Verwirklichung tatsächlicher Gleichberechtigung und schützen ausschließlich die Interessen der Frauen, nicht aber die Belange von Arbeitgebern und Dienstherren.

(4) Frauen, die nach der Beendigung des Mutterschaftsurlaubs (Abs. 1 Satz 2) in die aktive Beschäftigung zurückkehren, haben Anspruch auf ihren früheren Arbeitsplatz oder einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für die Frauen nicht weniger günstig sind als sie vor Beginn eines Mutterschaftsurlaubs bestanden. Dies schließt einen Anspruch auf Teilnahme an allen Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen ein, auf die sie ohne einen Mutterschaftsurlaub Anspruch gehabt hätten.

(5) Abs. 4 und Abs. 1 Satz 2 gelten entsprechend für Beschäftigte, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen oder in Anspruch genommen haben.

## § 12

### Verbot der mittelbaren Diskriminierung

(1) Eine mittelbare Diskriminierung erfolgt, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift, ein dem Anschein nach neutrales Kriterium oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen kann, es sei denn, die betreffende Vorschrift, das betreffende Kriterium oder Verfahren ist

1. durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und
2. das Mittel ist zur Erreichung dieses Ziels angemessen und zwingend erforderlich.

Unterscheidungen nach Maßgabe des Familienstandes sind eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, wenn im Übrigen die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllt sind.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend für eine unterschiedliche Behandlung von Frauen mit einer Behinderung oder drohenden Behinderung im Verhältnis zu vergleichbaren Beschäftigten.

(3) Der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung setzt nicht voraus, dass eine Vielzahl von Personen betroffen ist, sondern kann auch im Einzelfall, insbesondere bei einem Vergleich von nur zwei Beschäftigten gegeben sein. Für die Möglichkeit einer besonderen Benachteiligung genügt es, wenn die Vorschrift, das Kriterium oder Verfahren die Gefahr bewirkt, eine oder mehrere Personen des einen Geschlechts schlechter als eine oder mehrere Personen des anderen Geschlechts zu behandeln. Entsprechendes gilt für Frauen mit einer Behinderung oder von einer Behinderung bedrohter im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Beschäftigten.

## § 13

### Anweisung als Diskriminierung

Die Anweisung zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stellt ihrerseits eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und ist verboten. Gleiches gilt für die Anweisung zu einer entsprechenden Diskriminierung wegen einer Behin-

derung oder einer drohenden Behinderung. Derartige Anweisungen sind unwirksam und unverbindlich.

#### § 14

#### Durchsetzung der Gleichberechtigung, Gewährleistung der vollen Gleichstellung

Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Gewährleistung ihrer vollen Gleichstellung stellen keine unzulässige Diskriminierung dar. Solche Maßnahmen dürfen nicht unverhältnismäßig sein und müssen im Rahmen von personellen Einzelentscheidungen sicherstellen, dass eine individuelle Bewertung der betroffenen Personen gewährleistet ist.

#### § 15

#### Belästigung, sexuelle Belästigung

(1) Eine Belästigung erfolgt, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer oder einem Beschäftigten erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde dieser Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Gleiches gilt, wenn die Belästigung einer Frau wegen ihrer Behinderung oder einer ihr drohenden Behinderung erfolgt.

(2) Eine sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur gegenüber einer oder einem Beschäftigten, das sich in unerwünschter verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert oder das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Unerwünscht ist ein Verhalten insbesondere, wenn sich die vom Verhalten betroffene Person belästigt oder sexuell belästigt fühlt. Unerwünschte Verhaltensweisen können durch Maßnahmen zur Ordnung in der Dienststelle näher bestimmt werden. Derartige Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn die Gefahr unerwünschter Verhaltensweisen im Sinne der Abs. 1 oder 2 besteht.

(4) Jede Belästigung und jede sexuelle Belästigung stellt eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar und ist verboten. Gleiches gilt für eine Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts. Gleiches gilt ferner für Belästigungen im Hinblick auf die Behinderung einer Frau, eine ihr drohende Behinderung oder die Anweisung zu einer entsprechenden Diskriminierung.

(5) Für die Beurteilung einer Diskriminierung im Sinne der Abs. 1 bis 4 und ihrer Folgen für die diskriminierende Person ist es ohne Bedeutung, ob die belästigte oder die sexuell belästigte Person das sie diskriminierende Verhalten zurückgewiesen oder geduldet hat.

(6) Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen zu entwickeln und durchzusetzen, die einer Belästigung wegen des Geschlechts, einer Belästigung von Frauen wegen einer Behinderung, einer drohenden Behinderung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen. Die Beschäftigten haben darauf Anspruch. Entsprechendes gilt für angemessene Sanktionen gegenüber Personen, von denen eine Belästigung wegen des Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung ausgegangen ist oder die zu einer Diskriminierung angewiesen haben. Der Schutz des

Opfers einer solchen Diskriminierung und seine angemessene Rehabilitation haben Vorrang vor den Interessen derjenigen, die für die Belästigung, die sexuelle Belästigung oder die Anweisung zur Diskriminierung verantwortlich sind. Die Beschäftigten sind darauf in regelmäßigen Abständen schriftlich gegen Empfangsbekanntnis hinzuweisen. Das Empfangsbekanntnis ist mit dem Belehrungsschreiben zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Abs. 6 gilt entsprechend, wenn die Belästigung wegen des Geschlechts oder die sexuelle Belästigung durch nicht in der Dienststelle tätige Beschäftigte erfolgt.

## § 16 Entschädigung, Sanktion

(1) Jede einzelne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verpflichtet den Dienstherrn, Arbeitgeber oder die Stelle, für die eine Person handelt, die eine Anweisung zur Diskriminierung gegeben hat, zur angemessenen Entschädigung der materiellen und immateriellen Nachteile. Als entschädigungspflichtiger immaterieller und materieller Nachteil gilt auch die Beeinträchtigung einer ernsthaften Chance auf Einstellung, Übertragung eines Arbeitsplatzes oder beruflichen Aufstieg. Vorstehendes gilt auch für Frauen, die wegen einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung diskriminiert werden.

(2) Entschädigungspflichtig ist jede Diskriminierung für sich, insbesondere jeder einzelne Verfahrensverstöß, wie er zum Beispiel durch eine diskriminierende Ausschreibung, ein diskriminierendes Anforderungsprofil, die mangelnde Beachtung der zugunsten von Frauen bestehenden Ansprüche auf Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, die Missachtung von Frageverboten, die Anwendung verbotener Auswahlgesichtspunkte erfolgen kann. Unberührt bleibt das Recht, wegen einer Diskriminierung im Zusammenhang mit einer das Verfahren abschließenden Entscheidung seinerseits eine Entschädigung wegen damit einhergehender Diskriminierung zu verlangen.

(3) Die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs und die Höhe der Entschädigung sind ohne Rücksicht auf ein etwaiges individuelles oder organisatorisches Verschulden zu beurteilen. Ein derartiges Verschulden kann jedoch zur deutlichen Erhöhung des Entschädigungsbetrages führen.

(4) Die Höhe der Entschädigung ist über die Wiedergutmachung individueller materieller und immaterieller Nachteile hinaus vorrangig danach zu bemessen, einer gleichartigen oder ähnlichen Diskriminierung durch Abschreckung vorzubeugen und kann deshalb den individuellen Schaden deutlich übersteigen.

(5) Die Entschädigung beträgt mindestens zwei Bruttomonatsgehälter, im Falle einer unterbliebenen Einstellung oder eines verfehlten beruflichen Aufstiegs mindestens sechs Bruttomonatsgehälter, die im Falle der Einstellung oder des beruflichen Aufstiegs gewährten Zulagen einberechnet.

(6) Sonstige Ersatzansprüche bleiben von den Regelungen in den Abs.1 bis 5 unberührt. Aufgrund solcher Ersatzansprüche bereits gewährte Leistungen können auf die nach den Abs. 1 bis 5 zustehende Entschädigung höchstens zur Hälfte angerechnet werden.

(7) Eingetretene Diskriminierungen verpflichten zu angemessenen Sanktionen gegenüber denjenigen, die für die Diskriminierung verantwortlich sind. Insbesondere gilt dies für eine Diskriminierung entgegen dem Verbot des § 15; hier müssen je nach Art des Falles und insbe-

sondere zur Gewährleistung einer erfolgreichen Abschreckung einerseits, einer angemessenen Rehabilitation des Diskriminierungsopfers andererseits Maßnahmen zur unverzüglichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der diskriminierenden Person ergriffen werden.

(8) Die mangelnde Erfüllung der gegenüber dem Opfer einer Diskriminierung bestehenden Schutzpflichten des Arbeitgebers, Dienstherrn stellt ihrerseits eine eigenständige Diskriminierung dar, die nach Maßgabe der Abs.1 bis 5 selbstständig zu entschädigen ist.

(9) Der Nachweis einer mit diesem Gesetz unvereinbaren Diskriminierung wird bereits dadurch geführt, dass gegenüber der vorgeblich diskriminierenden Person oder der für sie verantwortlichen Stelle der Anschein einer Diskriminierung durch Indizien oder sonst glaubhaft gemacht wird. In diesem Fall obliegt es derjenigen Person, hinsichtlich derer der Anschein der Diskriminierung besteht, oder der für diese Person verantwortlichen Stelle, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat.

(10) Abs. 9 gilt auch in Beanstandungsverfahren der Frauenbeauftragten entsprechend § 71 dieses Gesetzes.

## **Fünfter Abschnitt Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern**

### § 17

#### Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung

(1) Alle dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallenden Organisationseinheiten sind verpflichtet, eine qualifizierte Personalplanung aufzustellen und kontinuierlich fortzuschreiben, die auch Konzepte zur Personalentwicklung enthält, um auch auf diesem Weg zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer vollen Gleichstellung beizutragen. Die einzelnen Rechtsträger legen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich fest, für welche Bereiche, Einheiten, Dienststellen gesondert oder zusammengefasst eine Personalplanung aufgestellt und fortentwickelt wird. Entsprechende Anordnungen sind im Bereich der Landesverwaltung im Staatsanzeiger bekannt zu geben. Sonstige Rechtsträger veröffentlichen ihre Anordnungen dort, wo ihre Bekanntmachungen, insbesondere ihre Satzungen veröffentlicht werden.

(2) Unterbleibt eine Anordnung im Sinne von Abs. 1 Sätze 3 und 4, trifft die Verpflichtung zur Personalplanung und –entwicklung jede einzelne Dienststelle (§ 7). Sie kann die Aufgabe der Personalplanung und –entwicklung auch einer bei ihr bestehenden oder zu bildenden Untereinheit zuweisen, was die Gesamtverantwortung der Dienststellenleitung unberührt lässt. Die Informations- und Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten müssen in derartigen Fällen einer Dezentralisierung auch von den Leitungen der entsprechenden Untereinheiten erfüllt werden.

(3) Notwendiger Gegenstand jeder Personalplanung ist unter Beachtung des § 3 die Aufstellung von arbeitsplatzspezifischen Anforderungsprofilen zur Beschreibung der persönlichen und fachlichen Verhaltenserwartungen an die Personen, die einen entsprechenden Arbeitsplatz versehen sollen. Grundlage solcher Anforderungsprofile sind die den Arbeitsplätzen

zugewiesenen Aufgaben. Dabei können einander ähnliche Arbeitsplätze zu Gruppen zusammengefasst werden, um die Aufstellung einheitlicher Anforderungsprofile zu ermöglichen und ein gewisses Maß an künftiger Verwendungsbreite zu gewährleisten, sofern damit keine mittelbare Verschlechterung der Chancen von Frauen erfolgt.

(4) Im Übrigen müssen sich die Anforderungsprofile auf die für den jeweiligen Arbeitsplatz notwendigen persönlichen und fachlichen Anforderungen beschränken und dürfen weitergehende Anforderungen nicht stellen, selbst wenn sich solche Anforderungen als hilfreich oder nützlich erweisen, es sei denn, derartige fakultative Merkmale enthalten allgemein oder im Einzelfall keine Gefahr für die Chancen von Frauen zum beruflichen Einstieg oder zur Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs.

(5) Die Aufstellung einer Personalplanung einschließlich eines Konzepts zur Personalentwicklung ist notwendige Voraussetzung für personelle Entscheidungen und zugleich deren maßgebliche Grundlage. Gleiches gilt für die tatsächliche Beachtung der §§ 18, 25 Bundesbesoldungsgesetz in seiner bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung und die daraus folgende Notwendigkeit einer vollständig durchgestuften Dienstpostenbewertung ohne Doppelbewertungen oder Überhänge von Dienstposten im Verhältnis zu verfügbaren Planstellen.

## § 18

### Ausschreibung

(1) Zur Besetzung anstehende Arbeitsplätze sind dienststellenintern, dienststellenübergreifend im jeweiligen Verwaltungszweig und öffentlich auszuschreiben; dies gilt ohne Rücksicht darauf, ob die Besetzung des Arbeitsplatzes durch eine Einstellung, eine Maßnahme des beruflichen Aufstiegs oder eine Umsetzung, Versetzung, Abordnung erfolgen kann. Auf eine öffentliche Ausschreibung kann mit ausdrücklicher Zustimmung der Frauenbeauftragten verzichtet werden, wenn von vornherein gewährleistet ist, dass sich eine ausreichende Zahl qualifizierter Frauen auf eine interne oder dienststellenübergreifende Ausschreibung bewerben wird.

(2) Im Einzelfall kann mit ausdrücklicher Zustimmung der Frauenbeauftragten ausnahmsweise auf jegliche Ausschreibung verzichtet werden, insbesondere wenn aus anderen Verwaltungsbereichen Beschäftigte kurzfristig unterzubringen sind und durch eine Ausschreibung die Realisierung der zugrunde liegenden Organisationsmaßnahme oder individuelle Ansprüche auf eine amtsangemessene, entgeltgruppenkonforme Beschäftigung gefährdet wären.

(3) Die Gründe für einen Ausschreibungsverzicht oder die Beschränkung einer Ausschreibung nach Abs. 1 Satz 2 sind aktenkundig zu machen. Die Entscheidung der Frauenbeauftragten zur Erteilung oder Verweigerung der Zustimmung für einen Ausschreibungsverzicht oder eine Beschränkung der Ausschreibung liegt in ihrem freien Ermessen.

(4) Bewerben sich auf eine Ausschreibung keine Frauen, die das Anforderungsprofil in seinen zwingenden Merkmalen erfüllen, kann die Frauenbeauftragte eine weitere Ausschreibung verlangen. Diejenige Stelle, die für die Ausschreibung verantwortlich ist, muss diesem Verlangen entsprechen, wenn die erste Ausschreibung nur dienststellenintern oder dienststellenübergreifend erfolgt ist; in diesem Fall muss die weitere Ausschreibung öffentlich erfolgen, es sei denn, die Frauenbeauftragte ist mit einer weiteren dienststelleninternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung einverstanden. Für die weitere Ausschreibung ist deren Inhalt mit dem Ziel zu überprüfen, durch Veränderungen insbesondere im Anforderungsprofil oder bei den Beschäftigungsbedingungen Frauen vermehrt zu einer Bewerbung anzuregen.

(5) Die Ausschreibung muss insbesondere

1. das arbeitsplatzspezifische Anforderungsprofil (§ 17) im vollen Wortlaut enthalten oder auf eine jederzeit frei zugängliche Publikation verweisen,
2. die dem Arbeitsplatz zugedachte Besoldungs- oder Entgeltgruppe mitteilen,
3. eine angemessene Bewerbungsfrist von mindestens zwei Wochen setzen,
4. die einzureichenden Unterlagen wie Zeugnisse, Beurteilungen oder Ähnliches bezeichnen und
5. ankündigen, ob schon bei Ausschreibung ein späteres Vorstellungsgespräch oder besonderes Auswahlverfahren eingeplant ist.

Befindet sich der Arbeitsplatz in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein entsprechender Hinweis in die Ausschreibung aufgenommen werden. § 19 Abs. 3 ist ergänzend zu beachten.

(6) In der Ausschreibung muss auf die Teilbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen hingewiesen werden. Hängt die Teilbarkeit von bestimmten Rahmenbedingungen ab, muss insbesondere die vollständige Besetzung eines Arbeitsplatzes aufgrund der Ausschreibung oder in naher Zukunft gesichert sein, sind derartige, die Teilbarkeit eines Arbeitsplatzes ausnahmsweise beschränkenden Umstände in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Das Verfahren nach Satz 2 ist nur mit Zustimmung der Frauenbeauftragten zulässig.

(7) Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen sind teilbar, soweit nicht zwingende dienstliche Belange der Teilbarkeit auf Dauer oder für eine begrenzte Zeit entgegenstehen.

(8) Die Ausschreibung muss vorbehaltlich der Ausnahme des § 11 Abs. 2 geschlechtsneutral erfolgen und darf auch nicht verdeckt auf Angehörige eines Geschlechts oder einzelne Personen zugeschnitten sein.

## § 19

### Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Bewerbungs-, Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen, zu Eignungsprüfungen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, sofern die einzuladenden Personen das Anforderungsprofil laut Ausschreibung in seinen zwingenden Merkmalen erfüllen und eine genügende Zahl von entsprechend qualifizierten Bewerberinnen vorhanden ist. Die Vorauswahl für die Einladung zu derartigen Gesprächen muss sicherstellen, dass nicht gegen den Grundsatz der Chancengleichheit bei gleicher Qualifikation verstoßen wird, also die Nichteinladung zu solchen Gesprächen keine Personen betrifft, die eine im Wesentlichen gleiche Qualifikation wie die zum Gespräch eingeladene Person aufweisen.

(2) In Bewerbungs-, Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach

1. dem Familienstand, einer Lebenspartnerschaft, Unterhaltspflichten, der Zahl von Unterhaltsberechtigten,
2. den Einkommensverhältnissen des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners, der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin,
3. einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft,
4. der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit

unzulässig. Gleichwohl erteilte Auskünfte, Erkenntnisse aus den vorhandenen Personalakten dürfen nur zugunsten der Betroffenen im Rahmen einer Feststellung von spezifischen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbenen Qualifikationen oder zur Erfüllung einer bevorzugten Auswahl dieses Personenkreises berücksichtigt werden. Ist eine solche qualifikations-erweiternde oder –erhöhende Feststellung nicht möglich, unterbleibt die Verwertung entsprechender Daten, soweit sie nicht für eine bevorzugte Auswahl dieses Personenkreises benötigt werden.

(3) In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass zu den in Abs. 2 Satz 1 genannten Bereichen keine Angaben erwartet werden, deren Berücksichtigung grundsätzlich unzulässig ist und eine positive Beeinflussung einer Auswahlentscheidung nur im Rahmen von Abs. 2 Satz 2 auf freiwilliger Grundlage möglich ist.

## § 20

### Auswahlkommissionen

(1) Auswahlgruppen und –kommissionen müssen zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern besetzt sein, wobei es nicht unbedingt erforderlich ist, dass alle Teilnehmer, Teilnehmerinnen die Qualifikation besitzen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz vorausgesetzt wird. Eine Gruppe oder Kommission wird tätig, wenn mindestens zwei Personen zur Vorbereitung einer Personalentscheidung tätig werden sollen, insbesondere ein Bewerbungsgespräch führen oder die Personalentscheidung durch einen entsprechenden Personalvorschlag tatsächlich treffen. Keine Gruppen oder Kommissionen im Sinne dieser Regelung sind die Landesregierung, die Gemeindevorstände, Magistrate, Kreisausschüsse und auf vergleichbare Weise durch Wahlen gebildete Organe mit der Befugnis zur abschließenden Personalentscheidung.

(2) Aus dringenden dienstlichen Gründen kann im Einzelfall von dem Paritätsgebot abgewichen werden. Die entsprechenden Gründe sind aktenkundig zu machen, nachdem zuvor die Frauenbeauftragte an der Absicht, vom Paritätsgebot abzuweichen, mitgewirkt hat.

(3) Als dringender dienstlicher Grund gilt, dass bei der Besetzung einer Auswahlgruppe oder –kommission mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Mehrheit von Angehörigen eines Geschlechts regelmäßig wechselt, wobei die Mehrheit von Angehörigen desselben Geschlechts nicht häufiger als zweimal hintereinander tätig werden darf. Nähere Einzelheiten der Gestaltung eines solchen Verfahrens sind mit der Frauenbeauftragten zu vereinbaren.

(4) Kein dringender dienstlicher Grund ist, dass für eine Auswahlkommission in Betracht kommende Personen aufgrund ihres dienstlichen Arbeitsgebietes in eine Kommission berufen werden sollen, wenn dadurch die Parität verfehlt wird.

(5) Ein Verstoß gegen das Paritätsgebot in Abs. 1 führt bei Fehlen der Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung.

## § 21

### Qualifikation

(1) Die Feststellung der Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) erfolgt ausschließlich nach den Anforderungen der Arbeitsplätze (§ 17). Die Anforderungen sind aus den auf dem Arbeitsplatz wahrzunehmenden Aufgaben zu entwickeln und müssen eine Auswahlentscheidung ermöglichen, die eine sachgerechte Abstufung der individuellen Qualifikation im Hinblick auf die für die Arbeitsplatzaufgaben wesentlichen Anforderungen ermög-

licht. Anforderungsprofile, die sich in der Wiedergabe von Erfahrungszeiten erschöpfen oder bei denen derartige Anforderungen überwiegen, sind mit dem Bestenausleseprinzip unvereinbar.

(2) Für die Feststellung der auf einem Arbeitsplatz erbrachten Leistungen ist das Anforderungsprofil dieses Arbeitsplatzes (§ 17) unter Berücksichtigung eventueller zusätzlich getroffener Zielvereinbarungen maßgebend. Die Qualität erbrachter Leistungen ist angemessen für die Befähigung (Prognose der Qualifikation hinsichtlich eines neuen Arbeitsplatzes) zu berücksichtigen, soweit aus den bisherigen Leistungen Rückschlüsse für die Befähigung gewonnen werden können und diese auf Erfahrungen gestützt werden können.

(3) Die Befähigung beurteilt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zur Besetzung anstehenden Arbeitsplatzes, das heißt des für ihn aufgestellten und in der Ausschreibung enthaltenen Anforderungsprofils.

(4) Die Qualifikationsfeststellung kann ergänzend zu einer Leistungs- und Befähigungsbeurteilung auf eignungsdiagnostische Instrumente gestützt werden. Derartige Instrumente können auch anstelle von Leistungs- oder Befähigungsbeurteilungen eingesetzt werden, wenn sie geeignet sind, zu erbrachten Leistungen oder zur Befähigung qualifizierte Aussagen zu treffen. Zulässig sind insbesondere Verfahren der Potenzialanalyse.

(5) Spezifische, durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben innerhalb oder außerhalb der Familie oder durch eine sonstige Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen. Die Ermittlung entsprechender Sachverhalte erfolgt unter freiwilliger Mitwirkung der Betroffenen und darf nur zu ihrem Vorteil erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn Aufgaben im Sinne des Abs. 1 neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden. Entsprechendes gilt für ehrenamtliche Sozialarbeit.

(6) Das Lebens-, Dienst- oder Beförderungsdienstalter, der Zeitpunkt der letzten Beförderung bleiben bei der Qualifikationsfeststellung und beim Qualifikationsvergleich unberücksichtigt, auch wenn darauf nur mittelbar abgestellt wird, es sei denn, der konkreten Berufserfahrung kommt unmittelbar eine zwingende Bedeutung für die Eignung zu und führt im Vergleich zu anderen Bewerbern, Bewerberinnen zu einer deutlich besseren Eignung.

(7) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Beschäftigungs- oder Dienstjahre, Arbeitszeitverminderungen bleiben bei der Qualifikationsfeststellung und beim Qualifikationsvergleich unberücksichtigt, es sei denn, Art und Umfang der Berufserfahrung kommen eine zwingende Bedeutung für die Qualifikationsbestimmung zu. Entsprechendes gilt für Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten.

(8) Die Qualifikationsfeststellung muss zeitnah zur Auswahlentscheidung erfolgen und vorrangig die aktuelle Qualifikation berücksichtigen. Dienstliche Beurteilungen, Zeugnisse oder ähnliche Instrumente müssen den Anforderungen der Abs. 1 bis 3, 5 bis 7 genügen und auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzepts erstellt werden, andernfalls sind entsprechende Feststellungen nachzuholen. Abs. 4 bleibt unberührt.

(9) Vorstehende Bestimmungen gelten unabhängig davon, ob im Einzelfall auch Frauen für eine Auswahl in Betracht kommen.

## § 22

### Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich liegen, in dem Frauen weniger als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen und damit unterrepräsentiert sind (§ 9), haben Frauen den Vorrang, wenn nicht der Mann offensichtlich besser qualifiziert ist, oder in seiner Person liegende besondere Gründe überwiegen, und diese Gründe nicht ihrerseits die Frau diskriminieren.

(2) Grundlage der Ausnahme von der zugunsten der Frau bestehenden Entscheidungsquote ist die objektive Beurteilung aller Personen, die als im Hinblick auf ihr Qualifikationsniveau für eine Besetzung des Arbeitsplatzes in Betracht kommen; Ziel dieser Beurteilung ist die Feststellung besonderer in ihrer Person liegender Gründe, die eine Auswahlentscheidung für diese Einzelperson nahe legen. Über die Abwägung der verschiedenen Einzelgründe wird nach Ermessen unter Berücksichtigung des grundsätzlichen Vorrangs von Frauen entschieden.

(3) Organisatorische Gründe, insbesondere Erwägungen zur Altersstruktur, zum Personalaufbau oder andere personalwirtschaftliche Gründe können nicht als besondere Gründe in der Person eines Mannes oder einer Frau anerkannt werden. Die Verpflichtung der Dienststellen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bleibt unberührt.

(4) Für die Anwendung der Abs. 1 und 2 ist es ohne Bedeutung, ob die Personalmaßnahme eine Einstellung, eine Beförderung, eine dauernde oder vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Aufgabe, eine Höhergruppierung, Höherreihung, den Zugang zum sonstigen beruflichen Aufstieg wie die Zulassung zur Ausbildung für einen Laufbahnaufstieg, zur Umschulung, zur Qualifikationserweiterung für den beruflichen Aufstieg durch Umsetzung, Rotation, Abordnung, Aus- und Fortbildung, die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen mit oder ohne entgeltmäßige Folgen betrifft.

(5) Steht der Dienststelle keine Auswahl zur Besetzung eines Arbeitsplatzes zu, hat insbesondere eine Person einen gesetzlich oder tariflich begründeten Anspruch auf Zuordnung zu einem bestimmten Amt oder einer bestimmten Entgeltgruppe, kann Abs. 1 nicht angewandt werden. In diesem Fall muss sichergestellt sein, dass bei den vorausgegangenen, die Entstehung entsprechender Individualansprüche auslösenden Personalmaßnahmen Abs. 1 soweit wie möglich beachtet wird oder die Ziele dieses Gesetzes schon bei den Organisationsmaßnahmen berücksichtigt werden, einschließlich der insoweit erforderlichen frühzeitigen Mitwirkung der Frauenbeauftragten.

## § 23

### Unzulässige Auswahlaspekte

In der Qualifikationsfeststellung, im Qualifikationsvergleich oder im Rahmen der Prüfung besonderer Gründe in der Person einer Frau oder eines Mannes nach § 22 Abs. 1 und 2 bleiben unberücksichtigt

1. die in § 19 Abs. 2 genannten Umstände, nach denen nicht gefragt werden darf,
2. die zeitlichen Belastungen durch die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, sonstige Familienaufgaben,
3. die Absicht, von der Möglichkeit einer Arbeitszeitverminderung Gebrauch zu machen oder die Arbeitszeit aufstocken zu wollen,

4. das Lebens-, Dienst-, Beförderungsdienstalter, der Zeitpunkt der letzten Beförderung, soweit ihre Berücksichtigung nicht ausnahmsweise durch § 21 Abs. 5 zugelassen ist,

5. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Beschäftigungs- oder Dienstjahre, Arbeitsverminderungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten, soweit ihre Berücksichtigung nicht ausnahmsweise durch § 21 Abs. 6 zugelassen ist.

## § 24

### Ausbildungsplätze

(1) Ausbildungsplätze für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

(2) Durch geeignete Maßnahmen sind Frauen auf besetzbare Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 aufmerksam zu machen, um Bewerbungen zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können die mit Frauen nicht besetzbaren Ausbildungsplätze auch mit Männern besetzt werden.

(3) Findet die Auswahl für Ausbildungsplätze aufgrund einer Qualifikationsfeststellung, eines besonderen Eignungsauswahlverfahrens statt, gelten anstelle von Abs. 1 die Regelungen in §§ 22, 23 mit der Maßgabe, dass eine in etwa gleiche Eignung erst dann nicht mehr vorliegt, wenn zum Beispiel bei Schulzeugnissen, Hochschulabschlüssen die Notendifferenz mindestens eine Notenstufe ausmacht.

## **Sechster Abschnitt Fortbildung**

### § 25

#### Fortbildungspflichten

(1) Beschäftigte der Personalverwaltung, Dienststellenleitungen, Personalratsmitglieder und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich von sich aus über Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer Gleichstellung sowie über die Umsetzung von § 3 zu unterrichten. Gleiches gilt für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich der flexiblen Gestaltung von Arbeits- und Präsenzzeiten, der Einführung von Telearbeit, Heimarbeit.

(2) Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen müssen sich in Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ihrer Gleichstellung, den insoweit möglichen Maßnahmen ebenso aus- und fortbilden wie in Fragen des Dienst-, Arbeits-, Tarif-, Personalvertretungs-, Schwerbehinderten-, Organisations- und Haushaltsrechts. Die Erfüllung dieser Pflicht muss von den Dienststellen auf ihre Kosten ermöglicht werden.

(3) Werden von der Dienststelle, auf ihre Veranlassung oder mit ihrer Zustimmung Fortbildungsveranstaltungen oder sonstige Fortbildungsmaßnahmen im Hinblick auf die Abs. 1, 2 angeboten, müssen die durch die Abs. 1, 2 Verpflichteten das Fortbildungsangebot wahrnehmen. Die unentschuldigte Nichtteilnahme stellt eine Pflichtverletzung dar und soll bei der Qualifikationsfeststellung nachteilig berücksichtigt werden.

## § 26 Gestaltung der Fortbildung

(1) Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Dies schließt insbesondere Fortbildungsangebote zur Weiterqualifikation ein, durch die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereitet werden. Gleiches gilt für Bildungsmaßnahmen, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben erleichtern, insbesondere die erforderliche Qualifikationsanpassung gewährleisten. Entsprechende Bildungsmaßnahmen sind im erforderlichen Umfang anzubieten, was durch die Umschichtung der für Fortbildung bereit stehenden Mittel abzusichern ist.

(2) Zur Fortbildung gehören auch alle Maßnahmen zur Qualifizierung durch Tätigkeitswechsel, durch die vorübergehende Wahrnehmung höherwertiger oder fachfremder Aufgaben, die Übernahme von Sonderaufgaben oder andere vergleichbare Maßnahmen interner Qualifikationsanreicherung.

(3) Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist durch eine Ausgestaltung der Fortbildungsbedingungen und -veranstaltungen zu gewährleisten, um gerade Frauen für diese Maßnahmen zu gewinnen.

(4) Die Dienststellen müssen die Erfüllung der Fortbildungspflichten (§ 25 Abs. 1 und 3) durch ein entsprechendes Angebot von Fortbildungsmaßnahmen ermöglichen.

(5) Den Beschäftigten, insbesondere solchen mit gleichzeitig wahrzunehmenden Familien- oder Pflegeaufgaben, muss eine Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen jeglicher Art in geeigneter Weise ermöglicht werden. Dazu muss die Gestaltung der Fortbildung in räumlicher und zeitlicher Hinsicht auf die Bedürfnisse dieser Beschäftigten abgestimmt werden.

(6) Kann ungeachtet des Abs. 5 eine Anpassung der Fortbildungsmaßnahmen an die Bedürfnisse der Beschäftigten nicht erfolgen, insbesondere weil von der Dienststelle unbeeinflussbare Veranstalter die Maßnahme durchführen oder die Fortbildung im Hinblick auf ihren Zweck überregional ausgerichtet ist, müssen den Beschäftigten die durch die Teilnahme an einer dienstlich veranlassten Fortbildungsmaßnahme unvermeidlichen Kosten für die Betreuung eines Kindes bis zu zwölf Jahren, bei Alleinerziehenden bis zu vierzehn Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden. Für die Durchführung der Erstattung gelten die reisekostenrechtlichen Bestimmungen entsprechend. Die Kostenerstattung kann entfallen, wenn ein noch nicht schulpflichtiges Kind eine Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Fortbildung am auswärtigen Ort in zumutbarer Weise in Anspruch nehmen kann.

## **Siebter Abschnitt Frauenförderplan**

### § 27 Aufgaben des Frauenförderplans

(1) Der Frauenförderplan ist Teil der Personalplanung (§ 17) und zugleich eines ihrer wesentlichen Instrumente, um eine qualifizierte Personalentwicklung zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zu ihrer Gleichstellung sowie einen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu gewährleisten. Der Frauenförderplan überprüft zugleich die Qualität und Eignung bisheriger Maßnahmen im Hinblick auf ihren Beitrag zur tatsächlichen Erfüllung der Ziele dieses Gesetzes, insbesondere der Maßnahmen in den Bereichen der Personalführung, der Frauenförderung und der Beseitigung von Diskriminierungen jeder Art.

(2) Die Umsetzung des Frauenförderplans und seine Evaluation (Abs. 1 Satz 2) sind besondere Pflichten der Dienststellenleitungen, der Beschäftigten der Personalverwaltung und aller Funktionsträger, Funktionsträgerinnen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der Grad der Pflichterfüllung ist als Teil der Leistungen in der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen.

## § 28

### Inhalte des Frauenförderplans

(1) Jeder Frauenförderplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben, analysieren und insbesondere die bisherige Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 9), Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen auswerten. Zu dieser Beschreibung gehören auch eine Darstellung der Beschäftigungsstruktur, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Bereiche und mögliche Unterrepräsentanzen von Frauen (§ 9), die internen Hierarchieebenen und die Analyse der Entwicklungspotenziale der Beschäftigten, untergliedert nach weiblichen und männlichen Beschäftigten, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, behinderten und nichtbehinderten Menschen und ihrer Zugehörigkeit zu den verschiedenen Bereichen.

(2) Der Frauenförderplan muss eine Prognose der künftig während seiner Geltungsdauer frei werdenden Arbeitsplätze enthalten, die Zahl und Art der künftig besetzbaren Arbeitsplätze aufschlüsseln und die Qualifikationserwartungen der Dienststelle für diese Arbeitsplätze darstellen. Auf dieser Grundlage müssen personelle, organisatorische oder soziale Maßnahmen vorgesehen werden, gegebenenfalls im Rahmen eines zeitlich und sachlich gestreckten Stufenplans, um den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen und die Bedingungen der Arbeit gerade von Frauen im Interesse einer Erleichterung ihres beruflichen Fortkommens sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstiger zu gestalten.

(3) Die in Abs. 2 Satz 2 genannten Maßnahmen und Vorhaben müssen sich insbesondere auf folgende Felder beziehen und konkrete Aussagen zu ihnen enthalten:

1. Potenzialerkennung und -förderung,
2. Personalauswahl- und Beurteilungskriterien,
3. Veränderung des Verfahrens der Qualifikationsfeststellung,
4. Einbeziehung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in die Qualifikationsfeststellung,
5. Gestaltung der Fortbildung, Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen,
6. Übernahme von qualifizierenden Aufgaben wie Leitungen von Arbeits-, Teamgruppen, Stellvertretungsfunktionen einschließlich Maßnahmen für Mentoring und Coaching
7. Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung in Leitungs- und Führungsfunktionen,
8. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,

9. Integration längerfristig Beurlaubter in die Erwerbsarbeit, insbesondere durch Maßnahmen noch vor der Beendigung einer längeren Beurlaubung,
10. Veränderung der Führungskultur im Sinne von § 2,
11. Überprüfung der Anforderungsprofile für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
12. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen einschließlich der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, um sie für Frauen besetzbar zu machen..

(4) Orientierungspunkt der Maßnahmen, die nach Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 einzuplanen und zu ergreifen sind, ist die Pflicht, besetzbare Arbeitsplätze, die in einem Bereich mit einer Unterrepräsentanz von Frauen liegen, mindestens zur Hälfte für Frauen vorzusehen, bezogen auf die jeweilige Laufzeit eines Frauenförderplans, gegebenenfalls in der Form eines zeitlich oder sachlich gegliederten Stufenplans oder mit den Instrumenten einer geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung. Ergänzend muss zur Kontrolle berücksichtigt werden, wie sich die Repräsentanz der Frauen nach den verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförderplans zum Ende seiner Laufzeit umgerechnet in Vollzeitstellen darstellt. Die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Teilzeitbeschäftigten kann insoweit nur anteilig als Erfüllung der Zielvorgaben berücksichtigt werden, die besetzbaren Arbeitsplätze insgesamt zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.

(5) Von der Zielvorgabe des Abs. 4 Satz 1 darf zum Nachteil von Frauen nur abgewichen werden, wenn auch nach eingehender Untersuchung einschließlich einer Überprüfung der Anforderungsprofile sicher davon ausgegangen werden kann, dass während der Geltung des Frauenförderplans nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation als Bewerberinnen, Interessentinnen zur Verfügung stehen werden. Dazu muss gegebenenfalls dargelegt werden, warum entsprechende Qualifikationsmängel nicht durch Aus-, Einführungs-, Anpassungs- oder Förderungsfortbildung beseitigt werden können. Die Gründe für die Abweichung von der durch Abs. 4 vorgegebenen Zielvorgabe müssen im Frauenförderplan selbst nachvollziehbar dargelegt werden.

(6) Können während der Geltungsdauer des Frauenförderplans keine Arbeitsplätze besetzt werden, werden keine Arbeitsplätze frei, oder werden Arbeitsplätze abgebaut, sind im Frauenförderplan eindeutige Vorkehrungen dahin zu treffen, dass der Anteil von Frauen in den jeweiligen Bereichen nicht absinkt. Diese Vorgabe gilt insbesondere im Rahmen von Auswahlen für eine vorzeitige Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen unabhängig davon, auf welchem Weg eine solche vorzeitige Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erfolgt. Satz 2 ist entsprechend anzuwenden auf Vorhaben, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Maßgabe genereller Erwägungen nicht mehr zu verlängern. Unterbleibt die notwendige Anpassung des Frauenförderplans, hängt die Zulässigkeit von personellen Einzelmaßnahmen davon ab, dass durch sie keine Verminderung des Frauenanteils im jeweiligen Bereich eintritt, wenn dies nicht zwingend erforderlich ist.

(7) Abs. 6 gilt entsprechend, wenn während der Geltungsdauer eines Frauenförderplans Ereignisse eintreten, die künftig keine besetzbaren Arbeitsplätze mehr erwarten lassen, die die Sperrung von Stellen oder für Personalausgaben verfügbare Mittel anordnen oder die Stellen in Wegfall bringen. In diesen Fällen muss der Frauenförderplan unverzüglich den veränderten Bedingungen angepasst werden, wenn nicht bereits im Verlauf der Planung hinsichtlich der in Satz 1 angesprochenen Maßnahmen entsprechende Anpassungen eingeleitet oder erlassen worden sind. Unterbleibt die notwendige Anpassung des Frauenförderplans, steht dies einem Zustand gleich, in dem für die Dienststelle kein gültiger Frauenförderplan besteht.

(8) Der Frauenförderplan soll nach Möglichkeit keine personenbezogenen Daten enthalten.

## § 29

### Geltungsdauer der Frauenförderpläne

(1) Der Frauenförderplan wird für jeweils vier Jahre unter frühzeitiger Beteiligung der Frauenbeauftragten aufgestellt. Die bisher geltenden Frauenförderpläne gelten für längstens sechs Monate nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes fort und müssen unverzüglich durch einen Frauenförderplan entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes ersetzt werden.

(2) Rechtzeitig zum Ablauf der ersten zwei Jahre ist der Frauenförderplan darauf zu überprüfen, in welchem Ausmaß er erfolgreich umgesetzt wurde, welche zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen eine Anpassung erforderlich machen. Das Ergebnis dieser Anpassungsprüfung ist in den Frauenförderplan aufzunehmen; er ist entsprechend zu ändern. Ist es aufgrund dieser Überprüfung wahrscheinlich, dass die ursprünglichen Ziele einschließlich der bindenden Zielvorgabe in § 28 Abs. 4 nicht vollständig und zeitgerecht erfüllt wurden oder nicht erreichbar sein werden, müssen ergänzende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, um die Verwirklichung der ursprünglichen Ziele sicher zu stellen. Ist dies nicht möglich, müssen die dafür maßgebenden Gründe in der Ergänzung des Frauenförderplans dargelegt werden.

(3) Rechtzeitig vor dem Ablauf der vierjährigen Geltungsdauer des Frauenförderplans sind unter Beteiligung der Frauenbeauftragten die Arbeiten für die Erstellung des nächsten Frauenförderplans aufzunehmen, um unmittelbar im Anschluss an sein Auslaufen über einen neuen aktuellen Frauenförderplan zu verfügen.

(4) Wurden die Ziele des auslaufenden Frauenförderplans nicht erreicht, muss dies im nächsten Frauenförderplan eingehend dargestellt werden. Dabei müssen auch die Gründe angegeben werden, die zur Zielverfehlung geführt haben. Kommt die Frauenbeauftragte insoweit zu einer von der Dienststelle abweichenden Auffassung, muss die Darstellung der Frauenbeauftragten ungekürzt in den nächsten Frauenförderplan aufgenommen werden.

(5) Die Angaben zu Abs. 4 sind in der Landesverwaltung der nächsthöheren und der obersten Behörde noch vor der Aufstellung des neuen Frauenförderplans mitzuteilen. Entsprechendes gilt für die der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen; sie müssen die Mitteilung gegenüber ihrer Aufsichtsbehörde vornehmen, um ihr ein frühzeitiges aufsichtliches Einschreiten zu ermöglichen.

(6) Fehlt es an einem gültigen, den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Frauenförderplan, dürfen Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich mit einer Unterrepräsentanz von Frauen liegen, nur mit schriftlich begründeter Zustimmung der Frauenbeauftragten vorgenommen werden. Beamtenrechtliche Maßnahmen, die ohne Zustimmung der Frauenbeauftragten erfolgen, sind mit Ausnahme von Ernennungen nichtig; Arbeitsverträge oder sonstige Maßnahmen sind unwirksam. Gleichwohl ausgesprochene Ernennungen sind nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) zurückzunehmen, wenn die Frauenbeauftragte nicht nachträglich innerhalb eines Monats die in Satz 1 vorausgesetzte Zustimmung erteilt.

(7) Werden die Zielvorgaben eines Frauenförderplans zum Ablauf seiner Geltungsdauer nicht erreicht, dürfen während der nächsten beiden Jahre Einstellungen, Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nur noch mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der obersten Dienstbehörde, im Bereich der Landesverwaltung mit Zustimmung der Landesregierung vorgenommen werden. Werden auch innerhalb dieser zwei Jahre die Zielvorgaben des neuen Frauenförderplans nicht erfüllt, bestehen die Zustimmungserfordernisse nach Satz 1 fort. § 69 bleibt unberührt.

(8) Abs. 7 gilt für kommunale Körperschaften entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Vertretungskörperschaft vorliegen muss. Bei sonstigen Rechtsträgern ist die Zustimmung des zur Beaufsichtigung der Geschäftsführung berufenen Organs nötig, beim Hessischen Rundfunk die Zustimmung des Verwaltungsrates.

### § 30 Zuständigkeiten

(1) Jede Dienststelle stellt mindestens einen Frauenförderplan auf. Die vorgesetzten Dienststellen können dafür Weisungen erteilen, insbesondere wenn die Personalzuständigkeiten nicht bei der Dienststelle selbst liegen.

(2) In der Landesverwaltung können Dienststellen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten mit anderen Dienststellen auf der gleichen fachlichen Organisationsebene für die Erstellung eines einheitlichen Frauenförderplans zusammengefasst werden. Ebenso ist es zulässig, zur Vermeidung einer regionalen Ausweitung der Geltung eines Frauenförderplans eine nachgeordnete Dienststelle der unteren Ebene mit einer Dienststelle der Mittelstufe zusammenzufassen. Die Anordnung ist im Staatsanzeiger des Landes Hessen bekannt zu geben.

(3) Im Bereich der Dienstbezirke der Staatlichen Schulämter gelten die Schulen, über die das Landesschulamt im jeweiligen Bezirk die Aufsicht führt, für Abs. 1 hinsichtlich des Unterrichtspersonals als eine einheitliche Dienststelle, für die ein einheitlicher Frauenförderplan aufgestellt wird.

(4) Bei den Städten, Gemeinden, Landkreisen, kommunalen Zweckverbänden, dem Landeswohlfahrtsverband, dem Regionalverband FrankfurtRheinMain und vergleichbaren Kommunkörperschaften einschließlich der Eigenbetriebe wird der Frauenförderplan von der Verwaltungsbehörde unter frühzeitiger Beteiligung der Frauenbeauftragten vorbereitet und der Vertretungskörperschaft zur Beschlussfassung vorgelegt. Haben sich die Verwaltungsbehörde und die Frauenbeauftragte nicht geeinigt, muss der Vertretungskörperschaft das abweichende Votum der Frauenbeauftragten vorgelegt werden. Ihr ist auf Wunsch die Möglichkeit zu geben, ihre Auffassung mündlich vor der Vertretungskörperschaft, ihren Ausschüssen, Deputationen darzulegen und zu verteidigen.

(5) Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts oder den beaufsichtigten organisationsprivatisierten Betrieben entscheidet der Vorstand oder das sonst für die Geschäftsführung verantwortliche Organ über den Frauenförderplan. Beim Hessischen Rundfunk bedarf der Frauenförderplan der Zustimmung des Verwaltungsrates. Abs. 4 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Die in den Abs. 4, 5 genannten Dienststellen können im Rahmen ihrer Autonomie auch mehrere Frauenförderpläne aufstellen und den fachlichen, personellen Geltungsbereich nach eigenem Ermessen abgrenzen. Bestehen mehrere Dienststellen, soll zumindest für jede dieser Dienststellen und jeden einzelnen Eigenbetrieb ein eigener Frauenförderplan aufgestellt werden.

(7) Die vorstehenden Zuständigkeiten gelten auch für die Anpassung von Frauenförderplänen (§ 29 Abs. 2).

### § 31

#### Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung

(1) Jede Dienststelle kann sich für die Aufstellung, Fortentwicklung oder Anpassung eines Frauenförderplans der Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung oder durch die zentrale unabhängige Stelle (§ 75) bedienen. Die Frauenbeauftragte kann eine solche Unterstützung auch gegen den Willen der Dienststelle anfordern. In diesem Fall muss die Dienststelle dem Ressort oder der zentralen unabhängigen Stelle vollständigen Einblick in alle bedeutsamen Unterlagen gewähren und die erforderlichen Auskünfte erteilen. Die Nichtbeachtung dieser Verpflichtung stellt eine unzulässige Behinderung der Frauenbeauftragten in ihrer Amtsführung dar.

2) §§ 63, 75 Abs. 5 bleiben unberührt.

### § 32

#### Verfahren zur Mitbestimmung des Personalrats

Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 77 Abs. 3 Hessisches Personalvertretungsgesetz gilt abweichend von dessen sonstigen Bestimmungen, dass im Falle einer mangelnden Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat unmittelbar die Einigungsstelle anzurufen ist und kein Stufenverfahren durchgeführt wird. Die Einigungsstelle wird abweichend von § 71 Hessisches Personalvertretungsgesetz bei der zur Aufstellung des Frauenförderplans verpflichteten Stelle gebildet; im Übrigen ist diese Vorschrift des Hessischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden, wobei die Dienststellenleitung ihre Beisitzer für die Einigungsstelle benennt.

### § 33

#### Veröffentlichung

(1) Der Frauenförderplan, seine Anpassung oder Aktualisierung werden veröffentlicht. Zeitgleich werden in der Landesverwaltung die übergeordneten Dienststellen unterrichtet.

(2) Der Frauenförderplan, seine Anpassung oder Aktualisierung werden unabhängig von Abs. 1 den Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gesondert in schriftlicher Form bekannt gegeben.

## **Achter Abschnitt** **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### § 34

#### Grundsatz der Familienfreundlichkeit

Die Dienststelle muss die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere die Arbeits- und Präsenzzeiten so gestalten, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird, überflüssige Belastungen vermieden werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die nachfolgenden Bestimmungen gestalten diese Verpflichtung beispielhaft näher aus, enthalten aber keine abschließende Regelung. Die Beschäftigten haben ein Recht auf eine familienfreundliche Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen oder die nachfolgenden Bestimmungen günstigere Regelungen für die Beschäftigten enthalten.

### § 35

#### Teilzeit

(1) Anträgen von Beschäftigten (§ 4) mit Familienpflichten (§ 85a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Hessisches Beamtengesetz in der Fassung vom 11. Januar 1989, zuletzt geändert durch Art. 16 Nr. 1 des Gesetzes vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578)) auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei der Wahrnehmung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt ohne Rücksicht auf die beantragte Dauer der Arbeitszeitverminderung oder ihren Umfang.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sind auf die Möglichkeit einer Befristung der Arbeitszeitverminderung ausdrücklich schriftlich hinzuweisen. Ihnen ist die Möglichkeit zu geben, ihre Anträge entsprechend zu ergänzen oder zu ändern. Die Dienstherren und Arbeitgeber müssen sich vorbehaltlich entgegenstehender zwingender dienstlicher Gründe auf solche Befristungen einlassen.

(3) Die Ablehnung eines Antrags auf – weitere – Arbeitszeitverminderung ist gegenüber Beschäftigten mit Familienpflichten schriftlich unter Darlegung der Gründe zu begründen, nachdem zuvor die Frauenbeauftragte an der Entscheidung mitgewirkt hatte. Ist die Frauenbeauftragte zu einer anderen Auffassung als die Dienststelle gelangt, muss ihr Votum der Antragstellerin, dem Antragsteller ebenfalls mitgeteilt werden.

(4) Wird die Arbeitszeit verringert, so muss eine der Arbeitszeitverminderung entsprechende Entlastung in den dienstlichen Aufgaben erfolgen, ohne dass sich daraus dienstliche Mehrbelastungen für andere Beschäftigte ergeben dürfen. Die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung erfordert einen unverzüglichen personellen Ausgleich. Der Haushaltsplan hat dafür entsprechend Mittel auszuweisen. Haushaltsrechtliche Regelungen sind unzulässig, wenn sie lediglich allgemein eine Vergabe von Arbeitszeiten, die durch Teilzeitbeschäftigung verfügbar werden, zeitweise oder auf Dauer verbieten, ohne sich auf genau bezeichnete Stellen, Aufgaben zu beziehen.

(5) Abs. 4 gilt entsprechend für Zeiten von Mutterschaftsurlaub (§ 11 Abs. 1) und Elternzeit.

### § 36

#### Flexibilisierung der Präsenz

Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten vorbehaltlich entgegenstehender zwingender dienstlicher Gründe auf entsprechenden Antrag die Möglichkeit eröffnen, die Präsenz in der Dienststelle oder einem sonstigen Ort der Leistungserbringung vorübergehend einzuschränken oder die zu erbringenden Leistungen zu bestimmten besonderen Tageszeiten abweichend von der dienststellenüblichen Arbeitszeit zu erbringen. Den Beschäftigten kann insbesondere die Möglichkeit gegeben werden, ihre Aufgaben an einem häuslichen Arbeitsplatz, insbesondere in der Form von Telearbeit oder Heimarbeit zu erbringen. Entsprechende Regelungen sind durch Vereinbarung zu treffen und regelmäßig zu befristen, was eine spätere Verlängerung nicht ausschließt, insbesondere wenn sich die Regelung bewährt hat. Kann aus zwingenden dienstlichen Gründen nur eine beschränkte Zahl von Tele- oder Heimarbeitsplätzen zur Verfügung gestellt werden, haben die nach dieser Vorschrift Berechtigten Vorrang. § 81 Abs. 4 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch bleibt mit der Maßgabe unberührt, dass insoweit grundsätzlich die daraus berechtigten Frauen Vorrang haben.

### § 37

#### Beurlaubung

Für Anträge von Beschäftigten (§ 4) mit Familienpflichten auf eine Beurlaubung gilt § 35 entsprechend.

### § 38

#### Information über Nachteile

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung, eine Beurlaubung, eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in Gestalt eines Arbeitszeitkontos, eines Sabbatjahres usw. anstreben, sind vor der Entscheidung der Dienststelle in allgemeiner Form über die möglichen dienst-, arbeits-, versorgungs-, rentenrechtlichen Folgen einschließlich von Besonderheiten im Arbeitsschutz hinzuweisen, um ihnen Gelegenheit zu geben, ihren Wunsch vor dem Hintergrund der möglichen Folgen zu überdenken.

### § 39

#### Aufstockung der Arbeitszeit

Beschäftigte mit einer Arbeitszeit, die nicht der üblichen vollen Arbeitszeit in der Dienststelle entspricht, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden, wenn sie während der verminderten Arbeitszeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten Familienpflichten wahrgenommen haben, mindestens eine in etwa gleiche Qualifikation aufweisen wie andere Bewerber oder Bewerberinnen und mit ihrer Bewerbung eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit anstreben. Ist die Auswahl zwischen einer Frau und einem Mann zu treffen, finden die Regelungen im Fünften Abschnitt Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahrnehmung von Familienpflichten einen besonderen Grund in der jeweiligen Person darstellt, der regelmäßig überwiegt.

### § 40

#### Rückkehr aus einer Beurlaubung

(1) Beschäftigte, die sich für wenigstens ein Jahr haben beurlauben lassen und während eines solchen Urlaubs mindestens sechs Monate Familienpflichten wahrgenommen haben, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf die noch andauernde Beurlaubung vorrangig berücksichtigt werden, wenn sie unter Beachtung von § 11 Abs. 5, § 43 eine mindestens gleiche Qualifikation wie andere Bewerber, Bewerberinnen aufweisen. Ist die Aus-

wahl zwischen einer Frau und einem Mann zu treffen, finden unter Beachtung der in Satz 1 genannten Voraussetzungen die Regelungen im Fünften Abschnitt Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahrnehmung von Familienpflichten einen besonderen Grund in der Person darstellt, der regelmäßig überwiegt.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen, darzustellen im Frauenförderplan, beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dies schließt das Angebot von Urlaubs-, Krankheitsvertretungen, vorübergehender Teilzeitbeschäftigungen, auf wenige Monate oder Wochen befristeter Aushilfsbeschäftigungen ein, ebenso die Unterrichtung über geeignete Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung im entsprechenden Umfang nach der Rückkehr in die Beschäftigung; kann die Dienst- oder Arbeitsbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres gewährt werden, kann statt dessen auch eine entsprechende Vergütung gewährt werden, die sich nach dem Status richtet, der während des Zeitpunkts der Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme bestanden hätte, wäre zu diesem Zeitpunkt regulär Dienst geleistet worden.

(3) Mit beurlaubten Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche über spätere Wiederaufnahme der Berufstätigkeit zu führen und dafür gegebenenfalls nötige Qualifizierungsmaßnahmen zu führen. Werden beurlaubten Beschäftigten innerhalb der letzten neun Monate vor dem Ablauf ihrer Beurlaubung Angebote zur Anpassungsfortbildung oder Nachqualifizierung gemacht, besteht eine Pflicht zur Teilnahme, soweit unter Beachtung von § 34 zumutbar.

#### § 41

##### Einstellung von Bewerbern, Bewerberinnen mit Familienpflichten

(1) Bewerber und Bewerberinnen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienpflichten (§ 85a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Hessisches Beamtengesetz) aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder nach Beendigung der Ausbildung keine Übernahme in den öffentlichen Dienst beantragt haben, sind vorrangig bei der Besetzung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen, wenn sie mindestens eine in etwa gleiche Qualifikation aufweisen wie andere Bewerber, Bewerberinnen. Dies gilt nicht, wenn die Wahrnehmung der Familienpflichten im Zeitpunkt der Antragstellung länger als zwei Jahre zurückliegt.

(2) Ist die Auswahl zwischen einer Frau und einem Mann zu treffen, finden die Regelungen im Fünften Abschnitt Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahrnehmung von Familienpflichten einen besonderen Grund in der jeweiligen Person darstellt, der regelmäßig überwiegt, es sei denn, die Voraussetzungen der Ausnahme in Abs. 1 Satz 2 liegen vor.

#### § 42

##### Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Sie sind auch im Übrigen nicht anders als Vollzeitbeschäftigte zu behandeln, es sei denn, zwingende sachliche Gründe verlangen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Bei dienstlichen Beurteilungen ist jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen. Zu diesem Zweck sind in Regelbeurteilungssystemen unter Beteiligung der Frau-

enbeauftragten Notenspiegel zu erstellen, die bezogen auf jede Notenstufe die Verteilung der Geschlechter, zusätzlich unterschieden nach dem Umfang der Arbeitszeit und einer Behinderung ausweisen. Diese Notenspiegel sind den Beschäftigten mit ihrer Beurteilung bekannt zu geben. Entsprechendes gilt, wenn für mindestens zehn Beschäftigte eine Anlassbeurteilung gefertigt wird.

(3) Bei der Gewährung sozialer Leistungen sind Teilzeitbeschäftigte Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt, soweit nicht der Zweck der Leistungsgewährung eine nach dem Umfang der Arbeitszeit unterscheidende Behandlung verlangt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Beschäftigte mit flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten (§ 36).

#### § 43

##### Verbot der Benachteiligung von Beurlaubungen

(1) Eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Verzögerungen im beruflichen Werdegang, die aus einer familienbedingten Beurlaubung herrühren, sind angemessen auszugleichen und auf die tariflichen Bewährungszeiten, den tariflichen Zeitaufstieg und die Beförderungssperrfristen anzurechnen, soweit sich nicht aus § 11 Abs. 5 ein Anspruch auf eine günstigere Behandlung ergibt.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend für diejenigen Zeiten einer Beurlaubung, während der tatsächlich Familienpflichten wahrgenommen wurden.

(3) Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beschäftigungs- und Beurlaubungszeiten ist mit den Abs. 1 und 2 im Übrigen nicht verbunden.

### **Neunter Abschnitt Gremienbesetzung**

#### § 44

##### Paritätische Besetzung von Gremien

(1) Die Besetzung von Arbeits-, Projektgruppen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen muss so erfolgen, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sind. Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorständen oder entsprechenden Leitungsorganen, soweit nicht gesetzlich die Wahl durch eine Vertretungskörperschaft vorgeschrieben ist. Ausnahmen sind nur aus triftigen Gründen zulässig, die in jedem Einzelfall aktenkundig zu machen sind.

(2) Steht einer Stelle das Recht zu, Vorschläge zur Besetzung der in Abs. 1 genannten Gremien zu machen, so müssen der auswahlbefugten Stelle mindestens ebenso viele Frauen wie Männer vorgeschlagen werden. Kann nur eine Person vorgeschlagen werden, muss zuerst eine Frau vorgeschlagen werden, ebenso beim übernächsten Vorschlag. Entsprechendes gilt für die Entscheidungen der auswahlbefugten Stelle. Ausnahmen durch die auswahlbefugte Stelle müssen aktenkundig begründet werden. Vorschläge, die den Anforderungen der Sätze 1 und 2 nicht entsprechen, bleiben unberücksichtigt.

(3) Die bei den vorschlagsberechtigten und auswahlbefugten Stellen tätigen Frauenbeauftragten wirken an den Entscheidungen zu den Abs. 1 und 2 nach Maßgabe der allgemeinen Vorschriften im zwölften und dreizehnten Abschnitt mit.

#### § 45

#### Einigungsstellenbesetzung

§ 44 gilt entsprechend für die Besetzung der Einigungsstellen nach § 71 Hessisches Personalvertretungsgesetz, wobei die oberste Dienstbehörde und die ihr zugeordnete Personalvertretung über die Verteilung der Frauen- und Männeranteile auf die beiden auswahlbefugten Seiten und sonstige Einzelheiten zur Umsetzung des § 44 eine Dienstvereinbarung schließen können, die der Zustimmung der Frauenbeauftragten bei der obersten Dienstbehörde bedarf.

### **Zehnter Abschnitt Frauenbeauftragte**

#### § 46

#### Aufgabenstellung

(1) Zur Förderung einer vollständigen Umsetzung der den Dienststellen, ihren Leitungen und den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben obliegenden Pflichten sind in den einzelnen Dienststellen von ihnen unabhängige Frauenbeauftragte zu bestellen. Ihr öffentliches Amt ist auf die Wahrnehmung einer die gesamte Verwaltung erfassenden Querschnittsaufgabe gerichtet. Zu diesem Zweck kann sich die Frauenbeauftragte Einblick in alle Verwaltungsbereiche verschaffen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat insbesondere den Vollzug dieses Gesetzes einschließlich des Frauenförderplans und der dort vorgesehenen Entscheidungen, der zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern sonst ergangenen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, entsprechender tarifvertraglicher Bestimmungen zu fördern, die korrekte und vollständige Umsetzung der entsprechenden Bestimmungen, Anordnungen und im Einzelfall ergangenen Entscheidungen zu überwachen. Die Wahrnehmung der Informations- und Mitwirkungsrechte dient der Erfüllung dieser Aufgabenstellung. Gleiches gilt für die der Frauenbeauftragten zustehenden Klagemöglichkeiten.

(3) Mit der Erfüllung ihrer amtlichen Aufgaben unterstützt die Frauenbeauftragte zugleich die Dienststellen, ihre Leitungen und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Erfüllung der ihnen obliegenden Pflichten. Zu diesem Zweck hat die Frauenbeauftragte das Recht und die Pflicht, in regelmäßigen Abständen der Dienststellenleitung persönlich vorzutragen. Die Dienststellenleitung darf sich in diesen Gesprächen nur in Ausnahmefällen vertreten lassen.

(4) Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben weisungsfrei als dienstliche Tätigkeit wahr und ist unabhängiger Teil der Personal- und Organisationsverwaltung. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. In den Ministerien ist eine Zuordnung zur Leitung der für Personal- und Organisationsfragen zuständigen Abteilung zulässig. Die Frauenbeauftragte kann mit ihrem schriftlichen, jederzeit widerruflichen Einverständnis auch einer anderen Organisationsebene zugeordnet werden. Abs. 3 Sätze 2 und 3 bleibt in den Fällen von Abs. 4 Sätze 3 und 4 unberührt.

(5) Die Frauenbeauftragte gestaltet die ihr Amt betreffende Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen eigenverantwortlich.

## § 47

### Bestellung von Frauenbeauftragten, Stellvertreterinnen

(1) Dienststellen mit mindestens 25 Beschäftigten müssen aus dem Kreis ihrer weiblichen Beschäftigten mindestens eine Frauenbeauftragte bestellen. Werden mehrere Frauenbeauftragte bestellt, muss vorab entweder die Rangfolge oder der sachliche, örtliche Zuständigkeitsbereich so festgelegt werden, dass keine Überschneidungen stattfinden und Klarheit über die amtlichen Zuständigkeiten der einzelnen Frauenbeauftragten besteht. Die Dienststelle soll auf eine derartige Abgrenzung der Zuständigkeiten verzichten, wenn sich die für eine Bestellung ausersehenen Frauenbeauftragten vor Beginn ihrer Amtszeit auf eine Zuständigkeitsabgrenzung einigen und diese in der Form einer verbindlichen schriftlichen Vereinbarung festhalten. In großen Organisationseinheiten können neben Frauenbeauftragten auch Gesamtfrauenbeauftragte bestellt werden. Für die Abgrenzung der Zuständigkeiten der in Satz 4 genannten Frauenbeauftragten gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend.

(2) Die Staatlichen Schulämter müssen für ihren eigenen Dienststellenbereich und für die von ihnen beaufsichtigten Schulen (§ 7 Abs. 2, § 30 Abs. 3) mindestens jeweils eine eigene Frauenbeauftragte mit entsprechend gesonderten Zuständigkeiten bestellen. Die für die Schulen im Dienstbezirk eines Staatlichen Schulamtes zuständige Frauenbeauftragte ist für Angelegenheiten zuständig, die vom Staatlichen Schulamt für die Lehrkräfte an einer Schule oder mehreren Schulen entschieden werden. Im Übrigen sind die Frauenbeauftragten an den einzelnen Schulen zuständig.

(3) Zur Frauenbeauftragten kann auch eine externe Bewerberin bestellt werden, wenn sie mit der Einstellung oder der Versetzung in die Dienststelle in das Amt berufen werden soll. Zulässig ist auch die Bestellung einer in die Dienststelle abgeordneten Beschäftigten, wenn die Abordnung mindestens bis zum Ende der Amtszeit andauert und die Zusicherung erteilt wird, die Abordnung im Falle einer Wiederbestellung entsprechend zu verlängern.

(4) Für jede Frauenbeauftragte muss mindestens eine Stellvertreterin berufen werden. Abs. 1 gilt im Übrigen entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zuständigkeiten der Stellvertreterinnen von der oder den Frauenbeauftragten festzulegen sind. Die Bestellung der Stellvertreterin, Stellvertreterinnen erfolgt auf Vorschlag der Frauenbeauftragten durch die Dienststellenleitung.

(5) Die Stellvertreterin vertritt die Frauenbeauftragte im Falle ihrer Verhinderung. Der Stellvertreterin können mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben der Frauenbeauftragten zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen werden. Diese Übertragung nimmt die Frauenbeauftragte in eigener Verantwortung vor. Die Übertragung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden.

(6) Die Ämter der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen sind dienststellenintern und dienststellenübergreifend unter Angabe des Anforderungsprofils auszuschreiben. Eine öffentliche Ausschreibung ist zulässig. Sie soll erfolgen, wenn sich auf eine interne oder dienststellenübergreifende Ausschreibung keine Frau beworben hat und ein Arbeitsplatz durch eine Einstellung besetzt werden kann.

(7) Kommt die Dienststelle ihrer Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten nicht nach, hat dies für die Entscheidungen der Dienststelle die gleichen rechtlichen Folgen wie die unterlassene oder fehlerhafte Beteiligung einer tatsächlich bestellten Frauenbeauftragten. Gleiches gilt, wenn die Bestellung mindestens einer Stellvertreterin unangemessen verzögert oder ganz unterlassen wird.

#### § 48 Amtszeit

(1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden mit ihrem Einverständnis und für eine Amtszeit von mindestens vier Jahren und höchstens sechs Jahren bestellt. Die Amtszeit der Stellvertreterin darf nicht länger sein als die der Frauenbeauftragten. Eine erneute Bestellung ist mit Einverständnis der Betroffenen zulässig.

(2) Ist das Amt der Frauenbeauftragten unbesetzt oder aufgrund der Neubildung einer Dienststelle erstmals zu besetzen, muss die Dienststelle unverzüglich eine vorübergehende Bestellung für die Dauer von höchstens drei Monaten vornehmen. Diese Frist verlängert sich, wenn sich die endgültige Bestellung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin durch ein personalvertretungsrechtliches Stufen- oder Einigungsstellenverfahren verzögert.

(3) Kommt die Dienststelle ihrer Bestellungspflicht (Abs. 2) nicht nach, können jeder, jede Beschäftigte, der Personalrat oder eine nach § 71 Abs. 10 klagebefugte Vereinigung bei der zentralen unabhängigen Stelle (§ 75) die Bestellung einer Frauenbeauftragten im Wege der Ersatzvornahme beantragen. Die so bestellte Frauenbeauftragte hat den gleichen Status wie eine von der Dienststelle bestellte Frauenbeauftragte.

(4) Ist das Amt der Stellvertreterin unbesetzt oder kann die bestellte Stellvertreterin ihr Amt wegen Verhinderung nicht ausüben, kann die Frauenbeauftragte der Dienststellenleitung die Bestellung einer weiteren Stellvertreterin vorschlagen. Die Dienststelle soll die Bestellung einer weiteren Stellvertreterin vornehmen. Nimmt die Dienststelle die Bestellung nicht vor und hat die Frauenbeauftragte keine Stellvertreterin, gilt Abs. 3 entsprechend.

(5) Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin kann ihr Amt jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Dienststellenleitung niederlegen. Die Dienststellenleitung kann der Beendigung der Amtsstellung höchstens für die Dauer von drei Monaten widersprechen. Ein solcher Widerspruch muss innerhalb einer Woche nach Zugang der Niederlegungserklärung erfolgen.

(6) Das Amt der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin endet im Übrigen mit der Auflösung der Dienststelle, dem Ablauf der Amtszeit, dem Verlust der Dienststellenzugehörigkeit für mehr als ein Jahr, ausgenommen Abordnungen zum Zwecke der Fortbildung oder Qualifizierung. Zeiten eines Beschäftigungsverbots wegen Mutterschutzes, Elternzeit werden auf die Frist des Satzes 1 nicht angerechnet. Das Amt der Stellvertreterin endet überdies mit der Neubestellung einer Frauenbeauftragten vor Ablauf der ursprünglichen Amtszeit, um der neu bestellten Frauenbeauftragten Gelegenheit zu geben, einen eigenen Vorschlag für ihre Stellvertretung zu machen.

(7) Das Amt der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin endet durch Widerruf seitens der Dienststelle. Voraussetzung des Widerrufs ist eine grobe schuldhaftige Pflichtverletzung der abberufenen Amtsträgerin. Der Widerruf bedarf der vorherigen Zustimmung des Personalrats. Verweigert er die Zustimmung, so kann sie auf Antrag der Dienststellenleitung vom Arbeits-

gericht ersetzt werden. § 66 Abs. 1 Hessisches Personalvertretungsgesetz gilt entsprechend. Soll die Bestellung der Frauenbeauftragten widerrufen werden, wirkt an ihrer Stelle ihre Stellvertreterin an der behördlichen Widerrufsentscheidung mit. Soll auch sie zugleich mit der Frauenbeauftragten abberufen werden, tritt an ihre Stelle eine weitere Stellvertreterin, wenn vorhanden; andernfalls entfällt die Mitwirkung der Frauenbeauftragten, wenn nicht eine Gesamtfrauenbeauftragte beteiligt werden kann.

(8) In besonderen Ausnahmefällen kann die Dienststellenleitung einer Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin vorübergehend die Wahrnehmung ihrer amtlichen Aufgaben untersagen, wenn nur durch eine sofortige Entscheidung dringende dienstliche Interessen gewahrt werden können. Gegen die Untersagung kann die Entscheidung des Arbeitsgerichts angerufen werden; der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

(9) Ist einer Beamtin vorläufig nach § 39 Beamtenstatusgesetz die Ausübung ihres Amtes untersagt, ist sie im Hinblick auf ein gegen sie anhängiges Disziplinarverfahren vorläufig ihres Dienstes enthoben, ruht auch das Amt der Frauenbeauftragten, Stellvertreterin. Endet die Vollziehbarkeit der Anordnungen nach Satz 1, endet auch das Ruhen nach dieser Bestimmung. Abs. 7 bleibt unberührt.

(10) Gegen einen Widerruf kann die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin unmittelbar die Entscheidung des Arbeitsgerichts anrufen. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

#### § 49

##### Ausschluss einer Interessenkollision

(1) Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin dürfen nur in ihrer amtlichen Eigenschaft mit Personalangelegenheiten befasst sein. Mit ihrer Bestellung sind sie von der Erledigung sonstiger Personalangelegenheiten oder deren Vorbereitung zu entbinden. Personalangelegenheiten sind solche, die in § 77 Abs. 1, § 78 Hessisches Personalvertretungsgesetz aufgeführt sind oder derartigen Angelegenheiten in ihrer Bedeutung entsprechen. Im Übrigen ist jeder sonstige Interessenkonflikt auszuschließen, wobei den Aufgaben als Frauenbeauftragte Vorrang zukommt. Die Mitwirkung in Auswahlkommissionen stellt keine Interessenkollision dar, wenn die Mitglieder der Kommission weisungsfrei entscheiden.

(2) Frauenbeauftragte können Mitglied einer Personal- oder Richtervertretung, eines Staatsanwaltsrats sein oder das Amt einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wahrnehmen.

(3) In kommunalen Körperschaften darf die Frauenbeauftragte zugleich im Frauenbüro oder einer vergleichbaren Einrichtung tätig sein oder dieses Büro leiten. In diesem Fall unterliegt sie Weisungen nur, soweit es ausschließlich um die Wahrnehmung der Aufgaben dieses Frauenbüros geht und nicht die Aufgaben als Frauenbeauftragte erfüllt werden. In Zweifelsfällen ist von einer weisungsfreien Aufgabenerfüllung als Frauenbeauftragte auszugehen.

#### § 50

##### Qualifikation der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin müssen die für ihr Amt erforderliche Fach-, Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen. Werden die entsprechenden fachlichen

Voraussetzungen zu Beginn der Amtszeit nicht vollständig erfüllt, muss unverzüglich eine Nachqualifikation auf Kosten der Dienststelle eingeleitet und durchgeführt werden.

(2) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben Anspruch auf Fortbildung in den Bereichen der Gleichberechtigung, des Gleichstellungsrechts, der Gleichstellungspraxis, des Personalvertretungs-, Dienst-, Arbeits-, Tarif-, Schwerbehinderten-, Organisations- und Haushaltsrechts. Zur Fortbildung gehört auch die Supervision. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(3) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote der Dienststelle wahrzunehmen.

## § 51 Entlastung

(1) Die Frauenbeauftragte ist bereits mit ihrer Bestellung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten in dem Umfang zu entlasten, wie dies zur Erfüllung der Aufgaben als Frauenbeauftragte erforderlich ist. Der Umfang der anfänglichen Entlastung ist Gegenstand des Mitbestimmungsverfahrens nach § 74 Abs. 1 Nr. 3 Hessisches Personalvertretungsgesetz. Die Frauenbeauftragte ist an den in diesem Verfahren festgelegten Entlastungsumfang nicht gebunden und kann nach Maßgabe von Satz 1 jederzeit eine weitergehende Entlastung verlangen.

(2) Für die Stellvertreterin gilt Abs. 1 entsprechend, soweit ihr Aufgaben als Frauenbeauftragte zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen werden. Im Übrigen steht ihr die gleiche Entlastung wie der Frauenbeauftragten selbst zu, sobald diese wegen Verhinderung zu vertreten ist.

(3) Die Tätigkeit als Frauenbeauftragte hat Vorrang vor anderen dienstlichen Tätigkeiten. Den Vorrang stellt die Frauenbeauftragte in eigener Verantwortung fest. Ist sie nur teilweise von anderen dienstlichen Tätigkeiten entlastet und kann sie diese Tätigkeiten zeitweise nicht oder nicht termingerecht wahrnehmen, muss die Frauenbeauftragte ihre insoweit bestehende Verhinderung unverzüglich dem, der Vorgesetzten oder der Dienststellenleitung anzeigen.

(4) Der Umfang der Entlastung beurteilt sich nach der Größe und Art der Dienststelle, ihrer Beschäftigtenzahl und den gegebenenfalls eintretenden besonderen Umständen wie beispielsweise einer Organisationsänderung, der Einführung neuer Personalführungsmethoden, der Umstellung der Haushaltsbewirtschaftung, dem Umfang der Personalzuständigkeit.

(5) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 100 ist die Frauenbeauftragte mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten. Ist auch ihre Stellvertreterin mit Aufgaben nach diesem Gesetz betraut, ist die Entlastung im Umfang ihrer Verantwortlichkeiten aufzuteilen.

(6) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 300 ist die Frauenbeauftragte im Umfang der vollen regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten.

(7) Ist der Umfang der Entlastung oder ihre Verteilung auf die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin im Verhältnis zur Dienststelle streitig, so kann die Entscheidung des Arbeitsgerichts angerufen werden. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

(8) Ist die Frauenbeauftragte zugleich Leiterin eines Frauenbüros oder einer vergleichbaren kommunalen Einrichtung, steht ihr der Entlastungsanspruch als Frauenbeauftragte ohne Rücksicht auf diese weitere Aufgabenstellung zu. Kann durch den Entlastungsumfang nach Maßgabe der vorstehenden Absätze den Anforderungen an die Tätigkeit als Frauenbeauftragte nicht genügt werden, muss die Zahl der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter des Frauenbüros entsprechend erhöht werden.

## § 52 Schutzvorschriften

(1) Die Frauenbeauftragte übt ihr Amt als örtliche unabhängige Stelle weisungsfrei aus und nimmt dabei Aufgaben ihrer Dienststelle wahr.

(2) Die Dienststelle, ihre Leitung, die Personalverwaltung und die Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen haben die Frauenbeauftragte in ihrer Amtsführung zu unterstützen.

(3) Das Amt der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin darf nicht zu einer Verringerung der bisherigen Bezüge oder des Arbeitsentgelts einschließlich der Zulagen führen. Die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin dürfen vom Bezug von Leistungszulagen nicht ausgeschlossen werden.

(4) Die Bezüge, das Arbeitsentgelt der Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin sind entsprechend dem Umfang ihrer amtlichen Aufgaben (§§ 46, 51) mindestens auf das Niveau eines Amtes der Besoldungsgruppe A 11 Landesbesoldungsordnung, der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) durch die Gewährung einer entsprechenden vorübergehenden Zulage anzuheben, wenn der individuelle Status dieses Niveau nicht erreicht. Sind die Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin für eine größere Dienststelle zuständig, übersteigt die regelmäßige Zahl der in ihrem Zuständigkeitsbereich vorhandenen Beschäftigten 600 oder bestehen sonst Umstände, die auf besondere Anforderungen für die Frauenbeauftragte schließen lassen, ist ein den gehobenen Anforderungen entsprechendes höheres Amt, eine höhere Entgeltgruppe zugrunde zu legen als in Satz 1 genannt. Dabei ist vergleichend auf die Eingruppierung anderer in der Personalverwaltung in leitender Funktion tätiger Beschäftigter abzustellen, soweit dies für die Bewertung der Tätigkeit der Frauenbeauftragten günstiger ist.

(5) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen in der Ausübung ihres Amtes von niemand behindert werden.

(6) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen im Hinblick auf ihr Amt in der weiteren beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Sie haben mindestens Anspruch auf ein berufliches Fortkommen einschließlich der Besoldung oder Vergütung, wie es ohne die Tätigkeit als Frauenbeauftragte oder Stellvertreterin stattgefunden hätte. Zu diesem Zweck ist eine fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs durchzuführen und regelmäßig zu aktualisieren, um Nachteile zu verhindern.

(7) Die Tätigkeiten als Frauenbeauftragte, Stellvertreterin sind keiner dienstlichen Beurteilung in einer anderen Beschäftigten vergleichbaren Weise zugänglich. Art und Umfang der Aufgaben als Frauenbeauftragte finden als Tätigkeitsnachweis und Aufgabenbeschreibung Eingang in dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse. Regelmäßig ist zudem davon auszugehen, dass

sich die Qualifikation der als Frauenbeauftragte und Stellvertreterin tätigen Beschäftigten allein durch die Amtsführung erhöht, insbesondere im Bereich des Personalwesens.

(8) Vor Versetzung, Abordnung, Umsetzung oder Kündigung ist die Frauenbeauftragte ebenso geschützt wie ein Personalratsmitglied. Gleiches gilt für die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten unabhängig davon, ob der Vertretungsfall eingetreten ist oder Aufgaben auf die Stellvertreterin zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen sind. § 64 Abs. 2, § 66 Hessisches Personalvertretungsgesetz sind auf die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin entsprechend anzuwenden.

(9) Will die Dienststelle von der Wiederbestellung einer Frauenbeauftragten absehen, muss die Dienststelle dies der Frauenbeauftragten spätestens zwei Monate vor dem Ende der Amtszeit schriftlich unter Darlegung der Gründe mitteilen. Die Mitteilung entfällt, wenn die Frauenbeauftragte schriftlich auf eine erneute Bestellung verzichtet.

(10) Unterbleibt die Mitteilung nach Abs. 9 Satz 1, verlängert sich die Amtszeit der Frauenbeauftragten um weitere vier Jahre, mit ihrem schriftlichen Einverständnis auch für eine kürzere Zeit.

(11) Erfolgt eine Mitteilung nach Abs. 9 Satz 1 frist- und formgerecht, kann die Frauenbeauftragte innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Mitteilung die Entscheidung der zentralen unabhängigen Stelle nach § 75 dieses Gesetzes beantragen, die innerhalb eines Monats zu entscheiden hat, ob die Amtszeit der Frauenbeauftragten verlängert wird oder ob stattdessen eine neue Frauenbeauftragte bestellt werden kann. Bei den Gemeinden, Städten und Landkreisen tritt an die Stelle der Entscheidung der zentralen unabhängigen Stelle die Entscheidung des Gemeindevorstands, Magistrats bzw. des Kreisausschusses.

## § 53

### Ausstattung

(1) Die Frauenbeauftragte hat Anspruch auf die für ihr Amt notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung durch die Dienststelle. Zur personellen Ausstattung gehört die Zuordnung von Büropersonal zur Erledigung verwaltungstechnischer Aufgaben im nötigen Umfang. Wird in der Dienststelle nach Budgetierungsgrundsätzen gearbeitet, muss der Frauenbeauftragten ein eigenes Budget zugewiesen werden; Satz 1 bleibt unberührt.

(2) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 600 ist der Frauenbeauftragten zusätzlich mindestens eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter im Umfang einer Vollzeitarbeitskraft und mit Befähigung zur eigenverantwortlichen Sachbearbeitung oder einer höherwertigen Befähigung zur Verfügung zu stellen. Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 1000 erhöht sich der Umfang auf mindestens zwei Vollzeitkräfte. Ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 2000 erhöht sich der Umfang auf mindestens drei Vollzeitkräfte. Unabhängig von den vorstehenden Regelungen muss der Frauenbeauftragten Mitarbeitskapazität vorübergehend oder anteilig zur Verfügung gestellt werden, wenn der Arbeitsanfall dies verlangt.

(3) Die nach Abs. 2 der Frauenbeauftragten zur Mitarbeit zugeordneten Beschäftigten werden im Auftrag und nach Weisung der Frauenbeauftragten tätig. Diese Beschäftigten können für die Frauenbeauftragte in deren Verantwortung insbesondere an Bewerbungsgesprächen, Sitzungen von Auswahlkommissionen, internen Planungs- und Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten teilnehmen, Akten einsehen, Beratungsgespräche mit Beschäftigten führen oder sonstige Informationen einholen.

(4) Besteht Streit um die Ausstattung, kann sich die Frauenbeauftragte unmittelbar an das Arbeitsgericht wenden. Eine einstweilige Verfügung ist zulässig.

## **Elfter Abschnitt** **Unterrichtung der Frauenbeauftragten**

### § 54 Informationsrechte

(1) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Frauenbeauftragte umfassend und unverzüglich zu unterrichten. Ihr sind die erforderlichen Unterlagen, Akten einschließlich der vollständigen Bewerbungsunterlagen, vergleichender Übersichten, dienstlicher Beurteilungen, Zeugnisse, Auswahlberichte, Auswahlvermerke unverzüglich nach Entstehung, Eingang, Erstellung und ohne besondere Anforderung vorzulegen. Auskünfte sind unverzüglich zu erteilen. Stehen ihrer Erteilung vorübergehend Hindernisse entgegen, muss eine Zwischennachricht unverzüglich erteilt werden.

(2) Die Frauenbeauftragte kann selbst oder durch ihren Mitarbeiter, ihre Mitarbeiterin (§ 53 Abs. 2, 3) in die Personalakten Einsicht nehmen. § 107 Abs. 3 Hessisches Beamten-gesetz gilt entsprechend.

(3) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, sich an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen der Dienststelle zu personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten aktiv zu beteiligen. Insbesondere hat sie ein unmittelbares Zugangsrecht zu allen Kommissionen, Arbeits-, Budget-, Projekt- und Steuerungsgruppen. Dies gilt auch für Besprechungen zur Anwendung von Beurteilungsrichtlinien, vor allem, wenn sie auf eine einheitliche Anwendung dieser Richtlinien zielen oder eine Vereinheitlichung der Beurteilungsmaßstäbe zum Inhalt haben. Über die Einrichtung solcher Planungs- und Entscheidungsprozesse und ihre Durchführung ist die Frauenbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Der Frauenbeauftragten steht in diesen Prozessen ein Rede- und Antragsrecht zu. Ein Stimmrecht kann sie nur haben, wenn dies nicht zu einer Interessenkollision führt; § 49 Abs. 1 Satz 4 bleibt unberührt.

(4) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, sich in eigener Verantwortung durch den persönlichen Kontakt mit einzelnen Beschäftigten unmittelbar über die für ihr Amt bedeutsamen Umstände zu unterrichten. Die Beschäftigten sind berechtigt, der Frauenbeauftragten entsprechende Informationen zukommen zu lassen.

### § 55 Externe Unterstützung

(1) Die Frauenbeauftragte kann jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung oder die zentrale unabhängige Stelle (§ 75) um Auskunft oder fachliche Hilfestellung ersuchen. In gleicher Weise kann die Frauenbeauftragte jederzeit die Behörden der Dienst- oder Rechtsaufsicht ohne Einhaltung des Dienstweges um Auskunft oder fachliche Hilfe ersuchen oder sich sonst an diese Stelle wenden, um den Vollzug dieses Gesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich des Verbots von Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder wegen einer Behinderung einer

Frau oder von anderen Gleichstellungsvorschriften (§ 3) und die Wahrnehmung ihrer amtlichen Aufgaben zu fördern.

(2) Innerhalb der Landesverwaltung sind die von dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort nach Abs. 1 erteilten Auskünfte für die Dienststellen des Landes verbindlich, soweit sie die Anwendung dieses Gesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften, auf die in diesem Gesetz Bezug genommen wird, betreffen. Die Frauenbeauftragte kann die Umsetzung entsprechender Auskünfte aus eigenem Recht beanspruchen.

(3) Für die anderen dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes unterfallenden Rechtsträger sind die von dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort erteilten Auskünfte insoweit bindend, wie die jeweilige Aufsichtsbehörde des Landes betroffen ist. Diese hat von ihren Befugnissen Gebrauch zu machen, soweit die der Aufsicht unterstehende Stelle zwingende Rechtsvorschriften dieses Gesetzes oder anderer zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergangenen Bestimmungen nicht einhält. Die Frauenbeauftragte kann eine deshalb gebotene Entscheidung der jeweiligen Aufsichtsbehörde aus eigenem Recht beanspruchen.

(4) Teilt die Frauenbeauftragte im Rahmen eines Ersuchens nach Abs. 1 ausnahmsweise unter Beachtung des Grundsatzes der Erforderlichkeit personenbezogene Daten mit, so sind die angerufenen Stellen verpflichtet, die erhaltenen personenbezogenen Daten sobald als möglich endgültig zu vernichten.

(5) Die Frauenbeauftragte hat Anspruch auf Unterstützung durch externe Sachverständige auf Kosten der Dienststelle, wenn dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

## § 56

### Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen

(1) Die Frauenbeauftragte nimmt aus eigenem Recht an den Besprechungen ihrer Dienststelle mit dem Personalrat, dem Staatsanwaltsrat, der Schwerbehindertenvertretung, dem Richterrat, dem Präsidialrat einschließlich der entsprechenden Stufenvertretungen teil und hat dabei die gleiche Stellung wie die Dienststellenleitung oder ihre Vertretung.

(2) Die Frauenbeauftragte kann an Sitzungen des Personalrats ihrer Dienststelle mit seinem Einvernehmen teilnehmen. Gleiches gilt hinsichtlich der ihrer Dienststelle zugeordneten Stufenvertretung oder eines ihrer Dienststelle zugeordneten Gesamtpersonalrats. Des Einvernehmens bedarf es nicht, wenn die Frauenbeauftragte Mitglied der Personalvertretung ist.

(3) Abs. 2 gilt entsprechend für die anderen in Abs. 1 genannten Beschäftigtenvertretungen und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

## § 57

### Verhältnis zu den Beschäftigten

(1) Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden für Beschäftigte in ihrem Zuständigkeitsbereich durchführen. Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges auch während der Arbeitszeit an die Frauenbeauftragten zu wenden, insbesondere um eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften (§ 3) geltend zu machen oder sich um Beratung, Unterstützung durch die Frauenbeauftragte in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn, Arbeitgeber zu bemühen.

(2) Die Frauenbeauftragte ist nicht gehalten, die im Rahmen von Abs. 1 erhaltenen Informationen an die Dienststellenleitung oder ihr vorgesetzte Stellen weiterzugeben. Anderweitige gesetzliche Pflichten zur Offenbarung bleiben unberührt.

(3) Die Frauenbeauftragte kann in eigener Verantwortung Versammlungen der weiblichen Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereichs durchführen. Eine solche Versammlung ist mindestens einmal jährlich durchzuführen. Die Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes über die Durchführung einer Personalversammlung gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung an der Versammlung teilnehmen kann und zur Teilnahme verpflichtet ist, wenn sie von der Frauenbeauftragten dazu aufgefordert worden ist. Weitere Personen können im Einverständnis mit der Frauenbeauftragten teilnehmen.

## **Zwölfter Abschnitt Mitwirkung der Frauenbeauftragten**

### § 58 Mitwirkungsrechte

(1) Der Frauenbeauftragten steht zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben ein organschaftliches Recht auf Mitwirkung an der internen Willensbildung der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten einschließlich der Aufstellung des Frauenförderplans und der dort vorgesehenen Entscheidungen zu. Die Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf Entscheidungen und Maßnahmen, die von der Dienststelle für personelle, soziale oder organisatorische Angelegenheiten geplant oder ergriffen werden sollen, und ist integraler Teil des jeweiligen Entscheidungsprozesses.

(2) Die Mitwirkung nach Abs. 1 muss frühzeitig eingeleitet und durchgeführt werden. Sie geht vorbehaltlich des § 59 Abs. 3 Satz 3 den gesetzlich geregelten Beteiligungsverfahren nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz, dem Hessischen Richterrechtsgesetz oder dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus. Werden Entscheidungen in einem solchen Beteiligungsverfahren geändert, erfordert dies die erneute Mitwirkung der Frauenbeauftragten.

(3) Gegenstand der Mitwirkung nach Abs. 1 sind insbesondere alle Entscheidungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen einschließlich der zur Vorbereitung getroffenen Zwischenentscheidungen, insbesondere Entscheidungen darüber,

1. ob ein Arbeitsplatz ausgeschrieben wird,
2. ob eine interne, dienststellenübergreifende oder öffentliche Ausschreibung erfolgen soll,
3. wie der Ausschreibungstext abgefasst wird einschließlich des arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofils,
4. wie eingehende Bewerbungen gesichtet und geordnet werden,
5. nach welchen Gesichtspunkten eine Vorauswahl erfolgt,
6. ob Vorstellungs-, Bewerbungsgespräche, besondere Auswahl- oder Eignungsfeststellungsverfahren durchgeführt werden sollen,
7. nach welchen Gesichtspunkten aus den Bewerbungen für ein Vorstellungs-, Bewerbungsgespräch, ein besonderes Auswahl- oder Eignungsfeststellungsverfahren ausgewählt wird,
8. welche Themen und Fragen Inhalt solcher Gespräche, Verfahren sein sollen, welche Dauer dafür anzusetzen ist,

9. wie die Auswahlgruppe oder -kommission zusammengesetzt ist,
10. welche Auswählerwägungen angestellt werden.

(4) Auf Wunsch von Beschäftigten wirkt die Frauenbeauftragte auch an der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung, eines Zeugnisses oder einer sonstigen Eignungsfeststellung vor deren Erstellung und Bekanntgabe an die Betroffenen mit.

(5) Die Beteiligungstatbestände im Hessischen Personalvertretungsgesetz haben nur eine beispielhafte Bedeutung für den Umfang des Mitwirkungsrechts der Frauenbeauftragten und begrenzen es nicht.

(6) In allen der Mitwirkung zugänglichen Angelegenheiten hat die Frauenbeauftragte ein Initiativrecht. Die Dienststelle muss einen Initiativantrag spätestens nach vier Wochen bescheiden und dabei ihre Auffassung der Frauenbeauftragten darlegen, auf Verlangen schriftlich innerhalb einer weiteren Woche.

## § 59

### Mitwirkungsverfahren

(1) Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten erfolgt durch die Abgabe eines Votums, das regelmäßig schriftlich zu erstatten und zu den jeweiligen Akten zu nehmen ist. Wird das Votum mündlich erstattet, ist durch die Dienststelle ein entsprechender Vermerk zu den Akten zu nehmen.

(2) Das Votum ist möglichst rasch, spätestens zum Ablauf von zwei Wochen nach vollständiger Unterrichtung über die anstehende Entscheidung einschließlich der aus der Sicht der Dienststelle dafür maßgebenden Gründe abzugeben. Eine unzureichende Unterrichtung der Frauenbeauftragten lässt die Votierungsfrist nicht beginnen. Die Frauenbeauftragte soll eine aus ihrer Sicht unzureichende Unterrichtung nach Möglichkeit noch innerhalb der Zweiwochenfrist geltend machen.

(3) In dringenden Fällen, die ausdrücklich entsprechend zu bezeichnen und zu begründen sind, kann die Dienststelle die Frist auf eine Woche abkürzen. Bei fristlosen Entlassungen, Kündigungen aus wichtigem Grund beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hier kann die Unterrichtung der Frauenbeauftragten zeitgleich mit der Anhörung des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung stattfinden.

## § 60

### Zuständigkeiten

(1) Das Mitwirkungsrecht aus § 58 steht der Frauenbeauftragten bei derjenigen Dienststelle zu, deren Leitung einen Entscheidungsprozess einleitet, durchführt oder eine Entscheidung plant. Entsprechendes gilt für die Ausübung des Initiativrechts durch die Frauenbeauftragte.

(2) Fordert die Leitung einer höheren Dienststelle eine oder mehrere nachgeordnete Dienststellen zu vorbereitenden Entscheidungen, Ermittlungen, Analysen oder zu Vorbereitungsberichten auf, sind die Frauenbeauftragten dieser nachgeordneten Dienststellen an deren Vorhaben zu beteiligen. Gleiches gilt, wenn eine nachgeordnete Dienststelle von sich aus einer höheren Behörde Entscheidungsvorschläge unterbreiten will. Die Voten dieser Frauenbeauftragten sind der höheren Dienststelle zusammen mit der Stellungnahme, Entscheidung der nachgeordneten Dienststelle vorzulegen.

(3) Liegt die Zuständigkeit für Personalentscheidungen nicht bei derjenigen Dienststelle, in der die Entscheidung umgesetzt werden soll, bei der die betroffene Person beschäftigt ist oder eingegliedert werden soll, so steht das Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten bei derjenigen Dienststelle zu, bei der die Personalzuständigkeit liegt. Der Frauenbeauftragten bei der nachgeordneten Dienststelle ist Gelegenheit zu geben, sich zu der in Planung befindlichen Personalentscheidung zu äußern. Zu diesem Zweck ist sie auf Veranlassung der entscheidungsbefugten Dienststelle entsprechend zu unterrichten, um vor Ort die Stellungnahme der nachgeordneten Frauenbeauftragten herbeizuführen. Diese äußert sich regelmäßig in der Form eines eigenen schriftlichen Votums, das von der nachgeordneten Dienststelle der entscheidungsbefugten Dienststelle und von dort aus unverzüglich der bei ihr bestellten Frauenbeauftragten vorzulegen ist. Die Frist nach § 59 Abs. 2 beginnt erst mit der Übermittlung des Ergebnisses des nach Satz 2 vorgeschriebenen Äußerungsverfahrens.

(4) In den Fällen einer Kündigung aus wichtigem Grund beschränkt sich die Beteiligung der Frauenbeauftragten auf das Verfahren nach Abs. 1. Die Frauenbeauftragte kann innerhalb der Frist des § 59 Abs. 3 Satz 2 ihrerseits eine Stellungnahme derjenigen Frauenbeauftragten einholen, innerhalb deren Zuständigkeitsbereichs die Kündigung umgesetzt werden soll.

(5) Obliegt eine Entscheidung der Landesregierung, wirkt die Frauenbeauftragte desjenigen Ressorts mit, bei dem für die Vorbereitung die Federführung liegt. Handelt es sich um mehrere Ressorts, sind deren Frauenbeauftragte nebeneinander zu beteiligen.

(6) Werden in Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, Unternehmen oder Betrieben Entscheidungen von einer Vertretungskörperschaft, einem Aufsichts- oder Verwaltungsrat getroffen, muss die Verwaltungsbehörde der Körperschaft, die zur Geschäftsführung und -leitung befugte Stelle frühzeitig die Mitwirkung der Frauenbeauftragten durchführen und den Verlauf sowie das Ergebnis dieser Mitwirkung der zur Entscheidung berufenen Stelle gegenüber dokumentieren.

## § 61

### Folgen unterbliebener Beteiligung

(1) Unterbleibt eine den gesetzlichen Bestimmungen genügende Mitwirkung der Frauenbeauftragten einschließlich ihrer vollständigen Unterrichtung, ist eine gleichwohl getroffene Entscheidung rechtswidrig. Die Rechtswidrigkeit kann von jeder Person geltend gemacht werden, soweit sie unmittelbar oder mittelbar von der Entscheidung betroffen ist.

(2) Der Mangel einer ordnungsgemäßen Beteiligung kann mit Wirkung für die Zukunft geheilt werden, wenn die Mitwirkung von der Dienststelle ordnungsgemäß innerhalb eines Monats nachgeholt wird. Danach ist eine Heilung entsprechend Satz 1 ausgeschlossen. Auf die Geltendmachung der unzureichenden Mitwirkung oder Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch diese selbst innerhalb der Monatsfrist kommt es für den Fristbeginn nicht an.

(3) Ein Mangel in der Beteiligung oder der Unterrichtung der Frauenbeauftragten kann mit Wirkung für die Vergangenheit auch nach Ablauf der in Abs. 2 Satz 1 genannten Frist geheilt werden, wenn die Frauenbeauftragte die von der Dienststelle getroffene Entscheidung auf deren Antrag durch eine ausdrückliche schriftliche Erklärung genehmigt. Lehnt sie die Erteilung einer solchen Genehmigung ausdrücklich schriftlich ab, ist eine spätere Genehmigung ausgeschlossen; die befristete Heilung nach Maßgabe von Abs. 2 bleibt unberührt. Über die Erteilung oder Verweigerung der Genehmigung entscheidet die Frauenbeauftragte nach frei-

em Ermessen unter Berücksichtigung des Sanktionszwecks in Abs. 1. Die Frauenbeauftragte soll über einen Antrag der Dienststelle auf Erteilung einer nachträglichen Genehmigung entsprechend Satz 1 innerhalb eines Monats entscheiden.

(4) Ernennungen sind nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz zurückzunehmen, wenn die Frauenbeauftragte nicht nachträglich entsprechend Abs. 2 beteiligt wird oder die in Abs. 3 vorausgesetzte Zustimmung erteilt.

## § 62

### Beendigung des Mitwirkungsverfahrens

(1) Die Mitwirkung der Frauenbeauftragten wird abgeschlossen durch die Mitteilung der von der Dienststelle getroffenen Entscheidung. Weicht sie vom Votum der Frauenbeauftragten ab, kann diese innerhalb einer Woche eine schriftliche Begründung der Entscheidung verlangen, sofern eine solche Begründung nicht bereits durch die Mitteilung der Entscheidung erfolgt ist. Die schriftliche Begründung ist ebenfalls zu den Akten zu nehmen. Mit der Übermittlung dieser Begründung oder dem Ablauf der Wochenfrist ist das Mitwirkungsverfahren beendet.

(2) Bei fristlosen Entlassungen und Kündigungen aus wichtigem Grund ist das Mitwirkungsverfahren bereits mit dem Ablauf der in § 59 Abs. 3 Satz 2 genannten Frist abgeschlossen. Der Anspruch der Frauenbeauftragten auf die Erfüllung ihrer durch Abs. 1 bestimmten Rechte auf Mitteilung der von der Dienststelle getroffenen Entscheidung und ihre schriftliche Begründung bleibt davon unberührt, wobei die schriftliche Begründung innerhalb von drei Arbeitstagen zu beantragen ist.

## § 63

### Vereinbarungen, Konfliktmoderation

(1) Die Dienststellenleitung und die Frauenbeauftragte können die Einzelheiten der Mitwirkung der Frauenbeauftragten, die Verfahrensgestaltung in Sonderfällen und die Modalitäten der Unterrichtung zur Vorbereitung einer Mitwirkung durch eine schriftliche Vereinbarung regeln und dabei auch von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen, sofern dessen Grundzüge beachtet werden. Die Vereinbarung kann von jeder Seite bei Wahrung einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Quartals ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Nachwirkung der gekündigten Vereinbarung ist ausgeschlossen.

(2) Durch Vereinbarung kann die Einrichtung eines Moderationsverfahrens oder die Errichtung einer Moderationsstelle vorgesehen werden, um Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit oder der Problemerkennung gemeinsam mit dem Ziel einer Verständigung abzubauen. Abs. 1 Sätze 2, 3 gelten entsprechend. Die Kosten der Moderationsstelle trägt die Dienststelle.

(3) Die Frauenbeauftragte oder die Dienststellenleitung können bei der zentralen unabhängigen Stelle (§ 75) die Einleitung oder Durchführung eines Moderationsverfahrens beantragen, wenn eine Vereinbarung in der Dienststelle nicht zustande kommt. Als Moderator, Moderatorin ist von der zentralen unabhängigen Stelle eine dienststellenfremde neutrale Person mit der erforderlichen Sachkunde und Erfahrung zu bestellen. Sie erhält für ihre Arbeit eine Vergütung, die mindestens die Höhe einer Entschädigung von Sachverständigen nach dem Gesetz des Bundes zur Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen in seiner jeweils geltenden Fassung erreicht. Die Empfehlungen des Moderators, der Moderatorin sind bei der Arbeit von Dienststelle und Frauenbeauftragter entsprechend den Zielen dieses Gesetzes angemessen zu berücksichtigen.

(4) Die Moderationsstelle kann auch in Anlehnung an § 71 Hessisches Personalvertretungsgesetz gebildet werden.

### **Dreizehnter Abschnitt Widerspruch der Frauenbeauftragten**

#### § 64 Widerspruchsrecht

(1) Die Frauenbeauftragte kann gegen Entscheidungen ihrer Dienststelle innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich bei dieser Dienststelle Widerspruch einlegen und geltend machen, die Entscheidung sei rechtswidrig, beachte die Vorschriften dieses Gesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften nicht ausreichend, gefährde die Ziele des Frauenförderplans, missachte einschlägige Verwaltungsvorschriften, -anordnungen oder eine bestehende Verwaltungspraxis. Betrifft der Widerspruch eine fristlose Entlassung oder eine Kündigung aus wichtigem Grund, muss der Widerspruch innerhalb von drei Tagen eingelegt werden.

(2) Die Fristen des Abs. 1 beginnen mit der Beendigung des Mitwirkungsverfahrens (§ 62). Bei unverschuldeter Fristversäumung kann Wiedereinsetzung in vorigen Stand gewährt werden (§ 32 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz in der Fassung vom 15. Januar 2010, geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 13. Dezember 2012 (GVBl. S. 622)).

(3) Vor Ablauf der Widerspruchsfrist ist ein Vollzug der Entscheidung, Maßnahme unzulässig, fristlose Entlassungen oder außerordentliche Kündigungen ausgenommen. § 61 gilt entsprechend, wenn die Frauenbeauftragte nicht schriftlich auf die Anwendung dieser Bestimmung für das Widerspruchsverfahren verzichtet.

(4) Der Widerspruch soll begründet werden. Von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sich bereits aus dem Votum der Frauenbeauftragten hinreichend deutlich deren Auffassung ergibt.

(5) Entscheidungen im Sinne von Abs. 1 liegen auch vor, wenn die Dienststelle untätig bleibt oder sonst eine Entscheidung ablehnt, unterlässt. Die Ablehnung eines Initiativantrags ist stets eine Entscheidung im Sinne von Abs. 1.

#### § 65 Aufschiebende Wirkung

(1) Der Widerspruch der Frauenbeauftragten hat aufschiebende Wirkung, fristlose Entlassungen oder Kündigungen aus wichtigem Grund ausgenommen. Die Dienststelle darf ihre beabsichtigte Entscheidung für die Dauer der aufschiebenden Wirkung nicht vollziehen. Bereits ergriffene Maßnahmen sind auszusetzen; ihr etwaiger Vollzug ist rückgängig zu machen, es sei denn, die Frauenbeauftragte verzichtet ausdrücklich darauf.

(2) Im schriftlichen Einverständnis der Frauenbeauftragten oder in entsprechender Anwendung von § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), zuletzt geändert durch Art. 13 des Gesetzes

vom 8. Juli 2014 (BGBl. I S. 890) kann die Dienststelle ausnahmsweise die sofortige Vollziehung anordnen. § 80 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung ist entsprechend anzuwenden.

(3) Gegen die einseitige Anordnung der sofortigen Vollziehung durch die Dienststelle kann die Frauenbeauftragte die Entscheidung derjenigen Stelle beantragen, die über den Widerspruch abschließend zu entscheiden hat.

#### § 66 Abhilfe

(1) Hält die Dienststelle, die eine mit Widerspruch angegriffene Entscheidung treffen will oder bereits getroffen hat, den Widerspruch für gerechtfertigt, hilft sie ihm ab und beseitigt mögliche bereits eingetretene Folgen. Gleichzeitig sind Vorkehrungen zu treffen, die künftig die Beachtung der Abhilfeentscheidung in gleich oder ähnlich gelagerten Fällen sicherstellen.

(2) Trifft die Dienststelle nicht innerhalb von drei Wochen eine Entscheidung über den Widerspruch, gilt dies als Abhilfeentscheidung. Sie ist der Frauenbeauftragten und betroffenen Beschäftigten, Bewerbern, Bewerberinnen auf Verlangen als solche schriftlich zu bestätigen.

(3) Hilft die Dienststelle dem Widerspruch nicht ab, so legt sie unter Darlegung ihrer Auffassung den Vorgang unverzüglich der zur abschließenden Entscheidung berufenen Stelle (§§ 67, 68) vor. Die Frauenbeauftragte ist davon in Kenntnis zu setzen.

#### § 67 Entscheidung über den Widerspruch in der Landesverwaltung

(1) Zur abschließenden Entscheidung über einen Widerspruch der Frauenbeauftragten ist in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde berufen. Hat sie selbst die mit dem Widerspruch angegriffene Entscheidung getroffen, entscheidet die Landesregierung; dies gilt nicht in den Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Verfassung des Landes Hessen (vorläufige Anstellung eines Richters oder einer Richterin oder dessen bzw. deren Berufung auf Lebenszeit).

(2) In den Fällen von Abs. 1 Satz 1 wirkt die bei der obersten Dienstbehörde bestellte Frauenbeauftragte an der endgültigen Entscheidung dieser Behörde mit, wobei ein weiteres Widerspruchsverfahren ausgeschlossen ist.

(3) Die abschließende Entscheidung muss innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der Vorlage durch die nachgeordnete Behörde oder die Anrufung der Landesregierung erfolgen. Wird die Frist versäumt, gilt § 66 Abs. 2 entsprechend.

(4) Führt die Entscheidung über den Widerspruch der Frauenbeauftragten zu einer Änderung der ursprünglichen Entscheidung, sind bereits eingetretene Folgen zu beseitigen. Gleichzeitig sind Vorkehrungen zu treffen, die künftig die Beachtung der Widerspruchsentscheidung in gleich oder ähnlich gelagerten Fällen sicherstellen.

#### § 68 Entscheidung über den Widerspruch bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung

(1) Über einen Widerspruch der Frauenbeauftragten entscheidet bei kommunalen Körperschaften deren Verwaltungsbehörde, auch wenn sie die angegriffene Entscheidung selbst ge-

troffen hat. Zuvor ist die Vertretungskörperschaft unter Darlegung der Auffassung der Frauenbeauftragten zu unterrichten. Ihre Stellungnahme ist bei der abschließenden Entscheidung entsprechend den Zielen dieses Gesetzes zu berücksichtigen.

(2) Bei anderen Rechtsträgern trifft die abschließende Entscheidung das zur Geschäftsführung berufene Organ in voller Besetzung nach vorheriger Unterrichtung der zur internen Beaufsichtigung dieses Organs berufenen Stelle. Dessen Auffassung ist bei der abschließenden Entscheidung zu berücksichtigen. Beim Hessischen Rundfunk obliegt die abschließende Entscheidung dem Verwaltungsrat. Dem jeweils zu unterrichtenden Organ ist die Auffassung der Frauenbeauftragten zu unterbreiten.

(3) § 67 Abs. 3, 4 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungsfrist acht Wochen beträgt.

## **Vierzehnter Abschnitt Sanktionen**

### § 69 Sanktionen

In den Fällen des § 29 Abs. 7, 8 bedürfen Personalentscheidungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen zusätzlich der schriftlichen Zustimmung der Frauenbeauftragten. Verweigert sie die Zustimmung, kann die Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragt werden, das nach Anhörung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung eine eigene Ermessensentscheidung trifft. Die Dienststelle kann eine vorläufige Regelung beim Arbeitsgericht beantragen. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist beschleunigt durchzuführen.

## **Fünfzehnter Abschnitt Gerichtliches Antragsrecht der Frauenbeauftragten**

### § 70 Organschaftliches Antragsrecht

(1) Die Frauenbeauftragte kann ihre Organrechte beim Arbeitsgericht durch Einleitung eines Beschlussverfahrens entsprechend den für dieses Verfahren geltenden Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung geltend machen. Dieses Verfahren findet auch in allen sonst in diesem Gesetz vorgesehenen Fällen statt, in denen die Anrufung des Arbeitsgerichts für zulässig erklärt wird.

(2) Örtlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Zuständigkeitsbereich die Dienststelle liegt, bei der die Frauenbeauftragte bestellt ist. Ist die Frauenbeauftragte für mehrere Dienststellen zuständig, so ist für die örtliche Zuständigkeit maßgebend, in welcher Dienststelle die Frauenbeauftragte ihren dienstlichen Wohnsitz oder den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit hat.

(3) Für die Geltendmachung der Organrechte bedarf es nicht der Einleitung eines Widerspruchsverfahrens, wie es in diesem Gesetz vorgesehen ist. Die Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung von Organrechten schließt jedoch einen Widerspruch nach § 64 nicht aus.

Entscheidet sich die Frauenbeauftragte für die Geltendmachung ihrer Organrechte durch einen Widerspruch, so kann eine Klage entsprechend Abs. 1 erst nach Ergehen der abschließenden Entscheidung im Widerspruchsverfahren erhoben werden.

(4) Der Antrag richtet sich gegen die Leitung der Dienststelle, deren Verhalten Gegenstand des Organantrags ist.

(5) Die Frauenbeauftragte kann sich vor dem Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen.

(6) Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- oder Unterlassungsgebote sein.

(7) Die Kosten des gerichtlichen Verfahrens trägt die Dienststelle, bei der die Frauenbeauftragte bestellt ist.

## § 71

### Gerichtliches Beanstandungsrecht

(1) Die Frauenbeauftragte kann Entscheidungen der Dienststelle, bei der sie bestellt ist, beim Arbeitsgericht auf ihre Vereinbarkeit mit diesem Gesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, soweit es Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder bei Frauen wegen einer Behinderung betrifft, mit sonstigen zur Gleichberechtigung oder Gleichstellung von Frauen und Männern ergangenen Vorschriften überprüfen lassen.

(2) Die Erhebung eines Beanstandungsantrags setzt die Geltendmachung entsprechender Rügen durch einen Widerspruch entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes voraus.

(3) Das Arbeitsgericht entscheidet im Beschlussverfahren über die Rechtmäßigkeit der von der Dienststelle getroffenen und von der Frauenbeauftragten durch ihren Antrag beanstandeten Entscheidung. Als Entscheidung gilt auch die Unterlassung einer Entscheidung, wenn die Frauenbeauftragte geltend macht, die Dienststelle habe aus Rechtsgründen eine Entscheidung treffen müssen.

(4) Der Erhebung des Beanstandungsantrags setzt das Einverständnis der individuell Betroffenen nicht voraus und kann auch gegen deren Willen erfolgen. Sind von einer mit einem Beanstandungsantrag angegriffenen Entscheidung Personen individuell betroffen, sind sie Beteiligte des Beschlussverfahrens. Eine individuelle Betroffenheit liegt nicht vor, wenn eine allgemeine Regelung streitig ist oder die Entscheidung mehr als zehn Beschäftigte gleichzeitig betrifft.

(5) Die Frauenbeauftragte kann den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- oder Unterlassungsgebote sein.

(6) Der Beanstandungsantrag richtet sich gegen den Rechtsträger, dessen Stelle die beanstandete Entscheidung getroffen oder unterlassen hat. Für die örtliche Zuständigkeit ist maßgebend der Sitz derjenigen Dienststelle, gegen dessen Entscheidung oder Unterlassung sich der Antrag richtet.

(7) Nehmen einzelne Personen zur Verteidigung oder Durchsetzung ihrer individuellen Rechte gleichzeitig mit der Frauenbeauftragten Rechtsschutz in Anspruch, soll das von der Frauen-

beauftragten anhängig gemachte Verfahren bis zur Erledigung des Individualrechtsschutzverfahrens ausgesetzt werden. Mit dem Ergehen einer Sachentscheidung in diesem Verfahren erledigt sich das Verfahren der Frauenbeauftragten, soweit es den gleichen Streitgegenstand betrifft.

(8) Die Rechtskraft einer Entscheidung des Arbeitsgerichts im Verfahren nach dieser Bestimmung verpflichtet den Rechtsträger, auch bereits eingetretene individuelle Folgen zu beseitigen, wenn nicht insoweit seinerseits eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt.

(9) § 70 Abs. 5, 7 gilt entsprechend. Außergerichtliche Kosten von beteiligten Beschäftigten werden vom Rechtsträger der Dienststelle getragen, wenn dies der Billigkeit entspricht.

(10) Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für Anträge, die von einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder rechtsfähigen Verband erhoben werden. Die Gewerkschaft, der Berufsverband muss für den Bereich der Dienststelle zuständig sein und dort mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Der Verband muss die Gleichberechtigung oder die Gleichstellung der Geschlechter zu seinen Hauptaufgaben rechnen.

## **Sechzehnter Abschnitt** **Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltlichen** **Dienst**

### § 72

#### Gesamtfrauenbeauftragte in der Justiz

(1) Für die im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst tätigen Beschäftigten kann aus ihrem Kreis zusätzlich eine Gesamtfrauenbeauftragte bestellt werden. Sie wird den oberen Landesgerichten oder der Generalstaatsanwaltschaft und dem jeweils zuständigen Ministerium gleichermaßen zugeordnet. Die Entlastung dieser Gesamtfrauenbeauftragten und ihre Ausstattung sind dem Haushalt des Ministeriums und seinen Personal- und Sachkosten zuzurechnen.

(2) Zur ausschließlichen Zuständigkeit einer nach Abs. 1 bestellten Gesamtfrauenbeauftragten gehören die von den oberen Landesgerichten, der Generalstaatsanwaltschaft oder dem zuständigen Ministerium im richterlichen oder staatsanwaltschaftlichen Bereich zu treffenden Entscheidungen über Einstellung, Berufung auf Lebenszeit, Beförderung, Verleihung eines Amtes mit anderem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Abordnung, Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand. Dies schließt die Mitwirkung an der Vorbereitung dieser Entscheidungen ein.

(3) Zur ausschließlichen Zuständigkeit der Gesamtfrauenbeauftragten gehören ferner alle Entscheidungen, die vom zuständigen Ministerium für die Richterinnen, Richter eines Gerichtszweiges oder mehrerer Gerichtszweige, für die Staatsanwältinnen, Staatsanwälte mehrerer Staatsanwaltschaften getroffen werden. Berühren die Entscheidungen auch die Belange anderer Beschäftigter, fallen sie nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gesamtbeauftragten. Ihr ist jedoch Gelegenheit zur Äußerung und zur aktiven Teilnahme an den entsprechenden Entscheidungsprozessen zu geben.

(4) Zur ausschließlichen Zuständigkeit der Gesamtfrauenbeauftragten gehören ferner alle Entscheidungen, die ein oberes Landesgericht für die Richterinnen, Richter seines Bereichs und mindestens eines weiteren Gerichts desselben Gerichtszweiges treffen will. Entsprechendes gilt für die Entscheidungen der Generalstaatsanwaltschaft. Im Übrigen gilt Abs. 3 Sätze 2, 3 entsprechend.

(5) Die Gesamtfrauenbeauftragte hat die Frauenbeauftragten der einzelnen Dienststellen über Angelegenheiten nach den Absätzen 2 bis 4 zu unterrichten und ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung in die Entscheidungsprozesse einzubringen.

(6) Im Rahmen ihrer besonderen Zuständigkeiten stehen der Gesamtfrauenbeauftragten die Rechte einer Frauenbeauftragten nach diesem Gesetz zu.

(7) In den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes können für die nicht dem richterlichen oder staatsanwaltschaftlichen Dienst angehörenden Beschäftigten eigene Frauenbeauftragte bestellt werden. In diesem Fall müssen für die Beschäftigten des richterlichen bzw. staatsanwaltlichen Dienstes aus dem Bereich dieser Beschäftigten ihrerseits eigene Frauenbeauftragte bestellt werden. Für den Eintritt der Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten nach Maßgabe von § 47 Abs. 1 Satz 1 kommt es nur auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Gerichts bzw. einer Staatsanwaltschaft an.

## **Siebzehnter Abschnitt**

### **Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung**

#### § 73

##### Koordination der Arbeit von Frauenbeauftragten

(1) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung koordiniert den Informationsaustausch der Frauenbeauftragten und ihre Fortbildung. Es beruft mindestens alle zwei Jahre eine Konferenz aller Frauenbeauftragten im Land Hessen ein und leitet diese Konferenz. Die Konferenz berät über die Arbeit der Frauenbeauftragten, den Stand der Umsetzung dieses Gesetzes, den Stand der Gleichstellungspraxis und Frauenförderung und macht Vorschläge zur Fortentwicklung von Praxis und Rechtssetzung.

(2) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung schafft organisatorische Voraussetzungen für eine dienststellenunabhängige Vernetzung der Frauenbeauftragten und stellt dafür eine Plattform bereit, die auch interessierten Beschäftigten, Bürgerinnen und Bürgern zugänglich ist.

(3) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erteilt die in § 55 Abs. 1 vorgesehenen Auskünfte und leistet die dort vorgesehene Unterstützung der Dienststellen und ihrer Frauenbeauftragten.

#### § 74

##### Erlass von Durchführungsbestimmungen

Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erlässt die der Durchführung dieses Gesetzes dienenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

## § 75

### Zentrale unabhängige Stelle

(1) In dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung wird als selbstständige Abteilung eine „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“ eingerichtet. Aufgabe dieser zentralen unabhängigen Stelle ist die Auswertung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspraxis in allen Bereichen des Landes Hessen, die Entwicklung von Veränderungsvorschlägen, die Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts und bei Frauen wegen einer Behinderung, die Unterstützung einzelner Personen, die sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr setzen wollen, die Analyse der Entgeltbedingungen und Entgeltstrukturen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes auf mögliche Benachteiligungen von Frauen, die Analyse von Beurteilungsverfahren und ihrer Ergebnisse, die Erstellung von Gutachten und die öffentliche Bekanntgabe der entsprechenden Ergebnisse.

(2) Die Leitung der „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen“ wird vom Hessischen Landtag in geheimer Abstimmung gewählt. Die Leitung steht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis; die Einzelheiten werden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstvertrag geregelt, den der Präsident, die Präsidentin des Hessischen Landtags im Einvernehmen mit dem Ältestenrat des Landtags und dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung abschließt. Die Vergütung muss mindestens dem Niveau entsprechen, das für die Leiter oder Leiterinnen der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungen in den Ministerien der Landesregierung gilt. Steht die Leitung in einem Beamtenverhältnis im Geltungsbereich des Hessischen Beamtengesetzes oder in einem Richterverhältnis im Geltungsbereich des Hessischen Richtergesetzes, ruhen die Rechte und Pflichten aus diesem Dienstverhältnis für die Dauer der Wahrnehmung des Leitungsamtes mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Die Dienstzeit im Leitungsverhältnis ist ruhegehaltfähig.

(3) In ihrer Arbeit ist die zentrale unabhängige Stelle frei von Weisungen Dritter und nur dem Gesetz unterworfen. Die Angehörigen dieser Abteilung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung unterstehen nur den Weisungen der Abteilungsleitung, der die innere Organisation der zentralen unabhängigen Stelle obliegt. Im Übrigen nimmt das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung die Dienstaufsicht im Einvernehmen mit der Abteilungsleitung wahr.

(4) Der Haushalt der zentralen unabhängigen Stelle wird gesondert im Haushaltsplan ausgewiesen.

(5) Die zentrale unabhängige Stelle kann von jeder Frauenbeauftragten, Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personal- oder Richtervertretung, jedem Staatsanwaltsrat um Unterstützung in der Anwendung dieses Gesetzes, insbesondere bei Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen, der Durchsetzung der Diskriminierungsverbote, der Entwicklung neuer Personalentwicklungskonzepte, bei Präventionsmaßnahmen im Bereich der Belästigung oder sexuellen Belästigung, bei der Beurteilung von Entgeltstrukturen, Beurteilungsverfahren und Qualifikationskriterien ersucht werden. Die zentrale unabhängige Stelle ist verpflichtet, das Ersuchen zu bearbeiten, in vollem Umfang sowohl in tatsächlicher wie in rechtlicher Hinsicht zu prüfen und sachlich zu bescheiden. Das Prüfungsergebnis ist in der Praxis gebührend zu beachten und im Bedarfsfall von dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregie-

rung in seine eigene Tätigkeit zu übernehmen. Aufsichtsbehörden haben ihre Tätigkeit an den Prüfungsergebnissen auszurichten.

(6) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an die zentrale unabhängige Stelle zu wenden, insbesondere um eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften geltend zu machen oder sich um Beratung, Unterstützung durch die zentrale unabhängige Stelle in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn, Arbeitgeber zu bemühen, soweit die Angelegenheit mit der Gleichberechtigung, Gleichstellung von Frauen und Männern einschließlich der Diskriminierungsverbote zu tun hat. Abs. 5 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

(7) Die Rechte aus Abs. 6 stehen auch Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu. Gleiches gilt für ehemalige Beschäftigte.

(8) Die zentrale unabhängige Stelle kann in eigener Verantwortung Einblick in Vorgänge einzelner Dienststellen nehmen und diese auswerten. Die Dienststellen haben die dafür erforderliche Hilfestellung zu leisten und sind dazu, soweit erforderlich, durch die Aufsichtsbehörde anzuhalten.

(9) Näheres wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung unter Mitwirkung der bei dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung bestellten Frauenbeauftragten geregelt. Dabei können der zentralen unabhängigen Stelle zusätzlich Aufgaben einer regionalen Antidiskriminierungsstelle im Hinblick auf die Durchführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und zur Durchführung der Richtlinien 2000/43/EG (ABl. 2000 Nr. L 180 S. 22), 2000/78/EG (ABl. 2000 Nr. L 303 S. 16), 2004/113/EG (ABl. 2004 Nr. L 373 S. 37), RL 92/85/EWG (ABl. 1992 Nr. L 348 S. 1; zuletzt geändert durch die Richtlinie 2007/30/EG – ABl. 2007 Nr. L 165 S. 21), 2010/18/EU (ABl. 2010 Nr. L 68 S. 13) im Bereich des Landes übertragen werden.

## § 76

### Bericht an den Landtag

(1) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erstattet dem Landtag fünf Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und alle fünf Jahre später einen Bericht über die Anwendung dieses Gesetzes. Zur Vorbereitung haben die einzelnen Dienststellen dem Ministerium auf Anforderung alle erbetenen Informationen zu geben, Unterlagen vorzulegen und Einblick in Vorgänge zu geben. Der Bericht hat auch positive Beispiele aus der Anwendung dieses Gesetzes darzustellen. Näheres wird durch Rechtsverordnung des für Frauenpolitik zuständigen Ministeriums geregelt.

(2) Die zentrale unabhängige Stelle (§ 75) berichtet eigenverantwortlich über ihre Arbeit regelmäßig, mindestens einmal jährlich dem Landtag und der Öffentlichkeit und gibt Anregungen zur Fortentwicklung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspolitik.

## **Achtzehnter Abschnitt Übergangsregelungen**

## § 77

### Überleitung von Frauenbeauftragten

Die beim Inkrafttreten des Gesetzes vorhandenen Frauenbeauftragten versehen ihr Amt unter Geltung des neuen Rechts bis zum Ablauf ihrer Amtszeit weiter. Im Übrigen gelten für sie die Bestimmungen dieses Gesetzes.

## § 78

### Neue Frauenförderpläne

Innerhalb von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind neue Frauenförderpläne nach Maßgabe der Anforderungen dieses Gesetzes aufzustellen. Bis dahin können Übergangsweise die früheren Frauenförderpläne angewandt werden.

## **Artikel 2**

### Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

§ 77 Abs. 3 Hessisches Personalvertretungsgesetz, zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218) erhält folgende Fassung:

„(3) Der Personalrat hat bei der Erstellung des Frauenförderplans nach Maßgabe des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gegebenenfalls durch Abschluss einer Dienstvereinbarung mitzubestimmen.“

## **Artikel 3**

### Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes

§ 5 Hessisches Hochschulgesetz vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert durch Art. 11 des Gesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218) wird wie folgt neu gefasst:

## „§ 5

### Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

(1) Für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule gilt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Frauenbeauftragte der Hochschule wird vom Präsidium auf Vorschlag des Senats bestellt.

(3) Der Frauenförderplan wird vom Präsidium aufgestellt.

(4) Über den Widerspruch der Frauenbeauftragten entscheidet in den Fällen des § 64 Abs. 1 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die Präsidentin oder der Präsident. Die Entscheidung nach § 68 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes trifft das Präsidium. Über

den Widerspruch der Frauenbeauftragten gegen einen Berufsvorschlag des Fachbereichs entscheidet der Senat.

(5) In die Zuständigkeit der Frauenbeauftragten der Hochschule fallen die Angelegenheiten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.“

#### **Artikel 4**

##### **Inkrafttreten - Aufhebung bisherigen Rechts**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Zugleich tritt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in der Fassung vom 31. August 2007, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 10. Dezember 2013 (GVBl. S. 674) außer Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeines**

Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Verwirklichung der bundes- und landesverfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in den von den öffentlichen Händen im Landesbereich kontrollierten privatrechtlich verfassten Unternehmen.

Obwohl bundes- und landesverfassungsrechtlich geboten und für Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung für verbindlich erklärt (Art. 3 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 3 GG, Art. 1, 26, 30 Abs. 2 HV), ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in vielen Bereichen nicht verwirklicht, obwohl seit Inkrafttreten des Grundgesetzes mehr als 60 Jahre und seit dem Inkrafttreten der Hessischen Verfassung mehr als 65 Jahre vergangen sind. Besonders deutlich ist das Auseinanderklaffen des Verfassungsziels der vollen Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der realen Lage der Geschlechter im Erwerbsleben. Die mangelnde Vertretung von Frauen in qualifizierten, damit auch einflussreichen und besser bezahlten Positionen hat ungeachtet des steigenden Anteils von Frauen mit guten bis hervorragenden Qualifikationen in der schulischen und beruflichen Bildung bzw. in der Hochschulausbildung nicht nennenswert abgenommen.

Auch im öffentlichen Dienst im Bereich des Landes Hessen sind Frauen in höheren und Leitungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Auch dort gibt es die sog. gläserne Decke für den beruflichen Aufstieg von Frauen, im Vergleich zum Bund und den meisten anderen Ländern sogar in besonders ausgeprägter Form. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes dokumentiert nicht nur das ungebrochene Fehlen wirklicher Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben, sondern behindert auch die wirksame Einbeziehung der Sichtweisen von Frauen in laufende Verwaltungsprozesse und politikgestaltende Entscheidungen, da diese Prozesse und Entscheidungen nach wie vor überwiegend durch die dominierende Sichtweisen von Männern geprägt werden.

Die Hartnäckigkeit der fortdauernden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben lässt nicht erwarten, dass sie spontan oder aufgrund des demografischen Wandels und dem steigenden Bedarf an weiblichen Arbeitskräften abnimmt. Vielmehr sind für eine entsprechende Veränderung der Verhältnisse im Erwerbsleben staatliche Korrekturen erforderlich. Ein vollständig neu gefasstes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) leistet dazu innerhalb der dem Land zustehenden Gesetzgebungskompetenzen einen wirksamen Beitrag und zieht zugleich die Schlussfolgerungen aus der mangelnden Effizienz des bisherigen HGIG, belegt durch die verschiedenen Erfahrungsberichte der Landesregierung zur Anwendung dieses Gesetzes.

Schwerpunkte des Gesetzes sind

- die Präzisierung des Inhalts der Gleichberechtigungsverpflichtung,
- die deutliche Akzentuierung und Präzisierung der gleichstellungspolitischen Verpflichtungen, deren nähere Ausformulierung,
- das Bekenntnis zur Funktion des HGIG als Teilumsetzung der Gleichstellungsrichtlinien der EU,
- die Verpflichtung, der besonderen Situation behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen besser Rechnung zu tragen,

- die bessere Verankerung des Leitprinzips Gender Mainstreaming und seine ausdrückliche Geltung insbesondere für Vorgesetzte und Beschäftigte in Leitungsfunktionen,
- die Ausweitung des sachlichen Geltungsbereichs auf alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich des Landes Hessen,
- die Erstreckung des sachlichen Geltungsbereichs auf alle privatrechtlichen Unternehmen, deren Anteile zusammengerechnet mit mehr als der Hälfte von öffentlichen Trägern im Bereich des Landes Hessen kontrolliert werden,
- die Gewährleistung der Fortgeltung des HGIG bei Privatisierungen,
- die Gewährleistung der entsprechenden Anwendung des HGIG bei Leistungsempfängern,
- die Präzisierung des Begriffs Unterrepräsentanz durch die eigenständig zu erfassenden Gruppen der Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- die Verankerung von Beschäftigtenrechten auf Nichtdiskriminierung einschließlich der ausdrücklichen und unbedingten Verpflichtung zur Sanktionierung von Belästigungen und sexuellen Belästigungen,
- die Definition der Voraussetzungen von Diskriminierungen bei gleichzeitiger Verschärfung der Voraussetzungen für eine Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierungen,
- die Einführung selbstständiger Ansprüche auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung ohne Ausschlussfristen,
- die Pflicht zur qualifizierten Personalplanung als Grundlage jeder effizienten Frauenförderung,
- die Präzisierung der Ausschreibungsverpflichtungen,
- die Präzisierung von Frage- und Auswertungsverboten zur Verhinderung von Diskriminierungen,
- die unbedingte Verpflichtung zur geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Auswahlkommissionen und sonstigen Gremien einschließlich der dafür nötigen Verfahrensvorgaben,
- die Präzisierung der Anforderungen an die Qualifikationsfeststellungen und den Qualifikationsvergleich unabhängig davon, ob Personen unterschiedlichen Geschlechts miteinander konkurrieren,
- die Einführung der Entscheidungsquote für personelle Auswahlentscheidungen entsprechend § 8 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG),
- die Definition unzulässiger Auswahlaspekte,
- die stärkere Ausrichtung der Fortbildung auf die Inhalte des HGIG,
- die Präzisierung der Inhalte von Frauenförderplänen,
- die Einführung der Möglichkeit, den Frauenförderplan auch als Dienstvereinbarung zu vereinbaren,
- die Präzisierung der Beschäftigtenrechte und der Verpflichtungen der Dienststellen zur Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Stärkung der Rechtsstellung der Frauenbeauftragten im Verhältnis zu den Dienststellen und hinsichtlich der Vergütung ihrer Tätigkeit, um diese angemessen entsprechend ihrer Bedeutung zu bewerten,
- die Präzisierung der Ausstattungsbedingungen für das Amt der Frauenbeauftragten, um dessen Effizienz zu gewährleisten,
- die Präzisierung der organschaftlichen Rechte der Frauenbeauftragten auf Mitwirkung und Information einschließlich scharfer Sanktionsregelungen für den Fall der mangelnden Beachtung dieser Mitwirkungsrechte,

- die Einführung von Möglichkeiten der gerichtlichen Geltendmachung von Organrechten der Frauenbeauftragten,
- die Einführung eines gerichtlichen Beanstandungsrechts für Frauenbeauftragte zur Geltendmachung eines sachlichen Verstoßes ihrer Dienststelle gegen das HGIG oder andere Gleichstellungsregelungen,
- die Stärkung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung durch die Zuweisung der Kompetenz für den Erlass von Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des HGIG,
- die Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle auf der Ebene der Landesregierung.

Die Gesetzgebungskompetenz des Landes ergibt sich aus Art. 70, 72 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 74 Abs. 1 Nr. 12, 24 GG. Der Hessische Staatsgerichtshof (HessStGH) hat die Gesetzgebungskompetenz des Landes bereits in seinem Beschluss vom 16.4.1997 (P.St. 1202 – ZBR 1997, 313) für den Erlass des früheren HGIG bejaht. Seitdem ist der Gesetzgebungsspielraum für das Land eher größer geworden, da die Rahmenkompetenz des Bundes nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG seit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I zum 1.9.2006 nicht mehr besteht.

Der Bund hat die ihm für das Arbeitsrecht und das Statusrecht der Beamtinnen, Beamten, Richter und Richterinnen zustehende konkurrierende Gesetzgebungskompetenz in gleichstellungspolitischer Hinsicht nur rudimentär ausgeübt und hinsichtlich der öffentlichen Verwaltung bzw. der von ihr kontrollierten privatrechtlichen Unternehmen im Bereich der Länder keine eigenen Vorschriften erlassen. Der Geltungsbereich des BGleIG beschränkt sich nach seinem § 3 auf den Bereich des Bundes und macht zugleich deutlich, dass der Bund für den Bereich der Länder davon ausgeht, dass diese die entsprechenden Fragen für sich in eigener Verantwortung regeln. Das BGleIG nimmt allein die Gesetzgebungskompetenz aus Art. 73 Nr. 8 GG in Anspruch.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht nach seinem § 2 Abs. 3 weitergehenden, d. h. einen höheren Diskriminierungsschutz gewährleistenden landesrechtlichen Bestimmungen nicht entgegen. Das HGIG enthält keine Bestimmungen, die hinter dem bundesrechtlichen Mindeststandard zurückbleiben.

§ 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) beschränkt sich hinsichtlich der vom Gesetz zur Regelung vorgesehenen Fragen auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts, steht aber landesrechtlichen Regelungen in Gestalt eines Gleichstellungsgesetzes nicht entgegen (Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen Beschluss vom 28.6.2010 – 6 B 540/10 – ZBR 2011, 137). Dies entspricht der Auffassung des HessStGH zum derzeitigen HGIG im Hinblick auf die seinerzeit noch geltende Bestimmung in § 7 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG).

§ 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) lässt anderweitige für die Beschäftigten günstigere Regelungen unberührt. Das Gleiche gilt für die Rechtsstellung von Beschäftigten nach einem Elternurlaub und von Frauen nach der Beendigung des Mutterschutzes.

Soweit privatrechtliche Unternehmen verpflichtet werden, rechtfertigt sich ihre vom allgemeinen Bundesrecht abweichende Behandlung einerseits durch den Verfassungsauftrag in Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 1, 30 Abs. 2 HV, andererseits durch den Umstand, dass Voraussetzung für die Anwendung des HGIG insoweit ist, dass öffentliche Träger, die sachlich vom Geltungsbereich des HGIG erfasst werden, durch mehrheitlichen Anteilsbesitz die Kontrolle über das Unternehmen ausüben.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### Zu Art. 1

#### Zu § 1 (Gleichberechtigung)

§ 1 definiert den Begriff der Gleichberechtigung und den Anspruch des Gesetzes. Zugleich wird präzisiert, was Gleichberechtigung bedeutet: Gleichwertigkeit der geschlechtertypisch unterschiedlichen Lebens- und Berufsentwürfe.

#### Zu § 2 (Ziele des Gesetzes)

Der Katalog der Ziele wird durch Einfügung der bundes- und landesverfassungsrechtlichen Bezugspunkte präzisiert. Insbesondere erfolgt eine ausdrückliche Bezugnahme auf Art. 1, 30 Abs. 2 und Art. 134 HV. Damit wird dem Zitiergebot des Art. 63 Abs. 2 HV entsprochen, das vor allem im Hinblick auf Art. 30 Abs. 2 HV zu beachten ist. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach der Rechtsprechung des Hessischen Staatsgerichtshofs unmittelbar durch Art. 1 HV gewährleistet (Beschluss vom 16.4.1997 a.a.O.). Art. 30 Abs. 2 HV stellt eine soziale Konkretisierung von Art. 1 HV dar und enthält zugleich einen unbedingten Regelungs- und Gestaltungsauftrag für den Landesgesetzgeber, der besonderen Situation von Frauen insbesondere im Familien- und Erwerbsleben durch geeignete Schutzregelungen Rechnung zu tragen, um ihnen die gleichberechtigte vollwertige und wirksame Durchsetzung ihrer Rechte in allen Bereichen des privaten, gesellschaftlichen und politischen Lebens zu ermöglichen.

§ 2 nimmt ferner Bezug auf die Grundrechte der Europäischen Grundrechtscharta auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und die der Durchführung dieser Rechte dienenden Richtlinien der Europäischen Union und erkennt zugleich ausdrücklich deren Vorrang vor dem inländischen Recht an. Dadurch wird gewährleistet, dass die durch das HGIG gewährten Rechte jedenfalls nicht hinter dem durch das Unionsrecht definierten Mindeststandard zurückbleiben und ggf. unionsrechtskonform auszulegen sind. Diese Ausrichtung auf das Unionsrecht hindert andererseits nicht daran, weitergehende und ein höheres Maß an Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gewährende Rechte aus dem künftigen HGIG in Anspruch zu nehmen.

Das Gebot der besonderen Berücksichtigung der Belange von Frauen mit Behinderungen und von Frauen, die von Behinderung bedroht sind, folgt der Regelung in § 1 Abs. 1 S. 4 BGleiG. Die Definition des Personenkreises der behinderten Frauen knüpft an die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX bzw. § 2 HBGG an, die Definition der von einer Behinderung bedrohten Frauen knüpft an die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 1 S. 2 SGB IX an. Die Regelung will dem Umstand Rechnung tragen, dass die Gruppe von Frauen statistisch nachgewiesen unter dem Effekt der sog. Mehrfachdiskriminierung leidet, deshalb in besonderer Weise vor Diskriminierungen zu schützen und auf kompensatorische Maßnahmen angewiesen ist.

#### Zu § 3 (Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien, Gender Mainstreaming)

§ 3 stellt klar, dass das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Leitprinzip des Handelns der gesamten Landesverwaltung werden muss. Das schließt die Beachtung dieses Prinzips bei der Aufstellung und Durchführung von Haushaltsplänen (Gender Budgeting) ein. Im Vergleich zur bisherigen Regelung werden alle Beschäftigten auf die Beachtung dieses Prinzips verpflichtet. Gleichzeitig werden Vorgesetzte und Beschäftigte in Leitungsfunktionen ausdrücklich zur Beachtung dieses Prinzips verpflichtet. Der Grad der Erfüllung dieser Dienst- bzw. Arbeitspflicht muss Gegenstand der individuellen Qualifikationsfeststellung

sein. Die Fähigkeit zur aktiven Gleichstellung ist zwingendes und gesetzlich vorgegebenes Merkmal im Anforderungsprofil entsprechender Positionen.

§ 3 definiert zugleich den Inhalt der aktiven Gleichstellungsverpflichtung näher und will so die Anwendung erleichtern. Grundsätzlich müssen vor jeglicher Entscheidung bereits im Planungsprozess die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern beachtet und die möglichen Auswirkungen geplanter Entscheidungen für die Geschlechter mitbedacht werden, um spätere Benachteiligungen möglichst frühzeitig zu erkennen und gar nicht erst entstehen oder fortwirken zu lassen. Verwaltungshandeln muss darauf ausgerichtet werden, dass bestehende Benachteiligungen abgebaut werden. Alle Beschäftigten sind dem Leitprinzip der Gleichstellung verpflichtet.

#### Zu § 4 (Beschäftigte)

§ 4 definiert den Begriff der Beschäftigten, die der Geltung des HGIG unterworfen sind. Einbezogen sind auch Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter und die im Geltungsbereich beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen, ohne insoweit die Einschränkungen des § 5 Satz 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) zu übernehmen. Damit lehnt sich die Regelung an § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AGG an. Zugleich wird für bestimmte herausgehobene politische Funktionen geregelt, dass für die dort tätigen Personen nur § 3 und die Diskriminierungsverbote gelten.

#### Zu § 5 (Sachlicher Geltungsbereich)

§ 5 definiert den sachlichen Geltungsbereich des Gesetzes. Es wird künftig für alle öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen im Landesbereich gelten. Die bisherigen Ausnahmen werden nicht fortgelten. Zudem werden die in privatrechtlicher Form geführten Teile der öffentlichen Verwaltung erfasst, wenn sie als Teil der öffentlichen Verwaltung anzusehen sind (organisationsprivatisierte Unternehmen). Sonstige privatrechtliche Unternehmen unterfallen dem Geltungsbereich des Gesetzes, wenn ihre Gesellschaftsanteile mehrheitlich von sonstigen dem Geltungsbereich des Gesetzes unterfallenden öffentlichen Trägern oder auch nur einem dieser Träger kontrolliert werden. Dies gilt z. B. für die kommunalen Unternehmen einschließlich der Eigenbetriebe, die Fraport AG oder die Nassauische Heimstätte.

Die Regelung in Abs. 3 und verhindern, dass eine materielle Privatisierung die Anwendung des HGIG enden lässt. Damit wird einer langjährig erhobenen Forderung vieler Frauenbeauftragter entsprochen. Durch Abs. 5 wird sichergestellt, dass auch die in privater Rechtsform geführten Unternehmen, soweit sie nach Abs. 1-4 dem Geltungsbereich unterfallen, im Falle der weiteren Ausgliederung von Unternehmen, Unternehmensteilen, Betrieben oder Betriebsteilen die weitere Anwendung des HGIG zu gewährleisten haben.

Für die HELABA ist eine Ergänzung des entsprechenden Staatsvertrages mit dem Freistaat Thüringen auszuhandeln, um die Anwendung von Gleichstellungsbestimmungen für alle Beschäftigten dieser gemeinsamen Einrichtung sicherzustellen.

#### Zu § 6 (Institutionelle Leistungsempfänger)

§ 6 regelt die Einbeziehung von Institutionen, die finanzielle Zuwendungen durch das Land erhalten, in den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Geregelt wird auch die Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften des Gesetzes durch die Zuwendungsempfänger sowie das entsprechende Initiativrecht der Frauenbeauftragten.

#### Zu § 7 (Dienststellen)

§ 7 definiert den Begriff der Dienststelle. Er ist Bezugspunkt für die Aufstellung von Frauenförderplänen, die Bemessung der Unterrepräsentanz und die Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten.

#### Zu § 8 (Arbeitsplätze)

§ 8 definiert den Begriff des Arbeitsplatzes und gibt damit die bisherige Orientierung auf die Stellen im haushaltsrechtlichen Sinn auf. Damit wird der Budgetierung als eigener Form der Haushaltsbewirtschaftung besser Rechnung getragen. Die Regelung lehnt sich an § 4 Abs. 8 BGleIG an.

#### Zu § 9 (Bereiche, Unterrepräsentanz)

§ 9 definiert die Voraussetzungen für eine Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen und ordnet zu diesem Zweck die Arbeitsplätze verschiedenen Bereichen zu. Dabei werden künftig die Bereiche der Vorgesetzten- und Leitungsstellen als eigene Bereiche neben den Besoldungs- und Entgeltgruppen erfasst. Dies lehnt sich an § 4 Abs. 3 BGleIG an. Darüber hinaus sind die einzelnen Laufbahngruppen, Laufbahnrichtungen und zusätzlich auch die verschiedenen Laufbahnzweige Anknüpfungspunkte für eine Beurteilung der Unterrepräsentanz von Frauen.

#### Zu § 10 (Beschäftigtenrechte)

§ 10 verdeutlicht, dass alle Beschäftigten und Institutionen, für die dieses Gesetz gilt, zur Verwirklichung der Gleichstellung und entsprechenden Ergebnissen verpflichtet sind. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten unmittelbaren Zugang zu den Stellen haben, die mit den Angelegenheiten der Gleichstellung befasst sind. Alle Beschäftigten haben ebenso umfassenden Anspruch auf Information und Beratung in allen Angelegenheiten der Gleichstellung einschließlich des Schutzes vor Diskriminierung oder der Unterstützung nach einer Diskriminierung.

#### Zu § 11 (Verbot der unmittelbaren Diskriminierung)

§ 11 definiert die unmittelbare Diskriminierung und die Ausnahmen in Ausrichtung auf die unionsrechtlichen Vorgaben. Über die Regelung in § 8 Abs. 1 AGG hinaus ist vorgesehen, dass wegen beruflicher Anforderungen eine Ungleichbehandlung nur dann ausnahmsweise gerechtfertigt werden kann, wenn die konkrete berufliche Anforderung zwingend erforderlich ist.

Abs. 3 stellt klar, dass Schutzvorschriften zugunsten von Frauen keine Diskriminierung darstellen und lediglich den Interessen von Frauen dienen, also von Arbeitgebern und Dienstherren nicht zum Anlass genommen werden können, eine Diskriminierung zu rechtfertigen.

Abs. 4 konkretisiert Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. Nr. L 204 S. 23).

Abs. 5 erweitert diese Gewährleistung in Anlehnung an Art. 16 dieser Richtlinie auf alle Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, und stellt diesen Personenkreis den Frauen gleich, die Mutterschutz für sich in Anspruch genommen haben. Damit wird die Situation von Beschäftigten verbessert, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Die höhere Attraktivität der Elternzeit kann dazu beitragen, dass künftig männliche Beschäftigte in noch größerem Umfang als bisher eine Elternzeit in Anspruch nehmen und so die Inanspruchnahme der Elternzeit durch weibliche Beschäftigte entsprechend kürzer ausfällt. Dies kann die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen unterstützen, weil bei früherer Rückkehr in die Beschäftigung oder kürzeren Unterbrechungen die mit der Beurlaubung einhergehenden Qualifikationsverluste geringer sind.

#### Zu § 12 (Verbot der mittelbaren Diskriminierung)

§ 12 definiert die mittelbare Diskriminierung sowie die Kriterien für Ausnahmen. Es wird klargestellt, dass eine mittelbare Diskriminierung auch dann gegeben sein kann, wenn die Un-

gleichbehandlung nur im Einzelfall erfolgt. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung von mittelbaren Diskriminierungen sind entsprechend der heutigen Regelung in § 3 Abs. 4 S. 2 HGIG auf zwingend erforderliche Gründe beschränkt. Damit ist die landesrechtliche Regelung günstiger als die in § 3 Abs. 2 AGG enthaltene Regelung, weil landesrechtlich ein höheres Maß an Gleichbehandlung gewährleistet wird.

Zu § 13 (Anweisung als Diskriminierung)

§ 13 regelt das Verbot der Anweisung zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung und sieht entsprechend den Vorgaben des Unionsrechts vor, dass derartige Anweisungen ihrerseits bereits eine Diskriminierung darstellen. Zudem wird eindeutig geregelt, dass entgegen dem Verbot erteilte Anweisungen von vornherein unwirksam und unverbindlich sind, ohne dass es eines sog. Remonstrationsverfahrens bedarf. Damit erhalten Beschäftigte, die entsprechende Anweisungen nicht umsetzen, Rechtssicherheit.

Zu § 14 (Durchsetzung der Gleichberechtigung, Gewährleistung der vollen Gleichstellung)

§ 14 regelt, dass Maßnahmen wie solche nach diesem Gesetz, die die Gleichberechtigung von Frauen fördern, keine unzulässige Diskriminierung von Männern darstellen, sondern zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung zulässig sind, soweit die Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Im Rahmen von personellen Einzelentscheidungen muss zu diesem Zweck gewährleistet sein, dass die betroffenen Personen individuell bewertet werden. Dies entspricht der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zur früheren Regelung in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Abl. Nr. L 39 S. 40; EuGH Urteil vom 11.11.1997 – Rs. C-409/95 – NJW 1997, 3429 Rn. 33 – „Marschall“).

Zu § 15 (Belästigung, sexuelle Belästigung)

§ 15 definiert die Belästigung wegen des Geschlechts oder einer Behinderung und die sexuelle Belästigung. Dabei wird klargestellt, dass es für die Einstufung eines Verhaltens als Belästigung oder sexuelle Belästigung nicht darauf ankommt, ob das Opfer das entsprechende Verhalten zurückgewiesen oder geduldet hat.

§ 15 regelt ferner die unbedingte Verpflichtung der Dienststellen zu Maßnahmen gegen derartiges unerwünschtes Verhalten und stellt klar, dass der Schutz des Opfers und seine angemessene Rehabilitation Vorrang vor den Belangen derjenigen haben, die für die Belästigung bzw. die sexuelle Belästigung verantwortlich sind. Dadurch soll verhindert werden, dass die Opfer einer solchen Diskriminierung erleben müssen, dass ihnen die für die Diskriminierung verantwortliche Person innerhalb des Dienstes erneut begegnet und die Offenlegung der Erniedrigung aus dieser Perspektive gleichsam folgenlos bleibt.

Zu § 16 (Entschädigung, Sanktionen)

In § 16 wird der Anspruch der diskriminierten Person auf Entschädigung im jeweiligen Einzelfall geregelt. Abweichend von § 15 AGG umfasst der landesrechtliche Entschädigungsanspruch sowohl die immateriellen und die materiellen Schäden, wie dies im Anwendungsbereich der früheren Regelungen in § 611a BGB und des § 81 Abs. 2 SGB IX in seiner bis 2006 geltenden Fassung ebenfalls geregelt war. Dies macht die Trennung von Vermögensschäden und immateriellen Schäden andererseits in gewissem Umfang entbehrlich.

Abs. 1 stellt in Anlehnung an das Urteil des EuGH vom 21. Februar 2008 (Rs. C-348/06 P – Slg. 2008, I-833, 854 Rn. 55 – „Giradot“) klar, dass auch die Beeinträchtigung einer ernsthaften Chance bereits einen Entschädigungsanspruch auslöst. Damit führt das Gesetz zu einer deutlichen Verbesserung der Ansprüche von Diskriminierungsopfern, vor allem bei Einstel-

lungen oder Beförderungen und setzt deutlich vom bisher in der deutschen Schadensersatzrechtsprechung anerkannten Grenzen eines Vermögensschadensersatzes ab. Diese Ausweitung der Entschädigungspflicht dient zugleich der effektiveren Sanktionierung von Diskriminierungen im Sinne der durch Art. 18 RL 2006/54/EG den Mitgliedstaaten vorgegebenen Verpflichtung, zum Ausgleich von Diskriminierungen Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüche der Opfer vorzusehen.

Über die bisherige Handhabung von § 15 Abs. 1, 2 AGG hinaus wird im Gesetz in Abs. 2 festgelegt, dass eine entschädigungspflichtige Diskriminierung bereits durch einen Verfahrensverstöß begangen werden kann und es für den Eintritt der Entschädigungspflicht nicht nur auf die ein Auswahlverfahren abschließende Entscheidung ankommt, durch die allenfalls eine weitere Diskriminierung erfolgen kann.

Abs. 3 stellt klar, dass entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben nach Maßgabe der bisherigen Rechtsprechung des EuGH die Pflicht zur Entschädigungszahlung und deren Höhe nicht vom Verschulden abhängt und ein etwaiges Verschulden lediglich für eine Erhöhung des Entschädigungsbetrages herangezogen werden kann.

Abs. 4 definiert den Zweck der Entschädigungsleistungen und betont den nötigen Abschreckungseffekt, sodass die Entschädigung den individuellen Schaden ggf. deutlich übersteigen kann. Auch insoweit ist die landesrechtliche Regelung für die Opfer einer Diskriminierung deutlich günstiger als die derzeitige Handhabung des AGG.

Abs. 5 regelt die Mindesthöhe der Entschädigung in Gestalt von mindestens zwei Bruttomonatsgehältern. Im Falle einer unterbliebenen Einstellung oder Beförderung beträgt die Mindestentschädigung sechs Bruttomonatsgehälter. Damit soll die Beachtung der diskriminierungsrechtlichen Vorgaben effektiviert werden, sodass Diskriminierungen zur Vermeidung derartiger Zahlungen von vornherein unterbleiben. Die Praxis wird zeigen müssen, ob diese Regelungen tatsächlich die gewünschten Effekte erzielen oder später ggf. verschärft werden müssen.

Abs. 7 sieht vor, dass eingetretene Diskriminierungen zu angemessenen Sanktionen gegenüber den Verantwortlichen führen müssen. Wird der Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieser Verpflichtung nicht gerecht, stellt dies nach Abs. 8 eine eigenständige und daher selbständig zu entschädigende Diskriminierung dar. Auch dies dient der Effektivierung der Schutzpflichten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn.

Abs. 9 regelt, dass nicht die diskriminierte Person den Tatbestand der Diskriminierung beweisen muss, sondern lediglich den Anschein einer Diskriminierung durch Indizien oder sonst glaubhaft zu machen hat. Der Begriff der Glaubhaftmachung ist entsprechend § 294 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO) zu verstehen. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen das durch Art. 19 RL 2006/54/EG vorgesehene Mindestmaß der Glaubhaftmachung nicht überschreiten (vgl. Generalanwalt Mengozzi in seinem Schlussantrag vom 12.1.2012 im Verfahren des EuGH Rs. C-415/10 – Meister – BeckRS 2012, 643703 Rn. 34). Soweit eine entsprechende Glaubhaftmachung erfolgt ist, muss die für die Diskriminierung verantwortliche Person oder Stelle nachweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat.

Die Beweiserleichterungen gehen deutlich über § 22 AGG hinaus und betreffen den gesamten Tatbestand einer Diskriminierung, beschränken sich also nicht auf die Kausalität zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsgrund. Klargestellt wird, dass lediglich der Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen ist.

Abs. 9 stellt zudem klar, dass die Beweiserleichterung auch dann gilt, wenn die Diskriminierung nicht vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ausgegangen ist, sondern z. B. durch andere Beschäftigte erfolgt ist, z. B. durch eine Belästigung oder sexuelle Belästigung. Damit soll insgesamt ein verbesserter Opferschutz erreicht werden. Ihre Rehabilitation soll erleichtert werden. Zugleich wird damit der Präventionszweck der Diskriminierungsverbote selbst erhöht.

Abs. 10 stellt klar, dass die Beweiserleichterungen auch in Verfahren gelten, in denen die Frauenbeauftragte nach § 71 des Gesetzes von ihrem Recht Gebrauch macht, die Praxis ihrer Dienststelle auf die Vereinbarkeit mit dem HGIG oder sonstigen Gleichstellungsvorschriften zu überprüfen.

Zu § 17 (Pflicht zur Personalplanung und –entwicklung)

§ 17 regelt die Verpflichtung zur Personalplanung und –entwicklung aller dem Gesetz unterfallenden Organisationseinheiten als wesentlicher Grundlage jeder effektiven Frauenförderung zwecks Gewährleistung der vollen Gleichberechtigung. Die Verantwortlichkeit für die Aufstellung einer Personalplanung legen die jeweiligen Rechtsträger in eigener Verantwortung fest. Erfolgt keine ausdrückliche Festlegung, ist jede einzelne Dienststelle zur Aufstellung einer Personalplanung verpflichtet.

Abs. 3 regelt als notwendigen Gegenstand jeder Personalplanung die Aufstellung arbeitsplatzspezifischer Anforderungsprofile, die nach Abs. 5 notwendige Voraussetzung personeller Entscheidung sind. Abs. 4 nimmt im Interesse der Verbesserung von Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen eine grundsätzliche Begrenzung der Merkmale von Anforderungsprofilen auf die notwendigen Anforderungen vor.

Abs. 5 Satz 2 verpflichtet die Rechtsträger zur durchgestuften Dienstpostenbewertung entsprechend den Vorgaben der §§ 18, 25 BBesG und erzwingt damit die Beendigung des Systems der sog. Topfwirtschaft, da sich in einem solchen System diskriminierungsfreie Aufstiegskriterien ebenso wenig realisieren lassen wie eine diskriminierungsfreie Entgeltgestaltung, bei der für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt gezahlt wird. Insoweit dient die Regelung auch der Konkretisierung von Art. 33 S. 1, 2 HV und fördert dessen tatsächliche Beachtung.

Zu § 18 (Ausschreibung)

§ 18 regelt das Verfahren zur Ausschreibung und legt entsprechend dem bis 1999 geltenden Rechtszustand fest, dass auf die öffentliche Ausschreibung nur mit Zustimmung der Frauenbeauftragten verzichtet werden kann. Die öffentliche Ausschreibung ist ein unverzichtbares Instrument, um tatsächlich qualifizierte Frauen für Bereiche zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Pflicht zur Ausschreibung soll die Transparenz zur Stellenbesetzung erhöhen und dient damit auch den Interessen von Männern auf Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen Ämtern. Deshalb setzt die Verpflichtung zur Ausschreibung nicht mehr die Unterrepräsentanz von Frauen voraus.

In Abs. 2 ist vorgesehen, dass mit Zustimmung der Frauenbeauftragten im Einzelfall auch auf jegliche Ausschreibung verzichtet werden kann.

Die Gründe für einen Verzicht auf die Ausschreibung oder ihre Beschränkung müssen aktenkundig gemacht werden, um ein leichtfertiges Außerachtlassen der gesetzlichen Vorgaben besser zu verhindern.

Abs. 5 regelt, welche Anforderungen eine Ausschreibung erfüllen muss und schafft damit Rechtssicherheit.

Abs. 6, 7 regeln die Vorgaben in Bezug auf die Teilbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen. Das Gesetz geht von der Teilbarkeit aller Arbeitsplätze einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen aus und stellt enge Voraussetzungen für eine Abweichung von diesem Grundsatz auf. Damit ist die neue Regelung klarer als die im heutigen Recht enthaltene.

Zu § 19 (Bewerbungsgespräche)

§ 19 stellt sicher, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens 50% Bewerberinnen in das Auswahlverfahren aufzunehmen sind, sofern sie das Anforderungsprofil erfüllen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn nicht genügend Bewerberinnen zur

Verfügung stehen. Gleichzeitig stellt Abs. 1 klar, dass bei der Vorauswahl ungeachtet der Vorgabe zur Berücksichtigung von Frauen nicht gegen den allgemeinen Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen werden darf und im Wesentlichen gleich gut qualifizierte Personen von einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch etc. nicht ausgeschlossen werden dürfen. Abs. 2 definiert in Anlehnung an § 7 Abs. 2 BGlG zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes eine Reihe unzulässiger Fragen. Dies betrifft insbesondere die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, aber auch die Fragen hinsichtlich des Familienstands oder weiterer familiärer Verhältnisse. Gleichzeitig wird klargestellt, dass entsprechende und ggf. anderweitig gewonnene Erkenntnisse nicht in die Entscheidung mit einbezogen werden dürfen.

Abs. 3 verpflichtet dazu, bereits in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass zu den von den gesetzlichen Frageverboten erfassten Sachverhalten keinerlei Angaben in einer Bewerbung gemacht werden müssen.

Abs. 2, 3 stellen einen Mindeststandard auf und stehen Frage- oder Auswertungsverboten sonstiger Art nicht entgegen, die sich in unmittelbarer Anwendung der gesetzlichen Diskriminierungsverbote ergeben.

#### Zu § 20 (Auswahlkommissionen)

Die mit der Auswahl oder ihrer Vorbereitung beauftragte Personengruppe muss entsprechend der Regelung in § 20 je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt sein. Diese paritätische Besetzung stellt sicher, dass bereits im Auswahlverfahren die unterschiedlichen Sichtweisen von Frauen und Männern Berücksichtigung finden. Des Weiteren werden die möglichen Ausnahmen und ihre Definition geregelt. Die Voraussetzungen sind absichtlich eng gefasst, um ein Unterlaufen der Regelung auszuschließen. Die bisherige Regelung in § 12 HGIG hat sich insoweit als unzureichend erwiesen.

§ 20 ist in Abs. 1 als zwingende Regelung gefasst, sodass die mangelnde Beachtung ohne Erfüllung der gesetzlichen Ausnahmevoraussetzungen zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung führt. Diese zwingend eintretende Konsequenz ist in Abs. 5 geregelt. Auch dies verfolgt den Zweck, die tatsächliche Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zu gewährleisten.

#### Zu § 21 (Qualifikation)

§ 21 regelt, dass ausschließlich die Anforderungen des bisher wahrgenommenen und des angestrebten Arbeitsplatzes die Grundlage für die Qualifikationsfeststellung und die Qualifikationsprognose sein können. Dadurch wird sichergestellt, dass nur die auf einer solchen Grundlage erstellten Aussagen zur bestehenden Qualifikation (Leistung) und zur prognostizierten Qualifikation (Befähigung) eine rechtmäßige Auswahlentscheidung ermöglichen. Dies greift das Konzept des heutigen § 10 Abs. 1 S. 1 HGIG auf, führt jedoch in seiner hier vorgenommenen Ausgestaltung zu deutlich präziseren Anforderungen für die Gestaltung entsprechender Maßnahmen. Zum Ausschluss von Missbräuchen werden Anforderungsprofile verboten, die sich in der Wiedergabe von Erfahrungszeiten erschöpfen oder in denen derartige Anforderungen überwiegen.

Hiermit soll auch ausgeschlossen werden, dass die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotenzial oder gar an einzelnen Bewerberinnen oder Bewerbern orientiert werden.

Abs. 4 stellt klar, dass Qualifikationsfeststellungen ergänzend oder anstelle einer Leistungs- und Befähigungsbeurteilung auf eignungsdiagnostische Instrumente, insbesondere Verfahren der Potenzialanalyse gestützt werden können. Damit erhalten die Dienstherren und Arbeitgeber ein größeres Maß an Entscheidungsfreiheit, mit welcher Methode sie die Qualifikation von Personen ermitteln wollen. Die Ausrichtung der jeweiligen Verfahren auf die Anforderungsprofile bleibt davon unberührt.

Anknüpfend an das bisherige Recht wird geregelt, welche außerberuflichen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Qualifikationsfeststellung einbezogen werden können. Über das geltende Recht hinaus werden künftig auch die außerfamiliäre Wahrnehmung von Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben berücksichtigt. Beibehalten wird, dass die Aspekte des Lebens-, Dienst- und Beförderungsdienstalters – von seltenen Ausnahmen abgesehen – keine zulässigen Kriterien einer Auswahlentscheidung sind. Ebenfalls anknüpfend an das geltende Recht ist vorgesehen, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Beschäftigungs- oder Dienstjahre, Arbeitszeitverminderungen bei der Qualifikationsfeststellung wie auch beim Qualifikationsvergleich unberücksichtigt bleiben, also auch keine zulässigen Hilfskriterien sind. Das Gleiche gilt für Verzögerungen eines Ausbildungsabschlusses wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn Art und Umfang der Berufserfahrung eine zwingende Bedeutung für die Qualifikationsbestimmung zukommt.

Abs. 8 normiert im Anschluss an die Rechtsprechung den Grundsatz, dass die für eine Auswahlentscheidung erforderliche Qualifikationsfeststellung vorrangig die aktuelle Qualifikation berücksichtigen muss, was die ergänzende Einbeziehung früherer Qualifikationsfeststellungen folglich nicht ausschließt. Soweit dienstliche Beurteilungen keine hinreichende Aussage zum jeweils maßgeblichen Anforderungsprofil treffen, müssen entsprechende Feststellungen ggf. nachgeholt werden.

Abs. 9 stellt sicher, dass Ausrichtung von Qualifikationsfeststellungen auf die Anforderungsprofile der zu besetzenden bzw. derzeit wahrgenommenen Arbeitsplätze auch dann gilt, wenn keine Frauen für eine Auswahl in Betracht kommen. Damit wird gewährleistet, dass die vorstehenden Regelungen in § 21 durchgängig ohne Rücksicht auf die Zusammensetzung des für eine Arbeitsplatzbesetzung in Betracht kommenden Personenkreises angewandt werden. Dies trägt in Verbindung mit den bereits im Personalplanungskonzept enthaltenen Anforderungsprofilen dazu bei, die Gleichbehandlung unter den Interessenten und Interessentinnen für eine Einstellung oder einen Arbeitsplatzwechsel unabhängig vom konkreten Zeitpunkt einer Auswahlentscheidung besser zu gewährleisten, also eine gleichmäßigere Handhabung der relevanten Auswahlkriterien für einen ggf. längeren Zeitraum zu erreichen. Damit wird das Gleichheitsgebot in Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 134 HV optimiert.

Zu § 22 (Auswahlentscheidungen, Entscheidungsquote)

§ 22 sichert in Anlehnung an § 8 BGleIG und vergleichbaren Regelungen in einigen anderen Bundesländern den Vorrang von Frauen bei der Auswahlentscheidung in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Die Regelung enthält eine verbindliche Auswahlrichtlinie und legt zugleich fest, was personalplanerisch Vorrang hat. Anknüpfungspunkt für die bevorzugte Auswahl einer Bewerberin ist allerdings im Gegensatz zu § 8 BGleIG nicht die in etwa gleiche Eignung im Verhältnis zu einem männlichen Konkurrenten. Die Auswahlrichtlinie zugunsten einer Frau entfällt erst dann, wenn ein männlicher Konkurrent offensichtlich besser geeignet ist.

Die Regelung greift damit einen Vorschlag des Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung auf, dass der Präsident des BVerfG a. D., Prof. em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier unter Mitwirkung von Dr. Martin Heidebach im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales am 30. Mai 2014 erstattet hat. Da die Rechtsprechung bei der Überprüfung von Auswahlentscheidungen zunehmend dahin tendiert, eine sog. Ausschärfung der Qualifikationsfeststellungen zu verlangen und eine Auswahl der ggf. nur leicht besseren Person zu verlangen, würde eine Regelung, wie § 8 BGleIG letztlich leerlaufen, wie dies zur Zeit auch die Praxis zeigt, da kaum Entscheidungen bekannt geworden sind, in denen aufgrund dieser Auswahlrichtlinie zu entscheiden gewesen wäre.

Verfassungsrechtlich und gleichstellungsrechtlich stehen die Anwendung des Prinzips der Bestenauslese und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung auf gleichem Niveau nebeneinander und sind gleichermaßen zu erfüllen. Der durch die bisherige Rechtsprechung herbeiführte tatsächliche Anwendungsvorrang des Prinzips der Bestenauslese kann daher nur durch eine veränderte gesetzliche Auswahlrichtlinie beendet werden. Für das hessische Verfassungsrecht ergibt sich die entsprechende Notwendigkeit schon daraus, dass Art. 134 HV den gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt ausdrücklich ohne Rücksicht auf das Geschlecht gewährleistet. Daher muss auch in der Praxis sichergestellt werden, dass für Frauen tatsächlich die Gleichberechtigung beim Ämterzugang gewährleistet ist, und sie letztlich nicht besser sein müssen als Männer, wie dies zurzeit die Folge der gegenwärtigen Praxis ist. Für die Inanspruchnahme einer Ausnahme von der regelhaft vorgegebenen Auswahl einer Frau wird in Abs. 2 in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH vorgegeben, dass eine objektive Beurteilung der mit einander zu vergleichenden Personen stattfindet, um etwaige individuelle Personen nach gleichem Prüfungsraster zu ermitteln. Organisatorische Gründe können in diese Betrachtung nicht einbezogen werden, wie Abs. 3 klarstellt.

Abs. 4 definiert, auf welche Personalmaßnahmen § 22 Abs. 1 bis 4 anzuwenden ist. Der Geltungsbereich des § 22 beschränkt sich nicht auf Einstellungen oder Beförderungen, sondern erfasst auch alle sonstigen Personalmaßnahmen mit Bezug zur Qualifikationserweiterung, also entsprechende Abordnungen, Versetzungen, die Teilnahme an Rotationsverfahren oder die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, selbst wenn damit keine Entgeltänderung verbunden ist oder vorbereitet wird.

Abs. 5 stellt klar, dass die vorstehenden Regelungen nicht eingreifen, wenn ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch auf ein bestimmtes Amt oder eine bestimmte Entgeltgruppe besteht, sodass eine Auswahl insoweit von vornherein ausgeschlossen ist. Hier wird ergänzend klargestellt, dass § 22 Abs. 1 bis 4 ggf. bei Maßnahmen zu beachten ist, die das Entstehen derartiger Ansprüche vorbereiten.

#### Zu § 23 (Unzulässige Auswahlaspekte)

§ 23 definiert die Aspekte, die bei der Qualifikationsfeststellung, dem Qualifikationsvergleich und in der Auswahlentscheidung im Anwendungsbereich des § 22 nicht berücksichtigt werden dürfen. Die Regelung lehnt sich an § 9 Abs. 2 BGG an, enthält jedoch eine präzisere Regelung und dient damit noch besser der Vermeidung von Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder sonstiger Diskriminierungen, insbesondere solcher wegen des Alters.

#### Zu § 24 (Ausbildungsplätze)

§ 24 Abs. 1 stellt sicher, dass auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen die Gleichstellung von Frauen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung in Hessen erreicht wird, indem grundsätzlich mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt wird, wenn diese im Ausbildungsberuf unterrepräsentiert sind.

Abs. 2 regelt die Verpflichtungen der Dienststellen, gezielt Frauen auf entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Sind entsprechende Anstrengungen tatsächlich unternommen worden, kann die gleichwohl fehlende Zahl weiblicher Bewerbungen eine Abweichung von Abs. 1 rechtfertigen.

Soweit Bewerber und Bewerberinnen für eine Ausbildung aufgrund einer Qualifikationsfeststellung ermittelt werden, verweist Abs. 3 auf die Anwendung der Entscheidungsquote in § 22. Das gilt insbesondere für die Einstellung in den beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst, da insoweit durch § 9 BeamtStG eine Auswahl nach dem Bestenausleseprinzip vorgegeben ist. Das gilt auch für sog. Monopolausbildungen im öffentlichen Dienst. Für die Einstellung im Rechtsreferendariat ergibt sich Gleiches aus der durch § 27 Abs. 1 S. 1 JAG vorgeschriebenen Anwendung des § 8 Abs. 1 HBG bzw. des § 9 BeamtStG. Soweit wegen unzu-

reichender Ausbildungskapazitäten nach Wartezeit oder aufgrund einer Härtefallregelung ausgewählt wird, werden diese besonderen Regelungen durch § 24 nicht tangiert, da sie als Ausnahme von einer qualifikationsbezogenen Auswahl gestaltet sind und das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG konkretisieren.

#### Zu § 25 (Fortbildungspflichten)

§ 25 enthält die Verpflichtung, Unterrichtseinheiten zur Umsetzung dieses Gesetzes in Fortbildungsprogramme zu integrieren, insbesondere in solche für Führungskräfte. Damit soll gewährleistet werden, dass diesem Personenkreis die Grundsätze der Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen, der Vermeidung von mittelbar und unmittelbar diskriminierendem Verwaltungshandeln sowie der organisatorischen Bewältigung von Arbeitszeitreduzierung auch bei Leitungsaufgaben nahegebracht werden. Unverzichtbar sind auch Unterrichtseinheiten zum Thema „sexuelle Belästigung“, um gerade Vorgesetzte in die Lage zu versetzen, diese frühzeitig zu erkennen.

#### Zu § 26 (Gestaltung der Fortbildung)

Mit der Verpflichtung, besonders weibliche Beschäftigte in Bezug auf Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen, wird die Voraussetzung dafür geschaffen, eventuelle Qualifikationsdefizite von Frauen auszugleichen. Die Teilnahme an Fortbildungen ist ein wesentlicher Faktor zum beruflichen Fortkommen. Fortbildungsveranstaltungen können auch dazu dienen, Frauen auf die Bewältigung spezifischer Vorurteile vorzubereiten, die ihnen als Führungskräfte immer noch entgegen gebracht werden. Abs. 4 soll für Eltern oder Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erleichtern oder erst ermöglichen. Die Höhe der zu erstattenden Kosten nach Abs. 5 ist in Anlehnung an die reisekostenrechtlichen Vorschriften zu bestimmen.

#### Zu § 27 (Aufgaben des Frauenförderplans)

§ 27 definiert den Frauenförderplan als Teil der Personalplanung und eines ihrer wesentlichen Instrumente, um die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu gewährleisten. Wesentliche Aufgabe von Frauenförderplänen ist deshalb die Auswertung bisheriger Maßnahmen der Personalplanung und der sonstigen in solchen Plänen vorgesehenen Maßnahmen auf ihre Eignung und Zielgenauigkeit. Abs. 2 stellt klar, dass die Evaluationsaufgabe eine besondere Pflicht der Dienststellenleitungen und der Angehörigen der Personalverwaltungen ist. Der Grad der Pflichterfüllung ist zwingender Teil der Leistungsbeurteilung. Damit wird die besondere Verantwortung des verpflichteten Personenkreises präzisiert. Zugleich kann die mangelnde Erfüllung der entsprechenden Pflichten künftig zum Anlass genommen werden, ggf. einen Aufgabenwechsel vorzunehmen.

#### Zu § 28 (Inhalte des Frauenförderplans)

§ 28 legt die Inhalte der Frauenförderpläne fest und orientiert sich an deren Zweck, die Dienststellen zu gezielter, frauenfördernder Personalplanung und Personalentwicklungsplanung anzuhalten. Für Zielvorgaben zur Hebung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, müssen künftig auch die jeweiligen Maßnahmen angegeben werden, durch deren Erlass die angegebenen Ziele erreicht werden sollen. Damit kann erreicht werden, dass Zielvorgaben keine abstrakten Größen sind, sondern realistisch gestaltet werden und die Wege erkennen lassen, die Ziele tatsächlich zu erreichen. Entsprechende Überlegungen müssen daher schon bei der Aufstellung der Frauenförderpläne angestellt und dokumentiert werden.

Unter einer frauenfördernden Personalentwicklungsplanung sind nach Abs. 3 z.B. Karriere- und Laufbahnplanungen, Aufstiegsförderung, Fort- und Weiterbildung sowie Nachwuchsent-

wicklungsprogramme für Frauen zu verstehen, ebenso wie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Die als Grundlage für den Frauenförderplan notwendige Analyse (Abs. 1) hat diejenige Dienststelle zu erstellen, die den Frauenförderplan erstellt. Wird ein Frauenförderplan für mehrere Dienststellen erstellt, so sind an der Erstellung der Analyse wie auch des Frauenförderplans die Frauenbeauftragten aller Dienststellen zu beteiligen.

Die Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils sind eigenverantwortlich durch die Dienststelle entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten in der Dienststelle und den betroffenen Besoldungs- und Entgeltgruppen festzulegen. Zur Erreichung der Zielvorgaben muss die personalplanende und entscheidende Stelle alle mit dem geltenden Recht zu vereinbarenden Möglichkeiten ausnutzen. Durch gezielte Personalentwicklungsplanung kann ein Reservoir an qualifizierten Frauen für bestimmte Bereiche, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, gewonnen werden. Die Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Frauen in Männerberufen lassen erwarten, dass diese Frauen aufgrund ihrer überdurchschnittlichen Motivation die Männer in Bezug auf die Qualifikation überflügeln werden. Diese Motivation gilt es für die weitere Berufsausübung zu erhalten und ggf. auch auszubauen.

Entsprechend dem bisherigen Recht müssen Frauenförderpläne nach Abs. 4 für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorsehen, dass mindestens 50% der besetzbaren Arbeitsplätze mit Frauen besetzt werden.

Sofern die Dienststelle glaubhaft darlegen kann, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation für bestimmte freiwerdende Arbeitsplätze gewonnen werden können, kann der Frauenförderplan von der Mindestvorgabe des Abs. 4 abweichen. Voraussetzung einer solchen Abweichung ist künftig jedoch, dass die entsprechenden Gründe dafür im Frauenförderplan selbst nachvollziehbar dokumentiert werden, und zudem dargelegt wird, dass eventuelle Qualifikationsdefizite von Frauen nicht durch Aus-, Einführungs-, Anpassungs- oder Förderungsfortbildung beseitigt werden können. Damit wird klargestellt, dass die Dienststellen alles rechtlich Mögliche unternehmen müssen, die Zielvorgabe des Abs. 4 zu erreichen, ggf. die bestehenden Anforderungsprofile darauf überprüfen müssen, ob einzelne Merkmale tatsächlich notwendig sind, um ggf. entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Auf diese Weise wird die tatsächliche Ausrichtung der Frauenförderpläne auf die Zielvorgabe des Abs. 4 befördert, Ausnahmen werden deutlich erschwert.

Abs. 6, 7 enthalten verbindliche personalplanerische Vorgaben zur Erhaltung des Frauenanteils in der Belegschaft, wenn Arbeitsplätze nicht wiederbesetzt oder eingespart werden. Diese Vorgaben erstrecken sich auch auf Entscheidungen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen einschließlich der Nichtverlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Abs. 8 stellt klar, dass ein Frauenförderplan nach Möglichkeit die Darstellung personenbezogener Daten vermeiden soll. In bestimmten Konstellationen wird sich dies allerdings nicht vermeiden lassen. § 28 liefert dafür den gesetzlich vorausgesetzten Rechtfertigungsgrund.

Zu § 29 (Geltungsdauer der Frauenförderpläne)

§ 29 regelt die Geltungsdauer des Frauenförderplans und kürzt sie auf vier Jahre ab. Rechtzeitig zum Ablauf der ersten zwei Jahre ist eine Prüfung zur Anpassung des laufenden Frauenförderplans einzuleiten, um zu überprüfen, in welchem Ausmaß es gelungen ist, den bestehenden Plan erfolgreich umzusetzen, und in welchem Umfang ggf. Anpassungen nötig sind.

Im Frauenförderplan, der zum Ablauf seiner Geltungsdauer neu zu erstellen ist, müssen nach Abs. 4 die Gründe angegeben werden, aus denen die Zielvorgaben des ausgelaufenen Frauenförderplans nicht erreicht werden. Diese Angaben müssen den vorgesetzten Behörden und den Aufsichtsbehörden rechtzeitig vor der Aufstellung des neuen Frauenförderplans übermittelt werden, um deren aufsichtliches Einschreiten zu ermöglichen.

Fehlt es an einem gesetzeskonformen Frauenförderplan, bedürfen Personalmaßnahmen nach Abs. 6 der vorherigen schriftlich begründeten Zustimmung der Frauenbeauftragten. Zugleich wird geregelt, welche Folgen eintreten, wenn diese Zustimmung nicht erteilt worden ist. Diese Sanktionsregelung trägt dazu bei, die Dienststellen zur Erstellung gesetzeskonformer Frauenförderpläne anzuhalten, weil andernfalls ihre Personalhoheit erheblich beschränkt wird.

Abs. 7, 8 legen fest, dass bestimmte Personalentscheidungen besonderen Zustimmungserfordernissen unterliegen, wenn die Zielvorgaben eines abgelaufenen Frauenförderplans nicht erreicht wurden.

#### Zu § 30 (Zuständigkeiten)

§ 30 regelt die Zuständigkeiten für die Aufstellung von Frauenförderplänen. Dabei gilt der Grundsatz, dass für jede Dienststelle mindestens ein Frauenförderplan aufzustellen ist. Es können auch mehrere Frauenförderpläne aufgestellt werden. Ebenso können kleinere Dienststellen in der Landesverwaltung für die Aufstellung eines Frauenförderplans zusammengefasst werden.

Abs. 4 sieht abweichend vom bisherigen Recht vor, dass der kommunalen Vertretungskörperschaft die Stellungnahme der Frauenbeauftragten vorzulegen ist, wenn diese sich nicht mit der Verwaltungsbehörde über den Inhalt des von dieser erarbeiteten Frauenförderplans geeinigt hat. Darüber hinaus ist vorgesehen, dass die Frauenbeauftragte in diesem Fall Gelegenheit erhalten muss, ihren Standpunkt mündlich in der Vertretungskörperschaft, ihren Ausschüssen oder Deputationen darzulegen und zu verteidigen.

#### Zu § 31 (Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung)

§ 31 verpflichtet das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung und die nach § 75 einzurichtende zentrale unabhängige Stelle zur Unterstützung aller Dienststellen bei der Erstellung von Frauenförderplänen. Diese Unterstützung kann von den einzelnen Dienststellen beantragt werden. Den Frauenbeauftragten steht das Recht zu, diese Unterstützung auch dann anzufordern, wenn die Dienststellenleitung dies ablehnt. In diesem Fall müssen dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort bzw. der zentralen unabhängigen Stelle alle relevanten Informationen und Unterlagen durch die örtliche Dienststelle zur Verfügung gestellt werden. Die Regelung zielt darauf ab, den Sachverstand des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts bzw. der zentralen unabhängigen Stelle vor Ort nutzbar zu machen und so dazu beizutragen, dass gesetzeskonforme Frauenförderpläne erstellt werden und die fachliche Qualität dieser Pläne sich kontinuierlich verbessert.

#### Zu § 32 (Verfahren zur Mitbestimmung des Personalrats)

Im Falle des § 77 Abs. 3 HPVG ist im Falle einer mangelnden Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat über den Frauenförderplan unmittelbar die Einigungsstelle anzurufen und kein Stufenverfahren durchzuführen. Die Einigungsstelle wird abweichend vom HPVG auf der Ebene der örtlichen Dienststelle gebildet. Dadurch wird der Abschluss des Verfahrens zur Aufstellung des Frauenförderplans beschleunigt. Zugleich wird die Verantwortung der vor Ort Beteiligten für den Inhalt des Frauenförderplans betont.

#### Zu § 33 (Veröffentlichung)

Der Frauenförderplan und seine Anpassung oder Aktualisierung bedürfen nach Abs. 1 wie bisher einer Veröffentlichung, um die Transparenz im gesamten Verfahren zu gewährleisten. Über das geltende Recht hinaus wird künftig auch eine öffentliche Bekanntgabe vorgesehen, sodass vom Publikum von den Vorgaben des Frauenförderungsplans und dem Grad seiner Zielerreichung Kenntnis genommen werden kann. Dies kann dazu beitragen, die Bereitschaft zur Erfüllung der Ziele und Vorgaben des Frauenförderplans zu erhöhen. Darüber hinaus sind

in der Landesverwaltung die übergeordneten Dienststellen zu unterrichten, um sie an die Ausübung der ggf. wahrzunehmenden Aufsichtsbefugnisse zu erinnern.

Abs. 2 schreibt in Anlehnung an § 11 Abs. 1 BGG vor, dass Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen der Frauenförderplan gesondert schriftlich bekannt zu geben ist. Dies betont die Verantwortung dieses Personenkreises für die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans.

#### Zu § 34 (Grundsatz der Familienfreundlichkeit)

Die Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie ist ein entscheidender Faktor, Frauen den Weg in die volle berufliche Gleichstellung zu ermöglichen, ohne sie in ihrer Entscheidung für ein bestimmtes Lebens- und Berufskonzept übermäßig einzuschränken. In zunehmendem Maße gilt dies inzwischen auch für Männer. Daher müssen in allen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung in Hessen Bedingungen gewährleistet werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Den Beschäftigten wird insoweit ein eigenes subjektives Recht gewährt, das nur durch entgegenstehende zwingende dienstliche Gründe im Einzelfall begrenzt wird. § 34 enthält insoweit eine Grundsatzregelung, die durch die nachfolgenden Bestimmungen beispielhaft konkretisiert wird, dadurch aber nicht eingeschränkt wird.

§ 34 wie auch die nachfolgenden Bestimmungen treffen keine Unterscheidung nach dem Status der Beschäftigten und enthalten entsprechend dem Grundsatz in Art. 29 Abs. 1, Art. 135 HV einheitliche Regelungen für alle dem Geltungsbereich des HGIG unterfallenden Beschäftigten. Soweit die §§ 34 ff. günstiger sind als arbeits- oder dienstrechtliche Regelungen, gehen die Bestimmungen des HGIG vor. Über die ggf. nötigen Anpassungen im Dienstrecht wird ggf. später zu entscheiden sein.

#### Zu § 35 (Teilzeit)

Teilzeitbeschäftigung kann nach Abs. 1 auch von Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion in Anspruch genommen werden.

Allen an Teilzeitbeschäftigung Interessierten ist die Möglichkeit einer Befristung der Arbeitszeitverminderung anzubieten (Abs. 2). Auf entsprechende Möglichkeiten müssen sie ausdrücklich und schriftlich hingewiesen werden. Dies ist nötig, um die in der Praxis gelegentlich vorkommenden Verstöße gegen die vergleichbaren Informationspflichten nach Maßgabe des geltenden Rechts besser zu vermeiden.

Abs. 3 verlangt, die Ablehnung von Anträgen auf Arbeitszeitverminderung schriftlich unter Darlegung der Gründe zu begründen und eine ggf. abweichende Auffassung der Frauenbeauftragten mitzuteilen. Dies soll den Beschäftigten die Auseinandersetzung mit dem Standpunkt der Dienststelle erleichtern.

Abs. 4 stellt klar, dass jede Arbeitszeitverminderung eine entsprechende Verminderung der dienstlichen Aufgaben zwingend zur Folge hat und entsprechend umzusetzen ist. Zudem ist entsprechend dem bisherigen Recht die Pflicht zu beachten, einen personellen Ausgleich für die Arbeitszeitverminderung vorzunehmen, diese also nicht für Zwecke der Einsparung von Haushaltsmitteln zu missbrauchen. Der Haushaltsplan hat dafür die entsprechenden Mittel auszuweisen. Abs. 5 stellt insoweit klar, dass dies auch für Zeiten des Mutterschaftsurlaubs und der Elternzeit gilt.

#### Zu § 36 (Flexibilisierung der Präsenz)

§ 36 enthält verpflichtende Vorgaben zur Flexibilisierung der Präsenzzeiten von Beschäftigten mit Familienpflichten. Dabei wird klargestellt, dass für den Fall, dass nur eine beschränkte Zahl von Tele- oder Heimarbeitsplätzen zur Verfügung steht, solche Arbeitsplätze vorrangig Beschäftigten mit Familienpflichten zur Verfügung zu stellen sind, wobei § 81 Abs. 4 SGB IX unberührt bleibt.

Zu § 37 (Beurlaubung)

§ 37 lässt für Anträge von Beschäftigten mit Familienpflichten auf eine Beurlaubung § 35 entsprechend gelten.

Zu § 38 (Information über Nachteile)

Die Auswirkungen einer Verringerung der Arbeitszeit, einer Beurlaubung oder einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit sind den betroffenen Beschäftigten in vielen Fällen unklar. Es ist Aufgabe der entsprechenden Dienststelle, die antragsstellenden Beschäftigten in allgemeiner Form über die entsprechenden Konsequenzen aufzuklären, um ihnen Gelegenheit zu geben, ihren Wunsch auf eine Veränderung der Dienst- oder Arbeitsbedingungen vor diesem Hintergrund zu überdenken. Die Beschränkung auf eine Unterrichtung in allgemeiner Form macht zugleich deutlich, dass keine detaillierten Auskünfte für den jeweiligen Einzelfall erteilt werden müssen.

Zu § 39 (Aufstockung der Arbeitszeit)

Beschäftigte, deren individuelle Arbeitszeit nicht der üblichen vollen Arbeitszeit in der Dienststelle entspricht, haben das Recht, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt zu werden oder ihre Arbeitszeit vorzeitig aufzustocken, wenn sie während der verminderten Arbeitszeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten Familienpflichten wahrgenommen haben. Es ist nicht erforderlich, dass die Verminderung der Arbeitszeit aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten beantragt oder im Hinblick darauf vereinbart wurde. Es genügt die Tatsache der Wahrnehmung von Familienpflichten im entsprechenden Mindestumfang. Voraussetzung des Vorrangs ist eine in etwa gleiche Qualifikation im Verhältnis zu anderen Bewerbern oder Bewerberinnen. Für die Konkurrenz von Frauen und Männern gilt § 22 entsprechend, wobei die Wahrnehmung von Familienpflichten einen besonderen Grund in der jeweiligen Person darstellt.

Zu § 40 (Rückkehr aus einer Beurlaubung)

Beurlaubten Beschäftigten muss der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden. Abs. 1 begründet in Anlehnung an § 39 einen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung, wenn die Beurlaubung für wenigstens ein Jahr ausgesprochen war und während der Beurlaubung für mindestens sechs Monate Familienpflichten wahrgenommen wurden. Grund der Beurlaubung muss nicht die Wahrnehmung von Familienpflichten gewesen sein.

Abs. 2 verpflichtet die Dienststelle dazu, beurlaubten Beschäftigten geeignete Angebote wie z.B. die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anzubieten, um die Verbindung zur Dienststelle und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Soweit Beschäftigte während ihrer Beurlaubung an einer Fortbildungsmaßnahme teilnehmen, steht ihnen nach der Rückkehr in die aktive Beschäftigung ein Anspruch auf Arbeits- oder Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang zu. Damit wird ein Anreiz gesetzt, Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Kann die Arbeits- bzw. Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres nach der Rückkehr in die Beschäftigung aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, kann stattdessen eine Vergütung gewährt werden. Diese Regelung erhöht die Flexibilität der Dienststellen.

Abs. 3 verpflichtet zur Führung von Beratungsgesprächen rechtzeitig vor dem Ende einer Beurlaubung. Die Beschäftigten sind unter Beachtung der individuellen Zumutbarkeit verpflichtet, an den ihnen innerhalb der letzten neun Monate vor dem Ende der Beurlaubung angebotenen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, sofern dies unter Beachtung der Vorgaben des § 34 zumutbar ist. Damit soll die Situation der beurlaubten Beschäftigten für den Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Dienstes bzw. der Arbeit im Interesse aller Beteiligten verbessert werden. Aus dem Zeitraum von neun Monaten ergibt sich, dass entsprechende Beratungsgespräche grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt beginnen müssen.

#### Zu § 41 (Einstellung von Bewerbern, Bewerberinnen mit Familienpflichten)

Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund der Übernahme von Familienpflichten aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder nach der Beendigung ihrer Ausbildung keine Übernahme in den öffentlichen Dienst beantragt haben, haben im Auswahlverfahren Vorrang, sofern ihre Qualifikation sich nicht wesentlich von der Qualifikation anderer unterscheidet und die Wahrnehmung der Familienpflichten im Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als zwei Jahre zurückliegt. Für die Konkurrenz von Männern und Frauen gilt § 22 entsprechend.

#### Zu § 42 (Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten)

Teilzeitbeschäftigten müssen nach Abs. 1 Satz 1 die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten geboten werden. Auch im Übrigen darf von ihrer Gleichbehandlung nur dann abgewichen werden, wenn dies durch zwingende sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Damit werden geschlechtsneutral die gleichen strengen Voraussetzungen für eine Ausnahme normiert, wie sie in diesem Gesetz für die Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung vorgesehen sind.

Abs. 2 stellt klar, dass auch bei dienstlichen Beurteilungen jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen ist. Das ist deshalb wichtig, weil derartige Benachteiligungen zulasten teilzeitbeschäftigter Frauen immer noch weit verbreitet sind. Zur Gewährleistung des Gleichbehandlungsgebots enthält Abs. 2 eine Reihe von Verfahrensvorgaben und verpflichtet insbesondere zur Erstellung und Bekanntgabe qualifizierter Notenspiegel in Regelbeurteilungssystemen. Die höhere Transparenz soll eventuelle Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes leichter erkennbar machen. Zugleich erhalten die Beschäftigten auf diese Weise ein Instrument, durch den Notenspiegel den ggf. bestehenden Anschein eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und damit eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts glaubhaft zu machen.

Abs. 3 sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Gewährung sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichstehen, soweit nicht der konkrete und diskriminierungsfreie Leistungszweck eine Unterscheidung nach dem Maß der Arbeitszeit verlangt.

Abs. 4 lässt die Abs. 1 bis 3 entsprechend für Beschäftigte mit flexibilisierten Arbeits- und Präsenzzeiten gelten.

#### Zu § 43 (Verbot der Benachteiligung von Beurlaubungen)

Nach wie vor übernehmen in der Mehrzahl der Fälle weibliche Beschäftigte Familienpflichten und lassen sich dafür beurlauben. Eine Beurlaubung aufgrund der Übernahme von Familienpflichten darf daher nicht zu Benachteiligungen im dienstlichen Bereich führen, insbesondere nicht bei Beförderungen. § 43 Abs. 1, 2 stellt dies sicher, da die Zeiten einer Beurlaubung, die für die Wahrnehmung von Familienpflichten genutzt wurden, keine unangemessenen Verzögerungen im beruflichen Werdegang bewirken darf. Entsprechende Zeiten müssen insbesondere auf tarifliche Erfahrungs- und Bewährungszeiten, den tariflichen Zeitaufstieg und Beförderungssperrfristen angerechnet werden, soweit sich nicht aus § 11 Abs. 5 hinsichtlich der Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs oder einer Elternzeit ein Anspruch auf eine günstigere Behandlung ergibt.

#### Zu § 44 (Paritätische Besetzung von Gremien)

Abs. 1 verlangt zwingend, dass Gremien mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sind, bei einer ungeraden Zahl von Gremiumsmitgliedern also die Mehrheit des Gremiums aus Frauen besteht. Abs. 1 S. 2 erstreckt diese Verpflichtung auf die Besetzung von Leitungsorganen, soweit diese nicht kraft gesetzlicher Regelung durch die Wahl einer Vertretungskörperschaft zu besetzen sind. Es handelt sich um eine elementare Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer in ihrer Unterschiedlichkeit gleichermaßen auf das gesellschaftliche Leben einwirken können. Die geschlechtergerechte Besetzung des Rundfunkrates wird noch zu regeln sein.

§ 44 Abs. 1, 2 enthält entsprechende Vorgaben insbesondere zur Gestaltung von Vorschlägen für Gremienbesetzungen. Ausnahmen von der Parität sind nur im konkreten Einzelfall möglich, sofern sie durch triftige Gründe gerechtfertigt und diese Gründe schriftlich dokumentiert sind. Diese Ausnahme kann für die Gestaltung von Vorschlägen für eine Gremienbesetzung nicht in Anspruch genommen werden, da Abs. 2 insoweit eine abschließende Regelung zur Vorschlagsgestaltung enthält.

Abs. 3 gewährleistet, dass die Frauenbeauftragten sowohl bei den vorschlagsberechtigten wie bei den auswahlbefugten Stellen an den Entscheidungen zur Erstellung von Vorschlägen bzw. zur Auswahl für das jeweilige Gremien nach Maßgabe der allgemeinen Bestimmungen mitwirken.

Zu § 45 (Einigungsstellenbesetzung)

§45 lässt für die Besetzung der Einigungsstelle § 44 entsprechend gelten. Die oberste Dienstbehörde und die Personalvertretung müssen sich bei der Ausübung ihrer Besetzungsrechte dahingehend einigen, dass von den sechs Einigungsstellenbeisitzern mindestens die Hälfte Frauen sind. Insoweit kommt zur näheren Ausgestaltung auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung in Betracht, deren Abschluss der Zustimmung der Frauenbeauftragten bedarf.

Zu § 46 (Aufgabenstellung)

§ 46 regelt die Aufgaben der Frauenbeauftragten und ihre dienstliche Stellung. Ihr Amt ist auf die Wahrnehmung einer die gesamte Verwaltung erfassenden Querschnittsaufgabe gerichtet. Insoweit korrespondiert ihre Aufgabenstellung der umfassenden Gleichstellungsverpflichtung der Dienststellen und ihrer Leitungen nach § 3. Zu diesem Zweck kann sich die Frauenbeauftragte Einblick in alle Verwaltungsbereiche verschaffen.

Durch die Wahrnehmung ihrer amtlichen Aufgaben unterstützt die Frauenbeauftragte die Dienststellen, ihre Leitungen und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hinsichtlich der Erfüllung der ihnen insbesondere aufgrund des HGIG obliegenden Pflichten. Gleichberechtigt zum Förderungsauftrag hat die Frauenbeauftragte zu überwachen, ob und in welchem Umfang die Angehörigen der Dienststelle ihren gleichstellungsbezogenen Verpflichtungen nachkommen und insbesondere die Regelungen des HGIG, einschließlich des Frauenförderplans und der dort vorgesehenen Entscheidungen, umsetzen.

Entsprechend dem personalvertretungsrechtlichen Monatsgespräch sieht Abs. 3 Satz 2 das Recht und die Pflicht der Frauenbeauftragten vor, in regelmäßigen Abständen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen. Diese darf sich nur in Ausnahmefällen vertreten lassen. Dadurch wird ein regelmäßiger persönlicher Meinungsaustausch auf höchster Ebene institutionalisiert, um zu einer besseren Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben beizutragen und die wechselseitigen Verantwortlichkeiten zu unterstreichen.

Frauenbeauftragte sind wie bisher Teil der Verwaltung und nehmen ihre Aufgaben als Gleichstellungscontrollerin als dienstliche Tätigkeit, d. h. als Verwaltungsaufgabe wahr. Sie sind ungeachtet ihrer unmittelbaren Zuordnung zur Dienststellenleitung unabhängiger Teil der Personal- und Organisationsverwaltung, sodass sie wie deren sonstige Beschäftigte Zugang zu Personaldaten im jeweils erforderlichen Umfang haben. Die Weitergabe von Personaldaten erfolgt nicht bereichsübergreifend und unterliegt deshalb nicht den entsprechenden Rechtfertigungsvoraussetzungen. Frauenbeauftragte sind hinsichtlich ihres Zugangs zu Personaldaten wie andere Beschäftigte der Personalverwaltung zu behandeln.

Frauenbeauftragte unterliegen entsprechend dem bisherigen Recht keinen fachlichen Weisungen der Dienststellenleitung. Die ihr verbliebene Dienstaufsicht ist mit der gebotenen Zurückhaltung auszuüben, um einerseits die Selbstständigkeit des Amtes der Frauenbeauftragten, andererseits seine Effizienz bei der Wahrnehmung der gesetzlichen Förderungs- und Überwachungsaufgabe auch bei Meinungsverschiedenheiten nicht zu beeinträchtigen.

Abs. 5 sieht vor, dass die Frauenbeauftragte zur Öffentlichkeitsarbeit berechtigt ist und diese eigenverantwortlich gestaltet. Die Weisungsfreiheit besteht auch für diesen Teil der amtlichen Aufgabenstellung.

Zu § 47 (Bestellung von Frauenbeauftragten, Stellvertreterinnen)

§ 47 regelt die Verpflichtung der Dienststelle zur Bestellung von Frauenbeauftragten und das Verfahren zur Bestellung auch für Stellvertreterinnen.

Entsprechend dem bisherigen Recht kann das Amt nur von einer Frau ausgeübt werden. Dies ist mit § 8 Abs. 1 AGG bzw. Art. 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG vereinbar, da zu den wesentlichen Aufgaben einer Frauenbeauftragten der Schutz von Beschäftigten vor Belästigungen wegen des Geschlechts und sexuellen Belästigungen gehört. Diesen Diskriminierungen sind überwiegend Frauen ausgesetzt, sodass die Unterstützung und Beratung dieser Opfer regelmäßig voraussetzt, dass diese der Amtsinhaberin gerade als Frau ein entsprechendes Grundvertrauen entgegenbringen und ein frauentypisches Einfühlungsvermögen der Amtsinhaberin voraussetzen. Jedenfalls deshalb erweist sich die Beschränkung des Zugangsrechts auf Frauen als nötig, um den diesbezüglichen Anforderungen an eine effektive und zugleich vertrauensbildende Amtsführung zu genügen.

Mit der Festlegung einer Mindestzahl von mehr als 25 Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle für das Entstehen der Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten kehrt das Gesetz zu dem bis 1999 geltenden Rechtszustand zurück.

Soweit mehrere Frauenbeauftragte bestellt werden, sind vorab die Zuständigkeiten unter den Frauenbeauftragten und ggf. auch unter ihren Stellvertreterinnen festzulegen. Dies kann einer Vereinbarung der Frauenbeauftragten überlassen werden, wenn diese Vereinbarung vor Beginn der Amtszeit geschlossen wird. In großen Organisationseinheiten können auch Gesamtfrauenbeauftragte bestellt werden, wie dies z. B. in früheren Jahren bei der Stadt Frankfurt am Main erfolgt war. Die Regelungen belassen den Selbstverwaltungskörperschaften damit einen erheblichen eigenverantwortlich wahrzunehmenden Organisationsspielraum.

Das Amt der Stellvertreterin ist als Verhinderungsververtretung ausgestaltet. Der Stellvertreterin können mit ihrem Einverständnis jedoch von der amtierenden Frauenbeauftragten Aufgaben zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung übertragen werden. Eine solche Übertragung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden.

Zu § 48 (Amtszeit)

§ 48 Abs. 1 lässt die Bestellung einer Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin nur im Einverständnis der jeweiligen Beschäftigten zu. Eine Bestellung gegen den Willen der Betroffenen ist damit ausgeschlossen.

Die Amtszeit beträgt mindestens vier und höchstens sechs Jahre. Die Dauer der Amtszeit ist im Einverständnis mit den Betroffenen festzulegen. Die Amtszeit der Stellvertreterin darf nicht länger sein als die Amtszeit der Frauenbeauftragten selbst. Damit soll verhindert werden, dass die Amtsinhaberin mit einer Stellvertreterin zusammenarbeiten muss, die der Amtsinhaberin nicht genehm ist. Dies ist die Konsequenz der Regelung in § 47 Abs. 4 S. 3, nach der eine Stellvertreterin auf Vorschlag der Frauenbeauftragten zu bestellen ist.

Eine erneute Bestellung nach Ablauf der Amtszeit ist im Einverständnis mit den Betroffenen zulässig.

Kommt die Dienststelle ihrer Bestellungspflicht nicht nach, können jeder und jede Beschäftigte, der Personalrat oder eine nach § 71 Abs. 10 klagebefugte Vereinigung bei der zentralen unabhängigen Stelle i. S. d. § 75 die Bestellung einer Frauenbeauftragten im Wege der Ersatzvornahme beantragen. Damit wird unabhängig von sonstigen Aufsichtsbefugnissen eine Möglichkeit geschaffen, der Untätigkeit einer Dienststelle zu begegnen und einen gesetzeskonformen Zustand herzustellen.

Abs. 5 ermöglicht es der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, das jeweilige Amt jederzeit einseitig niederzulegen. Die Dienststellenleitung kann dem innerhalb einer Woche widersprechen mit dem Ziel, die Wirkung der Amtsniederlegung für eine Dauer von bis zu drei Monaten hinauszuschieben. Damit erhält die Dienststellenleitung die Möglichkeit, innerhalb der Frist eine Neubestellung vorzunehmen und eine frauenbeauftragtenlose Zeit zu vermeiden.

Abs. 6 regelt Fallgestaltungen, in denen das Amt der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin automatisch endet.

Abs. 7 regelt die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Widerruf der Bestellung. Sie ist nur mit Zustimmung des Personalrats möglich. Verweigert er die Zustimmung, kann diese durch eine gerichtliche Entscheidung entsprechend § 66 Abs. 1 HPVG ersetzt werden.

Abs. 8 ermöglicht es, in besonderen Ausnahmefällen die Amtsführung einer Frauenbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin zu untersagen, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist. Gegen die entsprechende Maßnahme kann unmittelbar die Entscheidung des Gerichts angerufen werden. Eine vorläufige gerichtliche Entscheidung ist zulässig.

Abs. 9 lässt das Amt einer Frauenbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin ruhen, wenn ein Verbot der Amtsgeschäfte nach § 39 BeamtStG verfügt wurde oder die Betroffene aus disziplinarischen Gründen vorläufig ihres Dienstes enthoben ist. Unabhängig von den Voraussetzungen des § 39 BeamtStG bzw. des § 43 HDG kommt gegenüber Beamtinnen auch eine Maßnahme nach Abs. 8 in Betracht.

Abs. 10 gibt einer Frauenbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin das Recht, gegen einen Widerruf unmittelbar eine gerichtliche Entscheidung zu beantragen.

Zu § 49 (Ausschluss einer Interessenkollision)

§ 49 Abs. 1 schließt Interessenkollisionen aus, um eine ordnungsgemäße und effektive Führung des Amtes der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu gewährleisten. Beide sind mit ihrer Bestellung von der Wahrnehmung sonstiger Personalangelegenheiten oder deren Vorbereitung zu entbinden, wobei als Personalangelegenheiten solche Angelegenheiten anzusehen sind, wie sie in § 77 Abs. 1, § 78 HPVG aufgeführt sind oder ihnen in ihrer Bedeutung entsprechen. Gleichzeitig wird klargestellt, dass die Mitgliedschaft in Auswahlkommissionen keinen Fall des unzulässigen Interessenkonflikts darstellt, wenn die Mitglieder der Auswahlkommission weisungsfrei handeln können. Keinen Fall der unzulässigen Interessenkollision stellt die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung oder die Wahrnehmung des Amtes einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen dar. Das Gesetz folgt insoweit nicht § 16 Abs. 5 BGleG, sondern hält an der bisherigen bewährten Praxis fest.

Abs. 2 stellt klar, dass die Tätigkeit einer Frauenbeauftragten mit einer Tätigkeit in einer Beschäftigtenvertretung nicht unvereinbar ist. Dies entspricht dem bisherigen Recht. Die Regelung in § 16 Abs. 5 BGleG wird nicht übernommen.

Abs. 3 stellt in Übereinstimmung mit dem bisherigen Recht fest, dass die Tätigkeit einer Frauenbeauftragten die Arbeit in einem kommunalen Frauenbüro nicht ausschließt. Klargestellt wird insoweit, dass bei einer Überschneidung von normalen Verwaltungsaufgaben und denen als Frauenbeauftragte im Zweifel von einer weisungsfreien Tätigkeit als Frauenbeauftragte auszugehen ist.

Zu § 50 (Qualifikation der Frauenbeauftragten)

Frauenbeauftragte müssen ausreichend qualifiziert sein, um den Anforderungen an ihre Tätigkeit aufgrund dieses Gesetzes nachkommen zu können. Sofern dies zu Beginn der Tätigkeit nicht der Fall ist, ist die Dienststelle verpflichtet, die erforderliche Nachqualifikation in die Wege zu leiten und dafür die Kosten zu übernehmen. Zugleich werden konkrete Ansprüche auf Fortbildungsmaßnahmen für die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin in Abs. 2 geregelt. Die Themen der diesbezüglichen Fortbildung werden konkret benannt. Die Frauenbe-

auftragten und die stellvertretenden Frauenbeauftragten sind nach Abs. 3 verpflichtet, entsprechende Bildungs- und Qualifizierungsangebote wahrzunehmen.

#### Zu § 51 (Entlastung)

Frauenbeauftragte sind im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Dabei ist der Umfang der anfänglichen Entlastung zu Beginn der Amtszeit bereits Gegenstand des Mitbestimmungsverfahrens nach § 74 Abs. 1 Nr. 3 HPVG, wobei die Frauenbeauftragte an den in diesem Verfahren festgelegten Entlastungsumfang nicht gebunden ist, sondern ggf. eine weitergehende Entlastung verlangen kann.

Abs. 3 stellt klar, dass die Tätigkeit als Frauenbeauftragte Vorrang vor anderen dienstlichen Aufgaben hat und dieser Vorrang von der Frauenbeauftragten in eigener Verantwortung festgestellt wird.

Abs. 4 benennt die Kriterien zur Bemessung des Entlastungsumfangs.

Abs. 5 schreibt eine Mindestentlastung vor. Sie beträgt ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 100 die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft. Dies entspricht § 18 Abs. 2 Satz 2 BGlG. Abs. 5 enthält allerdings abweichend vom Bundesrecht keine bloße Soll-Regelung, sondern eine unbedingte Verpflichtung.

Abs. 6 verpflichtet ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 300 eine Entlastung im Umfang einer Vollzeitarbeitskraft und knüpft damit an § 40 Abs. 3 Satz 1 HPVG an. Eine Orientierung an § 18 Abs. 2 Satz 2 BGlG scheidet angesichts des erheblichen Umfangs der Aufgaben einer Frauenbeauftragten aus.

Abs. 7 ermöglicht es der Frauenbeauftragten bei einem Streit über den Entlastungsumfang, unmittelbar eine gerichtliche Entscheidung zu beantragen. Eine vorläufige gerichtliche Regelung ist zulässig.

Abs. 8 stellt klar, dass sich der Entlastungsumfang einer in einem kommunalen Frauenbüro tätigen Frauenbeauftragten nach den Regelungen in Abs. 5, 6 richtet und ihre sonstigen Aufgaben den Umfang der Entlastung nicht mindern. Ggf. ist die Zahl der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Frauenbüros entsprechend zu erhöhen.

#### Zu § 52 (Schutzvorschriften)

§ 52 Abs. 1 definiert das Amt der Frauenbeauftragten als örtliche unabhängige Stelle und wiederholt die Weisungsfreiheit bei der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben der Dienststelle. Dies erlaubt es, das Amt der Frauenbeauftragten als unabhängige Stelle im Sinne des § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG aufzufassen.

Abs. 2 verpflichtet die Dienststelle, ihre Leitung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Unterstützung der Frauenbeauftragten in ihrer Amtsführung. Es handelt sich um vollwertige Dienstpflichten, deren Erfüllung unter anderem Gegenstand dienstlicher Beurteilungen ist.

Abs. 3 verbietet eine Verringerung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts einschließlich eventueller Zulagen im Hinblick auf die Wahrnehmung des Amtes einer Frauenbeauftragten oder als deren Stellvertreterin. Vom Bezug von Leistungszulagen dürfen sie nicht ausgeschlossen werden. Ihnen ist ggf. z. B. der Durchschnittsbetrag solcher Zulagen zu gewähren.

Abs. 4 gibt den Frauenbeauftragten für die Dauer ihres Amtes und entsprechend dem Umfang ihrer Entlastung von sonstigen Aufgaben einen Anspruch auf Besoldung bzw. Vergütung mindestens in Höhe der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe 11 TVöD/TV-H. Die etwaige Differenz ist als vorübergehende Zulage zu zahlen. Je nach Größe der Dienststelle, der Zahl der Beschäftigten oder dem Verantwortungsbereich kommt als Bezugsgröße dieser Zulage auch ein höheres Amt bzw. eine höhere Entgeltgruppe in Betracht. Für die Beurteilung des Vergleichs mit anderen Beschäftigten wird unter anderem auf die Eingruppierung der sonst in der Personalverwaltung in leitender Funktion tätigen Beschäftigten abgestellt. Damit soll die Bedeutung der Arbeit von Frauenbeauftragten anerkannt werden. Gleichzeitig wird so

der Verantwortung für die Dauer der Amtsausübung und dem Grundsatz Rechnung getragen, dass die Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten nicht ehrenamtlich wie im Personalvertretungsrecht, sondern hauptamtlich und gegen Vergütung erfolgt. Art. 33 Satz 1 HV verlangt ausdrücklich, das Arbeitsentgelt müsse der individuellen Leistung entsprechen. Dem trägt das Gesetz mit § 52 Abs. 4 Rechnung.

Abs. 5 verbietet jegliche Behinderung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Amtsausübung und begründet zugleich ein entsprechendes individuelles wie organschaftliches Abwehrrecht.

Abs. 6 gewährleistet das Recht auf einen weiteren beruflichen Aufstieg und normiert ein entsprechendes Benachteiligungsverbot in Anlehnung an die personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen. Abs. 6 Satz 3 sieht zu diesem Zweck vor, dass der Werdegang zu diesem Zweck fiktiv nachzuzeichnen und regelmäßig zu aktualisieren ist.

Abs. 7 verbietet es, Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin in ihren Tätigkeiten als Frauenbeauftragte dienstlich zu beurteilen. Hier ist ggf. eine fiktive Nachzeichnung der Qualifikation und dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen, wobei davon auszugehen ist, dass sich durch die amtliche Tätigkeit die Qualifikation insbesondere im Bereich des Personalwesens erhöht.

Abs. 8 schützt Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen vor Versetzung, Abordnung, Umsetzung oder Kündigung ebenso wie ein Personalratsmitglied. Dementsprechend sind § 64 Abs. 2, § 66 HPVG entsprechend anzuwenden.

Abs. 9 schützt Frauenbeauftragte davor, im Hinblick auf ihre bisherige Amtstätigkeit nicht erneut bestellt zu werden. Will die Dienststelle keine erneute Bestellung der Amtsinhaberin vornehmen, kann die Frauenbeauftragte die Entscheidung der zentralen unabhängigen Stelle bzw. bei den kommunalen Gebietskörperschaften des Gemeindevorstands/Magistrats/Kreisausschusses beantragen (Abs. 11). Teilt die Dienststelle der Frauenbeauftragten die Absicht, von einer erneuten Bestellung abzusehen, nicht spätestens zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit unter Darlegung der Gründe schriftlich mit, verlängert sich die bisherige Amtszeit automatisch.

#### Zu § 53 (Ausstattung)

§ 53 Abs. 1 gibt der Frauenbeauftragten einen Anspruch auf die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung. Die Regelung lehnt sich an § 42 Abs. 2 HPVG an, betont aber zusätzlich den Anspruch auf die erforderliche personelle Ausstattung durch die Zuordnung von Büropersonal zur Erledigung verwaltungstechnischer Aufgaben. Damit soll erreicht werden, dass die Frauenbeauftragte ihre Arbeitszeit in vollem Umfang auf die inhaltliche Ausgestaltung ihres Amtes verwenden kann. Arbeitet die Dienststelle nach Budgetierungsgrundsätzen, ist der Frauenbeauftragten ein eigenes Budget zur Verfügung zu stellen. Die bereit gestellten Mittel müssen ausreichen, um die notwendige Ausstattung finanzieren zu können. Ggf. ist das Budget entsprechend aufzustocken.

Abs. 2 sieht vor, dass zusätzlich zur personellen Ausstattung nach Abs. 1 Satz 1 ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 600 der Frauenbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Umfang einer Vollzeitkraft zur Verfügung zu stellen ist. Die Qualifikation des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin muss mindestens dem Niveau des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes entsprechen, um durch die Befähigung zur eigenverantwortlichen Sachbearbeitung eine effiziente und arbeitsteilige Erledigung der Aufgaben im Amt der Frauenbeauftragten tatsächlich zu gewährleisten. Werden Teilzeitkräfte zugeordnet, muss der Gesamtumfang der durch sie abgedeckten Arbeitszeiten das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß erreichen.

Ab einer Beschäftigtenzahl von 1000 erhöht sich der Umfang der zuzuweisenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auf mindestens zwei Vollzeitbeschäftigte, ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 2000 auf mindestens drei Personen.

Abs. 3 regelt die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Frauenbeauftragten und trifft die notwendigen Vorkehrungen, um ihr eine arbeitsteilige Erledigung der amtlichen Aufgaben zu ermöglichen.

Abs. 4 stellt klar, dass die Frauenbeauftragte bei einem Streit um die Ausstattung unmittelbar eine gerichtliche Entscheidung beantragen kann und ggf. eine vorläufige Regelung zulässig ist.

#### Zu § 54 (Informationsrechte)

§ 54 regelt die Informationsrechte der Frauenbeauftragten und gibt ihr in den Abs. 1, 2 umfassende Ansprüche auf Unterrichtung durch die Dienststelle, ein umfassendes Recht auf Einsicht in Unterlagen, Akten einschließlich Personalakten und auf die unverzügliche Erteilung von Auskünften durch die Dienststelle.

Abs. 3 gibt der Frauenbeauftragten in Anlehnung an § 20 Abs. 1 Satz 3 BGG das Recht, sich an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten aktiv zu beteiligen. Die Regelung ist zwingend und erlaubt abweichend vom Bundesrecht auch in Einzelfällen keine Abweichung. Ein konkreter Gleichstellungsbezug der jeweiligen Angelegenheit ist keine Voraussetzung für die Ausübung dieses Rechts, da sich aufgrund des § 3 die Frage einer ausreichenden Beachtung des Gleichstellungsauftrages bei der Bearbeitung jeder von Abs. 3 Satz 1 erfassten Angelegenheit stellen kann und nur der Querschnittsverantwortung der Frauenbeauftragten im Sinne einer Gleichstellungscontrollerin entsprochen werden kann.

Abs. 3 Satz 2 gibt der Frauenbeauftragten das Recht, sich an allen Besprechungen zu beteiligen, deren Gegenstand die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien oder der Beurteilungsmaßstäbe ist.

Abs. 4 gibt der Frauenbeauftragten das Recht, sich in eigener Verantwortung durch einen persönlichen Kontakt mit einzelnen Beschäftigten unmittelbar über die für ihr Amt bedeutsamen Umstände zu unterrichten. Die Ausübung dieses Rechtes ist nicht davon abhängig, dass zuvor um entsprechende Unterrichtung durch die Dienststelle ersucht wurde.

#### Zu § 55 (Externe Unterstützung)

§ 55 regelt den Zugriff der Frauenbeauftragten auf externen Sachverstand. Frauenbeauftragte, auch die der kommunalen Körperschaften, haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstwegs fachliche Unterstützung oder Auskunft einzuholen. Die Ausübung dieses Rechtes ist an keine sonstigen Voraussetzungen gebunden und wird daher nach freiem Ermessen von der Frauenbeauftragten ausgeübt. Sie kann sich zu diesem Zweck unmittelbar an das für Frauenpolitik zuständige Ressort oder die zentrale unabhängige Stelle (§ 75) wenden. Ebenso kann sich die Frauenbeauftragte jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges an die Behörden der Dienst- oder Rechtsaufsicht wenden, auch um auf diese Weise einen besseren Vollzug des Gesetzes zu erreichen. Damit wird die Position der Frauenbeauftragten deutlich gestärkt. Die Regelung trägt den in der Vergangenheit vielfach geäußerten Wünschen von Frauenbeauftragten Rechnung, nach ihrem Ermessen externe Unterstützung einzufordern. Zugleich erhalten die in der Regelung genannten Behörden auf diese Weise Gelegenheit, sich über Missstände zu unterrichten und ggf. für Abhilfe zu sorgen.

Abs. 2, 3 regeln die Verbindlichkeit der nach Abs. 1 erteilten Auskünfte gegenüber anderen Landesbehörden und den sonstigen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallenden Rechtsträgern. Die Beachtung entsprechender Auskünfte kann von der Frauenbeauftragten aus eigenem Recht beansprucht werden.

Abs. 4 stellt klar, dass bei der Ausübung des Rechtes nach Abs. 1 im erforderlichen Umfang ausnahmsweise auch personenbezogene Daten übermittelt werden dürfen. Diese Daten sind von der angerufenen Stelle so bald wie möglich zu vernichten.

Abs. 5 begründet einen Anspruch auf Unterstützung durch externe Sachverständige und verpflichtet die Dienststelle zur Kostentragung, soweit die Unterstützung für die Aufgabenerfüllung der Frauenbeauftragten erforderlich ist. Dies wird den Frauenbeauftragten bei komplexen Fragestellungen ihre Arbeit erheblich erleichtern können und die Fachgenauigkeit ihrer Arbeit verbessern. Dies liegt zugleich im unmittelbaren Interesse der Dienststelle und konkretisiert ihre Pflicht zur Unterstützung der Frauenbeauftragten.

Zu § 56 (Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen)

Frauenbeauftragte können nach § 56 Abs. 1 aus eigenem Recht an Besprechungen der Dienststellenleitung mit gesetzlichen Vertretungen der Beschäftigten teilnehmen. An den Sitzungen von Beschäftigtenvertretungen können sie mit deren Einvernehmen teilnehmen. Die Teilnahmeregelung verhindert, dass die Sitzung der Beschäftigtenvertretung gegen das Gebot des § 32 Satz 1 HPVG verstößt, unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchgeführt zu werden. Insofern entspricht die Regelung teilweise § 33 Satz 1 HPVG bzw. § 37 HPVG.

Zu § 57 (Verhältnis zu den Beschäftigten)

§ 57 regelt das Verhältnis der Beschäftigten zur Frauenbeauftragten. Abs. 1 Satz 1 ermöglicht es der Frauenbeauftragten in Anlehnung an § 41 HPVG, Sprechstunden einzurichten und abzuhalten. Abs. 1 Satz 2 stellt klar, dass die Beschäftigten sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges auch während der Arbeitszeit an die Frauenbeauftragte zwecks Beratung und Unterstützung in ihren persönlichen Angelegenheiten wenden können.

Nach Abs. 2 Satz 1 ist die Frauenbeauftragte nicht gehalten, die nach Abs. 1 erlangten Informationen an die Dienststelle oder vorgesetzte Behörden weiterzugeben. Anderweitige gesetzliche Offenbarungspflichten bleiben allerdings unberührt. Es ist nicht vorgesehen, dass die Beschäftigten von der Frauenbeauftragten eine Geheimhaltung verlangen können.

Abs. 3 sieht vor, dass mindestens einmal jährlich eine Versammlung aller weiblichen Beschäftigten von der Frauenbeauftragten durchgeführt wird. Die Vorschriften zur Personalversammlung gelten analog.

Zu § 58 (Mitwirkungsrechte)

§ 58 Abs. 1 begründet ein umfassendes organschaftliches Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten an der internen Willensbildung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Gegenstand der Mitwirkung sind sowohl Entscheidungen wie Maßnahmen. Die Mitwirkung ist integraler Bestandteil der internen Willensbildung der Dienststelle. Die Regelung verzichtet auf eine Aufzählung der mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten und beschränkt sich im Gegensatz zu § 69 Abs. 1 Satz 1 HPVG nicht auf Maßnahmen, sondern erfasst alle geplanten Entscheidungen, auch wenn sie den Rechtsstand von Beschäftigten nicht ändern sollen.

Abs. 2 verlangt eine frühzeitige Mitwirkung und stellt klar, dass sie vorbehaltlich der in § 59 Abs. 3 Satz 3 geregelten Ausnahme den gesetzlich geregelten Beteiligungsverfahren nach dem HPVG, dem HRiG und dem SGB IX vorausgeht. Werden Entscheidungen in einem solchen Beteiligungsverfahren geändert, muss die Frauenbeauftragte erneut beteiligt werden.

Abs. 3 enthält eine beispielhafte Aufzählung von Entscheidungen, die zur Besetzung von Arbeitsplätzen bzw. zur Vorbereitung solcher Entscheidungen ergehen, und bezieht die Mitwirkung ausdrücklich auch auf entsprechende Zwischenentscheidungen.

Abs. 4 lässt die Frauenbeauftragte auf Wunsch von Beschäftigten auch an der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung, eines Zeugnisses oder einer sonstigen Eignungsfeststellung mitwirken.

Abs. 5 stellt klar, dass die im HPVG aufgezählten Beteiligungstatbestände für den Umfang des Mitwirkungsrechts der Frauenbeauftragten nur eine beispielhafte Bedeutung haben und es nicht begrenzen. Die Regelung ist erforderlich, weil die bisher im HGIG enthaltenen Bestimmungen von einzelnen Verwaltungsgerichten dahin ausgelegt wurden, dass die beispielhafte Bezeichnung von Gegenständen der Mitwirkung das entsprechende Recht zugleich entsprechend einschränke. Dieser Auslegung steht künftig Abs. 5 entgegen.

Abs. 6 stellt der Frauenbeauftragten für alle Mitwirkungsangelegenheiten ein eigenes Initiativrecht zur Seite und verpflichtet die Dienststelle zur Bescheidung innerhalb von vier Wochen. Auf Anforderung der Frauenbeauftragten muss die Dienststelle ihre Auffassung schriftlich darlegen.

#### Zu § 59 (Mitwirkungsverfahren)

§ 59 regelt das Verfahren zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Die Mitwirkung erfolgt gemäß Abs. 1 durch die Abgabe eines Votums, d. h. eines eigenen Entscheidungsvorschlags, der regelmäßig schriftlich zu erfolgen hat und zu den Akten zu nehmen ist. Dies lehnt sich an § 20 Abs. 2 Satz 3 BGlG an.

Für die Abgabe des Votums schreibt § 59 Abs. 2 abweichend vom Bundesrecht eine Frist von höchstens zwei Wochen vor, knüpft den Fristbeginn jedoch ausdrücklich an eine vollständige Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch die Dienststelle. Abs. 2 Satz 2 stellt klar, dass eine unzureichende Unterrichtung die Frist nicht in Lauf setzt. Das gilt auch dann, wenn die Frauenbeauftragte den entsprechenden Mangel nicht rügt. Abs. 2 Satz 3 begründet lediglich eine Art Obliegenheit für die Frauenbeauftragte, eine aus ihrer Sicht unzureichende Unterrichtung nach Möglichkeit innerhalb der Zweiwochenfrist geltend zu machen.

In dringenden Fällen, die entsprechend zu bezeichnen sind, lässt Abs. 3 die Stellungnahmefrist auf eine Woche abkürzen. Abs. 3 Sätze 2, 3 enthält eine Sonderregelung für fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen, um der Dienststelle insbesondere die Einhaltung der bundesrechtlich vorgegebenen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB zu ermöglichen. In den genannten Fällen darf die Beteiligung der Frauenbeauftragten ausnahmsweise zeitgleich mit der Beteiligung der Anhörung des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt werden. Die Frist für die Stellungnahme der Frauenbeauftragten ist hier auf drei Tage verkürzt.

#### Zu § 60 (Zuständigkeiten)

§ 60 Abs. 1 ordnet das Mitwirkungsrecht abweichend von § 83 Abs. 1 HPVG der Frauenbeauftragten derjenigen Dienststelle zu, deren Leitung einen Entscheidungsprozess einleitet, durchführt oder eine Entscheidung plant.

Abs. 2 enthält eine Sonderregelung zur Beteiligung der Frauenbeauftragten nachgeordneter Dienststellen, soweit diese auf Anforderung einer höheren Dienststelle oder aus Eigeninitiative für eine höheren Orts geplante Entscheidung Vorschläge machen.

Abs. 3 enthält klarstellende Regelungen zur Zuständigkeit der Frauenbeauftragten bei der personalentscheidungsbefugten Dienststelle und die Einbeziehung derjenigen Frauenbeauftragten, die bei derjenigen Dienststelle bestellt ist, der die von der Entscheidung betroffene Person angehört.

Abs. 4 enthält für fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen eine Abs. 3 vorgehende Sonderregelung, um die Einhaltung gesetzlicher Ausschlussfristen nicht zu gefährden.

Abs. 5 regelt die Beteiligung der Frauenbeauftragten, wenn eine Entscheidung der Landesregierung ansteht. Hier sind die Frauenbeauftragten derjenigen Ressorts zu beteiligen, denen die Federführung obliegt.

Abs. 6 enthält eine Sonderregelung für diejenigen Rechtsträger und Unternehmen, bei denen die Vertretungskörperschaft, ein Aufsichts- oder Verwaltungsrat etc. die maßgebliche Ent-

scheidung treffen soll. Hier muss die Verwaltungsbehörde der Körperschaft, das für die Geschäftsführung zuständige Organ gegenüber der entscheidungsbefugten Stelle die vorherige Durchführung der Mitwirkung der Frauenbeauftragten dokumentieren.

#### Zu § 61 (Folgen unterbliebener Beteiligung)

§ 61 Abs. 1 sanktioniert das Unterbleiben einer den gesetzlichen Bestimmungen genügenden Mitwirkung der Frauenbeauftragten dahin, dass die gleichwohl getroffene Entscheidung rechtswidrig ist und dies von jeder Person geltend gemacht werden kann, die von der Entscheidung unmittelbar oder mittelbar betroffen ist. Damit ist z. B. der Abschluss eines Arbeitsvertrages ohne gesetzeskonforme Mitwirkung nichtig. Eine ohne Beachtung der Mitwirkung verfügte Umsetzung ist rechtswidrig und unwirksam. Entsprechendes gilt für Verwaltungsakte wie eine Versetzung oder Abordnung, die ebenfalls rechtswidrig sind. Die mangelnde Beachtung des Mitwirkungsrechts enthält damit einen absoluten Verfahrensfehler.

Abs. 2 eröffnet ungeachtet dessen für den Zeitraum eines Monats nach Ergehen der fehlerhaften Entscheidung die Möglichkeit einer Heilung des Mangels der ordnungsgemäßen Beteiligung. Diese Frist läuft unabhängig davon, ob der Beteiligungsmangel von der Frauenbeauftragten geltend gemacht wird. Die Heilung des Mangels kann bei rechtzeitig nachgeholter Beteiligung nur mit Wirkung für die Zukunft eintreten.

Nach Ablauf der in Abs. 2 vorgesehenen Monatsfrist kann eine Heilung des Mangels in der Beteiligung mit Wirkung für die Vergangenheit nur noch dadurch erfolgen, dass die Frauenbeauftragte auf Antrag der Dienststelle deren Entscheidung ausdrücklich schriftlich genehmigt. Wird die nachträgliche Genehmigung ausdrücklich schriftlich abgelehnt, kommt danach keine Genehmigung durch die Frauenbeauftragte mehr in Betracht. Abs. 3 Satz 3 stellt insoweit klar, dass die Frauenbeauftragte über die Erteilung der Genehmigung unter Berücksichtigung des Sanktionszwecks in Abs. 1 nach freiem Ermessen entscheidet, also insoweit nicht den Verpflichtungen unterliegt, denen die Dienststelle ggf. aufgrund ihrer einseitig getroffenen Entscheidung und des dadurch begründeten Vertrauens der betroffenen Person unterliegt. Ernennungen sind nach Abs. 4 gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG aufgrund ihrer Rechtswidrigkeit zurückzunehmen, wenn nicht die Frauenbeauftragte rechtzeitig nachträglich entsprechend § 61 Abs. 2 beteiligt wird oder nachträglich entsprechend Abs. 3 ihre Zustimmung erteilt. Die Sonderregelung ist nötig, weil Ernennungen nur in eingeschränktem Umfang zurückgenommen werden können. Da die Frauenbeauftragte nach den Regelungen dieses Gesetzes als örtliche unabhängige Stelle eingerichtet ist, ist der Anwendungsbereich des § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG eröffnet.

#### zu § 62 (Beendigung des Mitwirkungsverfahrens)

§ 62 regelt das Ende des Mitwirkungsverfahrens. Dies setzt nach Abs. 1 die Mitteilung der Dienststelle voraus, welche Entscheidung die Dienststelle im Hinblick auf das Votum der Frauenbeauftragten treffen will. Weicht diese Entscheidungsabsicht vom Votum ab, kann die Frauenbeauftragte innerhalb einer Woche eine schriftliche Begründung für die Entscheidungsabsicht der Dienststelle verlangen. Die Regelung lehnt sich an § 20 Abs. 2 Satz 4 BGleG an.

Abs. 2 enthält für fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen eine Sonderregelung, da hier das Mitwirkungsverfahren bereits mit Ablauf der Dreitagesfrist abgeschlossen ist.

#### Zu § 63 (Vereinbarungen, Konfliktmoderation)

Dienststellenleitung und Frauenbeauftragte können sich in einer schriftlichen Vereinbarung auf bestimmte Modalitäten zum Ablauf des Mitwirkungsverfahrens verständigen. Dabei dürfen sie auch von den Vorgaben dieses Gesetzes abweichen, sofern dessen Grundzüge beachtet werden. Damit wird den Beteiligten vor Ort ein eigener Gestaltungsspielraum eröffnet, das

Verfahren an ihre Bedürfnisse anzupassen. Der Disposition entzogen sind insbesondere die Verpflichtungen zur umfassenden und rechtzeitigen Unterrichtung, der sachliche Umfang des Mitwirkungsrechts und die gesetzlich vorgesehenen Sanktionen für den Fall einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung.

Abs. 1 räumt den Beteiligten zugleich das Recht ein, eine derartige Vereinbarung bei Wahrung einer Frist von zwei Wochen zum Quartalsende ohne Angabe von Gründen zu kündigen und damit zum gesetzlichen Regelzustand zurückzukehren. Eine Nachwirkung der gekündigten Vereinbarung ist zwingend ausgeschlossen und kann daher nicht vereinbart werden.

Abs. 3 eröffnet die Möglichkeit, in Anlehnung an § 71 HPVG durch eine Vereinbarung der Frauenbeauftragten mit der Dienststelle eine Moderationsstelle einzurichten, deren Kosten die Dienststelle trägt. Dadurch kann die Lösung von Streitigkeiten gefördert werden, ohne deshalb die Gerichte anrufen zu müssen.

Abs. 3 gibt den Frauenbeauftragten und Dienststellenleitungen das Recht, bei der zentralen unabhängigen Stelle (§ 75) die Einleitung und Durchführung eines Moderationsverfahrens zu beantragen. Die Regelung enthält Vorgaben zur Auswahl des Moderators bzw. der Moderatorin und sieht vor, dass die entsprechende Person eine Vergütung mindestens in Höhe einer Entschädigung für Zeugen und Sachverständige erhält. Die Moderationsstelle spricht Empfehlungen aus, die bei der Arbeit vor Ort gebührend zu berücksichtigen sind.

Zu §§ 64 bis 68 (Widerspruch der Frauenbeauftragten)

Die §§ 64 bis 68 regeln in weitgehender Anlehnung an das bisherige Recht das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten, das im Grundsatz als aufschiebendes Veto ausgestattet und Fristvorgaben für die Entscheidung durch die jeweils zur Entscheidung befugte Stelle versehen ist. Ergeht die Entscheidung nicht innerhalb der Frist, fingiert das Gesetz dies als Abhilfeentscheidung.

Die Frauenbeauftragte hat über die Einhaltung des gesamten Gleichberechtigungsrechts einschließlich der allgemeinen Diskriminierungsverbote zu wachen.

Die Frauenbeauftragte kann zunächst bei der eigenen Dienststelle und sodann bei der obersten Dienstbehörde widersprechen. Bis zur Entscheidung über den Widerspruch kann die Maßnahme nicht vollzogen werden, fristlose Entlassungen und Kündigungen ausgenommen. Wird vor Ort nicht abgeholfen, entscheidet in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde abschließend. Hat sie selbst die angegriffene Entscheidung erlassen, trifft die abschließende Entscheidung entsprechend dem früheren Recht die Landesregierung, die in Art. 127 Abs. 3 HV genannten Fälle ausgenommen.

Entsprechenden den Strukturen in der Kommunalverwaltung hat über den Widerspruch die kommunale Verwaltungsbehörde, bei anderen Rechtsträgern das Organ zu entscheiden, das die Geschäftsführung wahrnimmt. Im kommunalen Bereich muss vor der abschließenden Entscheidung der Verwaltungsbehörde die jeweilige Vertretungskörperschaft unter Darlegung der Auffassung der Frauenbeauftragten unterrichtet werden. Ihre Stellungnahme ist gebührend zu berücksichtigen. Bei anderen Rechtsträgern ist zuvor das aufsichtsbefugte Organ zu unterrichten.

Zu § 69 (Sanktionen)

§ 69 sieht zur Sanktionierung der Nichterfüllung der Zielvorgaben eines Frauenförderplans vor, dass Personalentscheidungen in den Fällen des § 29 Abs. 7, 8 zusätzlich der schriftlichen Zustimmung der Frauenbeauftragten bedürfen. Sofern sie die Zustimmung verweigert, kann sie auf Antrag der Dienststelle gerichtlich ersetzt werden. Das Gericht trifft eine eigene Ermessensentscheidung nach Anhörung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts und kann auf Antrag der Dienststelle auch eine vorläufige Regelung treffen.

Zu § 70 (Organschäftliches Antragsrecht)

§ 70 erkennt als Konsequenz der selbstständigen und unabhängigen Organstellung der Frauenbeauftragten deren Recht an, jedes ihrer Organrechte gerichtlich geltend zu machen oder zu verteidigen. Da die Mehrzahl der Verwaltungsgerichte für die Ausübung eines solchen gerichtlichen Antragsrechts eine ausdrückliche gesetzliche Regelung voraussetzt, wird eine solche Regelung jetzt in § 70 getroffen. Hessen folgt damit den entsprechenden Regelungen in Berlin oder Bremen sowie im Bund, ohne jedoch die dort enthaltenen Beschränkungen zu übernehmen. Die gesetzlichen Organrechte können ohne überflüssige Prozessvoraussetzungen jederzeit und ggf. unter Inanspruchnahme vollwertigen einstweiligen Rechtsschutzes geltend gemacht werden, wie dies z. B. bei kommunalverfassungsrechtlichen Streitigkeiten, der Verteidigung der kommunalen Planungshoheit, hochschulrechtlichen Streitigkeiten, Angelegenheiten der Betriebsverfassung oder des Rechts der Schwerbehindertenvertretungen heute allgemein anerkannt ist. Der Rechtsschutz für Frauenbeauftragte entspricht diesem Niveau.

Die Regelung ist nötig, um dem in der Vergangenheit vielfach zu beobachtenden Übergehen der Organrechte der Frauenbeauftragten entgegenzutreten und ihnen qualifizierte Möglichkeiten einzuräumen, ihre Rechtsstellung zu behaupten. Dies erhöht zugleich das Verhandlungsgewicht vor Ort und stärkt die Position der Frauenbeauftragten, macht sie zu einer in jeder Hinsicht ernst zu nehmenden Institution.

Abs. 4 stellt klar, dass im Wege des ohnehin zulässigen einstweiligen Rechtsschutzes von der Dienststelle auch Handlungen oder Unterlassungen verlangt werden können. Eines vorherigen groben Verstoßes der Dienststelle im Sinne des § 111 Abs. 2 HPVG bedarf es nicht. Einstweiliger Rechtsschutz ist auch dann zulässig, wenn sich die Frauenbeauftragte zur Verfolgung ihrer Organrechte zunächst für einen Widerspruch anstelle der Anrufung des Gerichts entschieden hat. Deshalb ist die Regelung in Abs. 4 nach der in Abs. 2 enthaltenen Regelung zum Verhältnis des Widerspruchsrechts und der Anrufung des Gerichts aufgenommen worden.

Die Kosten des Verfahrens einschließlich einer anwaltlichen Vertretung der Frauenbeauftragten trägt die Dienststelle.

#### Zu § 71 (Gerichtliches Beanstandungsrecht)

§ 71 führt ein gerichtliches Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten ein, um materielle Verstöße der Dienststelle gegen das HGIG und andere die Gleichstellung der Geschlechter betreffende Regelungen gerichtlich klären zu lassen. Die Ausübung des Beanstandungsrechts setzt voraus, dass zuvor von den gesetzlichen Widerspruchsmöglichkeiten Gebrauch gemacht wurde. Für die Regelung besteht deshalb Bedarf, weil andernfalls die in hohem Maße bestehende Unsicherheit über die richtige Anwendung insbesondere des HGIG nicht beseitigt werden kann, da eine gerichtliche Klärung entsprechender Fragen bisher von entsprechenden Individualstreitigkeiten abhängig war, bei denen die Anwendung gleichstellungsrechtlicher Bestimmungen zudem vielfach nur eine von vielen Vorfragen waren. Zugleich erhält die Frauenbeauftragte so die Möglichkeit, ihrer Auffassung von der richtigen Anwendung gleichstellungsrechtlicher Regelungen mehr Gewicht zu geben und das in der Vergangenheit häufig anzutreffende Ignorieren ihrer Positionen zu beenden.

Abs. 10 erweitert die gerichtlichen Antragsmöglichkeiten auf Gewerkschaften, Berufsverbände und sonstige Verbände, deren Ziel die Gleichberechtigung oder die Gleichstellung der Geschlechter ist. Dieses Antragsrecht besteht neben dem der Frauenbeauftragten und lehnt sich hinsichtlich der Gewerkschaften an die in § 17 Abs. 2 AGG getroffene Regelung an. Voraussetzung ist hier jedoch im Gegensatz zu der im AGG getroffenen Regelung kein vorheriger grober Verstoß der Dienststelle gegen ihre gleichstellungsrechtlichen Verpflichtungen. Abs. 10 dient der Umsetzung von Art. 17 Abs. 2 RL 2006/54/EG, knüpft die Antragsbefugnis jedoch nicht an das Einverständnis individuell Betroffener.

§ 71 dient wie § 70 dem Ziel, der staatlichen Verantwortung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung entsprechend Art. 3 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 3 GG, Art. 2, 30 Abs. 2 HV i. V. m. Art. 26 HV besser als bisher geschehen gerecht zu werden.

Zu § 72 (Gesamtfrauenbeauftragte in der Justiz)

§ 72 enthält besondere Bestimmungen für die Gerichte und Staatsanwaltschaften und ermöglicht die Bestellung einer Gesamtfrauenbeauftragten für den jeweiligen Gerichtszweig bzw. die gesamte Staatsanwaltschaft. Im Gegensatz zum bisherigen Recht wird die Gesamtfrauenbeauftragte dem Haushalt des Ministeriums zugeordnet, aus dem die Entlastung und die Ausstattung sowie die sonstigen Personal- und Sachkosten zu finanzieren sind. Ferner werden die Zuständigkeiten der örtlichen Frauenbeauftragten von denen der Gesamtfrauenbeauftragten abgegrenzt und das Verfahren zur Mitwirkung den entsprechenden Besonderheiten angepasst.

Zu § 73 (Koordination der Arbeit von Frauenbeauftragten)

§ 73 sieht in Abs. 1 vor, dass das für Frauenpolitik zuständige Ressort den Informationsaustausch unter den Frauenbeauftragten und ihre Fortbildung koordiniert. Mindestens alle zwei Jahre ist eine Konferenz aller Frauenbeauftragten einzuberufen, in der die Arbeit der Frauenbeauftragten, der Stand der Umsetzung dieses Gesetzes, der Stand der Gleichstellungspraxis und Frauenförderung zu beraten sind. Die Konferenz macht zugleich Vorschläge zur Fortentwicklung von Praxis und Rechtssetzung. Damit wird der Gleichstellungsarbeit ein zusätzliches und öffentlichkeitswirksames Forum verschafft. Zugleich werden die politischen Instanzen in die Pflicht genommen, der gelebten Praxis die nötige Aufmerksamkeit zu widmen.

Abs. 2 verpflichtet das zuständige Ressort, die organisatorischen Voraussetzungen für eine dienststellenunabhängige Vernetzung der Frauenbeauftragten zu schaffen. Zugleich ist die entsprechende Plattform auch interessierten Bürgerinnen und Bürgern, Beschäftigten zugänglich zu machen. Dies soll einen intensiven modernen Kommunikationsansprüchen Rechnung tragenden öffentlichen Meinungs- und Informationsaustausch ermöglichen und der Gleichstellungspolitik in Hessen ein eigenes Forum verschaffen. Dadurch können Beispiele guter Praxis ebenso vorgestellt werden wie nach vor bestehende Probleme, um deren Lösungsmöglichkeiten auf breiterer Grundlage auszuloten. Zugleich kann durch diese Art der verbreiterten Öffentlichkeit das Verantwortungsgefühl vor Ort gestärkt werden.

Zu § 74 (Erlass von Durchführungsbestimmungen)

§ 74 weist die Zuständigkeit für den Erlass von Rechts- und Verwaltungsvorschriften allein dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort zu und stärkt damit dessen Stellung innerhalb der Landesverwaltung. Nur soweit Meinungsverschiedenheiten mit anderen Ressorts, insbesondere im Bereich des Dienstrechts oder des Tarifrechts auftreten sollten, wird nach Art. 104 Abs. 3 HV die Landesregierung zu entscheiden haben. Art. 107 HV steht der Regelung in § 74 nicht entgegen, da die dort getroffene Zuständigkeitsregelung nur vorbehaltlich einer abweichenden gesetzlichen Bestimmung Geltung beansprucht. § 74 macht von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Zu § 75 (Zentrale unabhängige Stelle)

Die Einrichtung einer zentralen unabhängigen Stelle ist ein wesentliches Element zur Durchsetzung der Vorschriften nach diesem Gesetz. Hessen setzt damit den Auftrag in Art. 20 RL 2006/54/EG um, der durch die Regelungen zur Antidiskriminierungsstelle im Bund nur teilweise umgesetzt worden ist.

Abs. 1 beschreibt die Aufgaben der zentralen unabhängigen Stelle, zu denen insbesondere die Untersuchung der Entgeltbedingungen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes gehört, um den fortbestehenden Entgeltunterschieden im Verhältnis der Geschlechter wirksamer begegnen zu können. Insbesondere gilt es, Verfahren zur Analyse von Beurteilungsverfahren

der Entgelte zu entwickeln und den Betroffenen für die Geltendmachung ihrer Rechte zur Verfügung zu stellen.

Die Leitung der „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen“ wird vom Landtag gewählt und arbeitet weisungsfrei. Sie erhält eigene Haushaltsmittel. Sie kann von allen Frauenbeauftragten und allen Beschäftigten ohne Einhaltung des Dienstweges angerufen werden und muss deren Eingaben bearbeiten und bescheiden. Entsprechendes gilt für Bewerber und Bewerberinnen.

Die zentrale unabhängige Stelle kann in eigener Verantwortung Einblick in die Vorgänge einzelner Dienststellen nehmen und diese auswerten. Die Dienststellen haben insoweit die erforderliche Unterstützung zu leisten und müssen dazu ggf. durch die Aufsichtsbehörde angehalten werden. Dies stellt sicher, dass alle Rechtsträger insoweit ihren Verpflichtungen nachkommen.

Abs. 9 überlässt die nähere Regelung einer Ausführungsverordnung der Landesregierung. Die Verordnung muss unter Mitwirkung derjenigen Frauenbeauftragten erstellt werden, die bei dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort bestellt ist. Abs. 9 erlaubt es, durch die Verordnung der zentralen unabhängigen Stelle auch die Aufgaben einer regionalen Antidiskriminierungsstelle zuzuordnen, an der es bisher auf Landesebene fehlt.

#### Zu § 76 (Bericht an den Landtag)

Der Landtag erhält alle fünf Jahre einen umfassenden Bericht des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts über die Anwendung dieses Gesetzes. Die zentrale unabhängige Stelle nach § 75 berichtet dem Landtag jährlich. Damit wird sichergestellt, dass die politisch Verantwortlichen in regelmäßigen Abständen überprüfen können, inwieweit sich die Regelungen dieses Gesetzes bewährt haben oder wo es Änderungsbedarf gibt. § 76 regelt auch, dass die einzelnen Dienststellen dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort alle erbetenen Informationen für die Erstellung des Berichts zur Verfügung stellen müssen. Näheres wird insoweit durch eine Ausführungsverordnung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts geregelt. Damit wird den bisher zu verzeichnenden Informationsdefiziten begegnet werden können, da in der Vergangenheit vielfach angeforderte Daten von anderen Rechtsträgern nicht zur Verfügung gestellt wurden.

#### Zu § 77 (Überleitung von Frauenbeauftragten)

§ 77 leitet die nach dem bisherigen Recht bestellten Frauenbeauftragten in das neue Recht über und lässt sie bis zum Ablauf ihrer bisherigen Amtszeit weiter amtieren. In Satz 2 sieht § 77 die Geltung des neuen Rechts für diese Frauenbeauftragten vor.

#### Zu § 78 (Neue Frauenförderpläne)

§ 78 normiert die Aufstellung neuer Frauenförderpläne und eine Übergangsregelung bis zu ihrer Aufstellung

#### Zu Art. 2

Art. 2 ändert § 77 Abs. 3 HPVG dahin ab, dass ein Frauenförderplan künftig vollständig als Dienstvereinbarung erlassen werden kann. Dies gibt den Dienststellen ein größeres Maß an Gestaltungsmöglichkeiten. Frauenförderpläne müssen künftig nicht mehr ausschließlich als Verwaltungsvorschriften erlassen werden.

#### Zu Art. 3

Art. 3 passt § 5 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) den Erfordernissen des HGIG an und bezeichnet die Stellen, die für die Bestellung der Frauenbeauftragten und den Erlass des Frauenförderplans zuständig sind. Zudem werden Besonderheiten des Widerspruchsverfahrens geregelt.

Zu Art. 4

Art. 4 lässt das neue HGIG am 1. Oktober 2015, drei Monate vor dem Außerkrafttreten des derzeitigen HGIG, in Kraft treten. Dies ermöglicht es den Dienststellen, sich rechtzeitig auf die neuen Anforderungen einzustellen. Zum gleichen Zeitpunkt tritt das bisherige HGIG außer Kraft. Eine Befristung des neuen Gesetzes ist nicht vorgesehen, da die Durchsetzung der Gleichberechtigung aufgrund der bisherigen Erfahrungen eine Aufgabe ist, die noch für unbestimmte Zeit in der Zukunft der Erfüllung durch gezielte Maßnahmen bedarf.

Der Fraktionsvorsitzende:

Thorsten Schäfer-Gümbel

Wiesbaden, .Januar 2015 - vir - 2015\_HGIG\_final