H 13614

Gesetz- und Verordnungsblatt

für das Land Hessen · Teil I

2007	Ausgegeben zu Wiesbaden am 26. September 2007	Nr. 20

Tag	Inhalt	Seite
31. 8. 07	**Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes** ..... *GVBl. II 320-134*	586
17. 9. 07	Verordnung über den Sitz und den Zuständigkeitsbereich der Verwaltungsbehörden und Stellen der Kriegsopferversorgung und über die Zuständigkeit als Widerspruchsbehörden ..... *GVBl. II 37-50; hebt auf GVBl. II –*	596
18. 9. 07	Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetz (Hessische Verordnung über barrierefreie Informationstechnik – HVBIT) ..... *GVBl. II 34-63*	597
5. 9. 07	Verordnung über die Festsetzung von Zusätzen zu den Grundamtsbezeichnungen ..... *GVBl. II 320-181*	598

Bekanntmachung der Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes*)

Vom 31. August 2007

Aufgrund des Artikel 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 713) wird nachstehend der Wortlaut des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729) in der vom 28. Dezember 2006 an geltenden Fassung bekannt gemacht.

Wiesbaden, den 31. August 2007

Die Hessische Sozialministerin
Lautenschläger

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

in der Fassung vom 31. August 2007

Erster Abschnitt
Allgemeines

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

§ 2

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Landesverwaltung,
2. die Kanzlei des Hessischen Landtages,
3. den Hessischen Datenschutzbeauftragten,
4. den Hessischen Rechnungshof,
5. die Gerichte des Landes,
6. die Gemeinden und Gemeindeverbände,
7. die kommunalen Zweckverbände,
8. den Landeswohlfahrtsverband Hessen,
9. den Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main,
10. die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe und
11. den Hessischen Rundfunk.

(2) Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes (§ 3) eigenverantwortlich anwenden. Dies gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in Abs. 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. Gemeinden und Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

(4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch

1. Eigenbetriebe und Krankenanstalten,
2. der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft,

*) GVBl. II 320-134

4. die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
5. für alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene die Staatlichen Schulämter und für die Studienseminare das Amt für Lehrerbildung.

(5) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 57 des Hessischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(6) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 der Hessischen Landeshaushaltsordnung.

(7) Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes üben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, deren vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit die regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet, Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit nach § 85a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt wurde, sowie Richterinnen und Richter, deren Arbeitszeit nach § 7a oder § 7c des Hessischen Richtergesetzes ermäßigt wurde.

(8) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes ist auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Verleihung eines Richteramtes mit einem höheren Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

§ 3
Grundsätze

(1) Die Dienststellen haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförderpläne (§§ 4 bis 6) und sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 bis 13) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

(3) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes (§ 4) in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe, Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangsamt des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe, jede Vergütungsgruppe und jede Entgeltgruppe einen Bereich. Die Stelle, die den Frauenförderplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

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

Zweiter Abschnitt
Frauenförderung

§ 4
Aufstellung von Frauenförderplänen

(1) Frauenförderpläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

(2) In der Landesverwaltung kann für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein Frauenförderplan aufgestellt werden. Über die Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen in einem Frauenförderplan und darüber, welche Dienststelle diesen Frauenförderplan aufstellt, entscheidet die oberste Dienstbehörde durch Anordnung, die im Staatsanzeiger für das Land Hessen oder im Amtsblatt des zuständigen Ministeriums zu veröffentlichen ist. Im Übrigen stellt die Dienstelle die Frauenförderpläne auf. Für Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten sollen keine eigenen Frauenförderpläne aufgestellt werden. Für Personalstellen der Richterinnen und Richter werden für die jeweilige Gerichtsbarkeit durch das zuständige Ministerium und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförderpläne aufgestellt. Frauenförderpläne sind jeweils im Einvernehmen mit der für die erfassten Personalstellen personalentscheidenden Dienststelle aufzustellen.

(3) Für jede Gemeinde und jeden Gemeindeverband ausschließlich der Eigenbetriebe und Krankenanstalten wird mindestens je ein Frauenförderplan aufgestellt. Durch Satzung kann geregelt werden, dass mehrere Eigenbetriebe oder mehrere Krankenanstalten einer Gemein-

de einen gemeinsamen Frauenförderplan aufstellen. Für kommunale Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main wird mindestens ein Frauenförderplan aufgestellt. In Gemeinden, Gemeindeverbänden, Eigenbetrieben, Krankenanstalten und kommunalen Zweckverbänden mit weniger als fünfzig Beschäftigten kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden.

(4) Bei den übrigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie beim Hessischen Rundfunk wird jeweils mindestens ein Frauenförderplan aufgestellt.

§ 5

Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes.

(2) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. Für diese Analyse sind folgende Daten zu erheben:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen,
3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf,
4. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in vom Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(4) In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen oder ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Frauenförderplanes, so ist er nach Ablauf des Zwei-Jahres-Zeitraumes nach Abs. 3 entsprechend zu ändern. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten kann der Frauenförderplan auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Abs. 4 Satz 6 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(8) Um die strukturelle Chancengleichheit von Frauen und Männern in Konzepten und konkreten Maßnahmen weiterzuentwickeln, können an die Stelle von Frauenförderplänen neue Modelle der Verwaltungssteuerung oder Personalentwicklung treten, soweit sie geeignet sind, die Ziele und Grundsätze des Gesetzes zu

verwirklichen. Bei den Modellvorhaben sind verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung und Beförderung zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu treffen. § 7 findet in diesen Fällen keine Anwendung. Die neuen Modelle sollen insbesondere folgende Handlungsschwerpunkte berücksichtigen:

1. Potenzialerkennung und -förderung,
2. Personalauswahlkriterien,
3. Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern,
4. Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen,
5. Übernahme von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
6. Erprobung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
7. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
8. Verbesserung der Integration bei Rückkehr aus Beurlaubungen nach § 13 Abs. 2 und
9. Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

(9) Soweit von der Regelung nach Abs. 8 Gebrauch gemacht werden soll, ist die Frauenbeauftragte an der Erstellung und Umsetzung der Konzepte und konkreten Maßnahmen umfassend zu beteiligen.

(10) In der Landesverwaltung ist die beabsichtigte Aussetzung der Frauenförderpläne nach Abs. 8 spätestens einen Monat vor Beginn der Umsetzung unter Vorlage des Konzepts vom zuständigen Ministerium dem für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständigen Ministerium anzuzeigen. Dieses kann innerhalb eines Monats der Aussetzung mit aufschiebender Wirkung widersprechen, wenn nicht zu erwarten ist, dass mit dem Konzept die Ziele und Grundsätze des Gesetzes erreicht werden. Kommt Einvernehmen zwischen den Ministerien nicht zustande, entscheidet die Landesregierung.

(11) Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium begleitet die Durchführung der Modellvorhaben und wertet sie aus. Die an den Modellvorhaben teilnehmenden Dienststellen legen dem für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständigen Ministerium zum 30. Juni 2009 und danach alle zweieinhalb Jahre einen Bericht über die Wirksamkeit der Modellvorhaben vor.

(12) § 4, § 6 Abs. 2 bis 7, § 10 Abs. 1, 4 und 5, § 16 und § 17 gelten für die in Abs. 8 genannten neuen Modelle entsprechend. Im Übrigen bleiben die Regelungen des Gesetzes unberührt.

§ 6
Verfahren zur Aufstellung von Frauenförderplänen, Bekanntmachung, Berichte

(1) In der Landesverwaltung bedürfen Frauenförderpläne der Zustimmung der Dienststelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht über die in dem Frauenförderplan erfassten Personalstellen ausübt. Die Zustimmung gilt als erteilt, sofern die nach Satz 1 zuständige Dienststelle nicht innerhalb von drei Monaten entscheidet.

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

(3) Frauenförderpläne sind in den Gemeinden der Gemeindevertretung und in den Gemeindeverbänden dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Frauenförderpläne der kommunalen Zweckverbände sowie des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen sind der Verbandsversammlung, Frauenförderpläne des Planungsverbandes Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main der Verbandskammer zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

(4) Frauenförderpläne der übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.

(5) Frauenförderpläne des Hessischen Rundfunks bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates.

(6) Frauenförderpläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekanntzumachen. Die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5 zuständigen Stelle alle zwei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über die Handlungsschwerpunkte (§ 5 Abs. 8) und sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 bis 13) aufgrund von Frauenförderplänen. Bei Änderungen des Frauenförderplanes nach § 5 Abs. 5 sind Abs. 1 bis 5 entsprechend anzuwenden.

(7) Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle drei Jahre, spätestens jedoch zum 30. Juni 2010, über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über die Handlungsschwerpunkte (§ 5 Abs. 8) und sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 bis 13) aufgrund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 2 Abs. 1.

§ 7
Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen

mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

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

§ 8

Ausschreibungen

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

(2) In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund eines Frauenförderplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.

(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei personellen Maßnahmen und Konzepten, die in Vollzug des Gesetzes über den Abbau von Stellen in der Landesverwaltung ergehen.

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

(2) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

§ 10

Auswahlentscheidungen

(1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

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

(3) Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden.

(4) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, im Geltungsbereich der bei den Ministerien und der Staatskanzlei aufgestellten Frauenförderpläne der Zustimmung der Landesregierung. Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauenförderpläne ist die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, des Rektors oder der Rektorin erforderlich. In Gemeinden ist die Beschlussfassung des Gemeindevorstandes, in Gemeindeverbänden die Beschlussfassung des Kreisausschusses, bei kommunalen Zweckverbänden die Beschlussfassung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Beschlussfassung des Verwaltungsausschusses und beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Zustimmung des Organs, das die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts ist die Zustimmung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich; die Angelegenheit ist der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis zu geben. Ist ein in Satz 3 oder 4 genanntes Organ bereits nach anderen Rechtsvorschriften mit der Angelegenheit zu befassen, so ist vor der ersten Beschlussfassung unter Beifügung einer Stellungnahme der Frauenbeauftragten darauf hinzu-

weisen, dass der Frauenförderplan in diesem Bereich nicht erfüllt wurde; eine weitere Beschlussfassung nach Satz 3 oder 4 entfällt. Satz 1 findet keine Anwendung in Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Hessischen Verfassung.

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

(6) Unter Beachtung von § 8 des Hessischen Beamtengesetzes sind Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt einzustellen, die wegen der Versorgung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind oder nach Ableistung eines Vorbereitungsdienstes keinen Antrag auf Übernahme in den öffentlichen Dienst stellen konnten. Beschäftigte, die bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 8 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 11

Personalentwicklung

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

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

(3) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

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

(5) Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich an eine Mehrzahl von Beschäftigten richten, sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.

§ 12

Gremien

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.

Dritter Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen sollen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Interesse der Zielsetzung dieses Gesetzes Arbeitszeitmodelle erproben zu lassen.

(2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. § 85a Abs. 4 des Hessischen Beamtengesetzes wird auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus den in Abs. 2 genannten familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

(4) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

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

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

Vierter Abschnitt
Frauenbeauftragte

§ 14
Bestellung von Frauenbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit fünfzig oder mehr Beschäftigten bestellt eine Frauenbeauftragte; Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten können eine Frauenbeauftragte bestellen. In den Gemeinden, Gemeindeverbänden und bei kommunalen Zweckverbänden mit fünfzig oder mehr Beschäftigten wird je mindestens eine Frauenbeauftragte bestellt. Die Aufgabe kann dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4b der Hessischen Gemeindeordnung oder § 4a der Hessischen Landkreisordnung zugeordnet werden. In diesem Falle soll eine entsprechende personelle Verstärkung des Frauenbüros oder der ähnlichen Stelle vorgenommen werden. Gilt für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein Frauenförderplan, so wird bei der hierfür zuständigen Dienststelle eine besondere Frauenbeauftragte bestellt. Für den Geltungsbereich mehrerer Frauenförderpläne im Sinne von Satz 5 kann eine Frauenbeauftragte bestellt werden, wenn die Frauenförderpläne zusammen nicht mehr als 2 000 Personalstellen betreffen.

(2) Zur Frauenbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. Die Funktion der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. An den Hochschulen ist es zulässig, bei Teilung der Funktion einen Teil mit einer Bewerberin aus dem Wissenschaftsbereich zu besetzen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen kann. Die Bestellung von Frauenbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle.

(3) Im Benehmen mit der Frauenbeauftragten ist eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt.

(4) An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

(5) Bei den Gerichten sind für Angelegenheiten des richterlichen und des nichtrichterlichen Personals, bei den Staatsanwaltschaften für Angelegenheiten des staatsanwaltschaftlichen und des nicht staatsanwaltschaftlichen Personals jeweils gesonderte Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

§ 15
Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für je sechs Jahre bestellt. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sind Verlängerungen der Bestellung jeweils um bis zu sechs Jahre möglich. Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen.

(2) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin können nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten als Frauenbeauftragte oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse als Frauenbeauftragte von dieser Funktion abberufen werden. Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 16
Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an

1. der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie an Maßnahmen nach § 6 Abs. 1 bis 3 und den Berichten nach § 6 Abs. 6,
2. personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, sozialen Maßnahmen im Sinne von § 74 des Hes-

sischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,

3. Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde, sowie
4. an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes.

Frauenbeauftragte nach § 14 Abs. 1 Satz 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförderplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, die die in diesem Frauenförderplan erfassten Personalstellen betreffen, beteiligt zu werden. In der Landesverwaltung ist bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von Bedeutung sind, die Frauenbeauftragte der obersten Landesbehörde an Stelle der Frauenbeauftragten der betroffenen Dienststellen zu beteiligen. Bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, wird an Stelle der Frauenbeauftragten nach Satz 4 die Frauenbeauftragte der zuständigen obersten Landesbehörde beteiligt.

(2) Die Frauenbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

(3) Von einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauenbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.

(4) Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen.

(5) Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen nach § 60 Abs. 4 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes zu geben.

(6) Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. Satz 1 und 2 gelten nicht für Frauenbeauftragte nach § 14 Abs. 1 Satz 5.

(7) Die Frauenbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde und an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden. Satz 2 gilt nicht in den Gemeinden, Gemeindeverbänden, kommunalen Zweckverbänden, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen, beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main, beim Hessischen Rundfunk und bei den übrigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen.

(8) Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenbeauftragten.

§ 17

Widerspruchsrecht

(1) Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft.

(2) Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist in der Landesverwaltung auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, einzuholen. Bei Dienststellen der Gemeinden ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des Gemeindevorstandes, bei Dienststellen der Gemeindeverbände die Entscheidung des Kreisausschusses einzuholen, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Entscheidung des Organs, das die Ge-

schäftsführung wahrnimmt. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, einzuholen, beim Hessischen Rundfunk die Entscheidung des Verwaltungsrates. Die Entscheidung der Stelle nach Satz 1 bis 3 ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 1 Satz 2 zu beantragen; die Stelle nach Satz 1 bis 3 entscheidet innerhalb eines Monats über den Widerspruch. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist die Entscheidung unverzüglich zu beantragen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Tagen eine Entscheidung der Stelle nach Satz 1 bis 3 vorliegt.

(3) Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 1 oder der Stelle nach Abs. 2 Satz 1 bis 4 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei personellen Maßnahmen und Konzepten, die in Vollzug des Gesetzes über den Abbau von Stellen in der Landesverwaltung ergehen.

§ 18

Dienstliche Stellung

(1) Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(2) In Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1 000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1 200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit. Für die Entlastung von Frauenbeauftragten nach § 14 Abs. 1 Satz 5 und 6 ist bei einer Zuständigkeit für weniger als 500 Personalstellen eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und darüber hinaus eine volle Stelle zur Verfügung zu stellen. In der Landesverwaltung sind bei der Entlastung der Frauenbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 16 Abs. 1 Satz 4 entsprechend zu berücksichtigen. In den Hochschulen sind bei der Entlastung der Frauenbeauftragten die Aufgaben nach § 5 Abs. 4 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 31. Juli 2000 (GVBl. I S. 374), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Oktober 2006 (GVBl. I S. 512), entsprechend zu berücksichtigen.

(3) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung. Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauenbeauftragte oder Stellvertreterin unvermeidbar ist und die Stelle, die bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 17 Abs. 2 entscheidet, zugestimmt hat. Auf eine Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin, mit der ein Arbeitsverhältnis besteht, findet § 15 Abs. 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass zusätzlich zur personalvertretungsrechtlich erforderlichen Zustimmung nach § 15 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes die Zustimmung der Stelle vorliegen muss, die bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 17 Abs. 2 entscheidet.

Fünfter Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 19

Auflösung und Teilauflösung von Dienststellen und Eingliederung in neue oder andere Dienststellen

(1) In neu errichteten Dienststellen sind innerhalb von sechs Monaten Frauenförderpläne aufzustellen. § 10 Abs. 5 gilt insoweit nicht. In Dienststellen, in denen die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um mehr als zwanzig vom Hundert steigt oder sinkt, sind Frauenförderpläne entsprechend § 5 Abs. 5 innerhalb von sechs Monaten anzupassen.

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

§ 20

Änderungen von Gesetzen

(vollzogen)

§ 21

Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten

Die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 22

Aufgaben der kommunalen Frauenbüros

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

§ 23[1])

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft.

[1]) Satz 1 der Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 21. Dezember 1993.

Verordnung über den Sitz und den Zuständigkeitsbereich der Verwaltungsbehörden und Stellen der Kriegsopferversorgung und über die Zuständigkeit als Widerspruchsbehörden*)

Vom 17. September 2007

Aufgrund des § 7a des Gesetzes über die Errichtung der Verwaltungsbehörden der Kriegsopferversorgung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 833-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 2000 (BGBl. I S. 632), in Verbindung mit § 219 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2536), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554), wird verordnet:

§ 1

Behördenorganisation

Die Aufgaben des Landesamtes für Versorgung und Soziales werden vom Regierungspräsidium Gießen wahrgenommen. Ihm sind die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales nachgeordnet.

§ 2

Sitz und Zuständigkeit der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales

Die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales haben ihren Sitz für

1. die Landkreise Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Bergstraße, den Odenwald-Kreis und die Stadt Darmstadt in Darmstadt,
2. den Landkreis Offenbach, den Hochtaunuskreis und die Städte Frankfurt am Main und Offenbach am Main in Frankfurt am Main,
3. die Landkreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg und den Main-Kinzig-Kreis in Fulda,
4. die Landkreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, den Lahn-Dill-Kreis, den Vogelsbergkreis und den Wetteraukreis in Gießen,
5. die Landkreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, den Werra-Meißner-Kreis, den Schwalm-Eder-Kreis und die Stadt Kassel in Kassel,
6. den Landkreis Limburg-Weilburg, den Main-Taunus-Kreis, den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden in Wiesbaden.

§ 3

Widerspruchsbehörde

In Angelegenheiten des Sozialen Entschädigungsrechts und des Schwerbehindertenrechts ist das jeweils zuständige Hessische Amt für Versorgung und Soziales Widerspruchsbehörde.

§ 4

Aufhebung bisherigen Rechts

Die Anordnung über den Sitz und die Zuständigkeitsbezirke der Verwaltungsbehörden und Stellen der Kriegsopferversorgung vom 14. September 1994 (StAnz. S. 2840)[1]), geändert durch Anordnung vom 20. November 2002 (StAnz. S. 4588), wird aufgehoben.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft.

Wiesbaden, den 17. September 2007

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident
Koch

Der Minister
des Innern und für Sport
Bouffier

*) GVBl. II 37-50
[1]) Hebt auf GVBl. II –

Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetz (Hessische Verordnung über barrierefreie Informationstechnik – HVBIT)*)

Vom 18. September 2007

Aufgrund des § 14 Satz 2 des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes vom 20. Dezember 2004 (GVBl. I S. 482), geändert durch Gesetz vom 5. Juni 2007 (GVBl. I S. 294), wird verordnet:

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für

1. Internetauftritte und -angebote und
2. sonstige mittels Informationstechnik realisierte graphische Programmoberflächen

der in § 9 Abs. 1 Satz 1 des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes genannten Stellen.

(2) Die Angebote nach Abs. 1 sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 des Hessischen Behinderten-Gleichstellungsgesetzes, denen ohne die Erfüllung zusätzlicher Anforderungen und Bedingungen die Nutzung der jeweiligen Informationstechnik nur eingeschränkt möglich ist, der Zugang dazu eröffnet wird (Barrierefreiheit).

§ 2

Anzuwendende Standards

(1) Die Angebote nach § 1 Abs. 1 sind nach Maßgabe der Anlage (Teil 1) zu den §§ 3 und 4 Abs. 1 der Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2654) dadurch barrierefrei herzustellen, dass

1. alle Angebote die dort unter Priorität I aufgeführten Anforderungen und Bedingungen erfüllen und
2. zentrale Navigations- und Einstiegsangebote zusätzlich die dort unter Priorität II aufgeführten Anforderungen und Bedingungen berücksichtigen.

(2) Soweit die Herstellung der Barrierefreiheit aus finanziellen, verwaltungsorganisatorischen oder technischen Gründen unverhältnismäßig ist, kann von einem barrierefreien Angebot abgesehen werden.

§ 3

Folgenabschätzung

Die oder der Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen berichtet der Landesregierung nach Ablauf von drei Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung über ihre Auswirkungen.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft.

Wiesbaden, den 18. September 2007

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident
Koch

Die Sozialministerin
Lautenschläger

*) GVBl. II 34-63

Verordnung über die Festsetzung von Zusätzen zu den Grundamtsbezeichnungen*)

Vom 5. September 2007

Aufgrund des § 8 des Hessischen Besoldungsgesetzes in der Fassung vom 25. Februar 1998 (GVBl. I S. 50), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Januar 2006 (GVBl. I S. 11), wird verordnet:

§ 1

Zu den in der Bundesbesoldungsordnung A (Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 6. August 2002 [BGBl. I S. 3022] in der am 31. August 2006 geltenden Fassung) aufgeführten Grundamtsbezeichnungen werden die nachstehenden Zusätze festgesetzt:

Grundamtsbezeichnung	Zusatz zur Grundamtsbezeichnung
1. Oberwachtmeisterin, Oberwachtmeister Hauptwachtmeisterin, Hauptwachtmeister Erste Hauptwachtmeisterin, Erster Hauptwachtmeister	Justiz-
2. Sekretärin, Sekretär Obersekretärin, Obersekretär Hauptsekretärin, Hauptsekretär	im Justizvollzugsdienst Justiz- Steuer- Technische, Technischer
3. Amtsinspektorin, Amtsinspektor Betriebsinspektorin, Betriebsinspektor	im Justizvollzugsdienst Steuer- Technische, Technischer
4. Inspektorin, Inspektor Oberinspektorin, Oberinspektor Amtfrau, Amtmann	Brand- Forst- Justiz- Steuer- Technische, Technischer
5. Amtsrätin, Amtsrat Oberamtsrätin, Oberamtsrat	Brand- Forst- Technische, Technischer
6. Rätin, Rat Oberrätin, Oberrat	Archäologie- Archiv- Bau- Berg- Bergvermessungs- Bibliotheks- Biologie- Brand- Chemie- Eich- Forst- Gartenbau- Geologie- Gewerbe- Kriminal- Landwirtschafts- Magistrats- Medizinal- Pharmazie- Polizei- Psychologie- Regierungs- Sparkassen- Vermessungs- Verwaltungs- Veterinär- Wissenschaftliche, Wissenschaftlicher
7. Direktorin, Direktor	Archäologie- Archiv- Bau- Berg- Bergvermessungs- Bibliotheks-

*) GVBl. II 320-181

	Biologie- Brand- Chemie- Eich- Forst- Gartenbau- Geologie- Gewerbe- Kriminal- Landwirtschafts- Magistrats- Medizinal- Museums- Pharmazie- Polizei- Psychologie- Regierungs- im Sparkassendienst Vermessungs- Verwaltungs- Veterinär- Wissenschaftliche, Wissenschaftlicher	
8. Leitende Direktorin, Leitender Direktor	Archäologie- Archiv- Bau- Berg- Bibliotheks- Brand-	in einer Stadt mit mehr als 180 000 Einwohnerinnen und Einwohnern
	Chemie- Eich- Forst- Gartenbau-	in einer Stadt mit mehr als 180 000 Einwohnerinnen und Einwohnern
	Geologie- Gewerbe- Kriminal- Landwirtschafts- Magistrats- Medizinal- Museums- Pharmazie- Polizei- Regierungs- im Sparkassendienst Vermessungs- Verwaltungs- Veterinär-.	

Soweit der Zusatz zur Grundamtsbezeichnung mit einem Bindestrich abschließt, wird er mit der Grundamtsbezeichnung zu einem Wort verbunden. In Nr. 1 und Nr. 8 werden die Attribute „Erste, Erster“ und „Leitende, Leitender“ dem verbundenen Wort unmittelbar vorangestellt.

§ 2

Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, führen die Beamtinnen und Beamten der obersten Landesbehörden

1. in den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes die Amtsbezeichnungen, die für Beamtinnen und Beamte in den Laufbahnen der allgemeinen und inneren Verwaltung gelten,
2. abweichend von Nr. 1 die für ihre Laufbahn geltenden Amtsbezeichnungen, wenn ihre Laufbahn nicht der Laufbahn der allgemeinen Verwaltung im Sinne des § 18 Abs. 2 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 11. Januar 1989 (GVBl. I S. 26), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Juli 2007 (GVBl. I S. 378), gleichwertig ist (zum Beispiel Polizeihauptkommissarin oder Polizeihauptkommissar, Forstamtfrau oder Forstamtmann, Technische Amtfrau oder Technischer Amtmann),
3. im höheren Dienst ab Besoldungsgruppe A 16 die für den Ministerialbereich geltenden Amtsbezeichnungen.

§ 3

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft.

Wiesbaden, den 5. September 2007

Der Hessische Minister
des Innern und für Sport

Bouffier

Absender: A. Bernecker Verlag GmbH
Unter dem Schöneberg 1
34212 Melsungen
PVSt, DPAG
Entgelt bezahlt

Herausgeber: Hessische Staatskanzlei, Wiesbaden
Verlag: A. Bernecker Verlag GmbH,
Unter dem Schöneberg 1, 34212 Melsungen,
Telefon (0 56 61) 7 31-0, Fax (0 56 61) 73 14 00
ISDN: (0 56 61) 73 13 61, Internet: www.bernecker.de

Druck: A. Bernecker GmbH & Co. Druckerei KG,
Unter dem Schöneberg 1, 34212 Melsungen,
Telefon (0 56 61) 7 31-0, Fax (0 56 61) 73 12 89

Vertrieb und Abonnementverwaltung:
A. Bernecker Verlag GmbH, Unter dem Schöneberg 1,
34212 Melsungen, Tel.: (0 56 61) 7 31-4 20, Fax: (0 56 61) 7 31-4 00
E-Mail: aboverwaltung@bernecker.de

Bezugsbedingungen: Laufender Bezug nur im Verlagsabonnement. Bezugszeit ist das Kalenderjahr. Abbestellungen zum 31. Dezember müssen spätestens am 15. November schriftlich beim Verlag vorliegen. Fälle höherer Gewalt, Streik, Aussperrung und dergleichen entbinden den Verlag von der Verpflichtung auf Erfüllung von Aufträgen und Schadensersatzleistungen.

Bezugspreis: Der jährliche Bezugspreis beträgt 58,20 EUR einschl. MwSt. und Versand. Einzelausgaben kosten bis zu einem Umfang von 16 Seiten EUR 3,83. Bei stärkeren Ausgaben erhöht sich der Preis um 3,06 EUR je zusätzlich angefangener 16 Seiten. Die Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Porto und Verpackung.