



HESSISCHER LANDTAG

07. 02. 2023

Plenum

Gesetzentwurf

Fraktion DIE LINKE

Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

A. Problem

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

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

B. Lösung

Es bedarf neuer Ansätze, Instrumente und Sanktionen. Es soll ein Gesetz geschaffen werden, womit der unionsrechtliche und verfassungsrechtliche Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwirklicht wird. Der Gesetzentwurf stellt dabei neue Regelungen auf, die über das bisherige Recht hinausgehen.

C. Befristung

Keine.

D. Alternativen

Keine.

E. Finanzielle Auswirkungen

1. Auswirkungen auf die Finanz-, Vermögens- und Erfolgsrechnung

	Liquidität		Ergebnis	
	Ausgaben	Einnahmen	Aufwand	Ertrag
Einmalig im Haushaltsjahr				
Einmalig in künftigen Haushaltsjahren				
Laufend ab Haushaltsjahr				

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

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

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz um- und durchzusetzen.

G. Besondere Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

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:

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

Vom

Artikel 1

**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 Leistungsempfangende

Dritter Abschnitt

Begriffsbestimmungen

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

Vierter Abschnitt

Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

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

Fünfter Abschnitt

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

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

Sechster Abschnitt

Fortbildung

- § 26 Fortbildungspflichten
- § 27 Gestaltung der Fortbildung

Siebter Abschnitt

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

- § 28 Aufgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans
- § 29 Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans
- § 30 Geltungsdauer der Frauenförder- und Gleichstellungspläne
- § 31 Zuständigkeiten
- § 32 Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung
- § 33 Verfahren zur Mitbestimmung des Personalrats
- § 34 Veröffentlichung

Achter Abschnitt

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 35 Grundsatz der Familienfreundlichkeit
- § 36 Teilzeit
- § 37 Flexibilisierung der Präsenz
- § 38 Beurlaubung
- § 39 Information über Nachteile
- § 40 Aufstockung der Arbeitszeit
- § 41 Rückkehr aus einer Beurlaubung
- § 42 Einstellung von sich bewerbenden Personen mit Familienaufgaben
- § 43 Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
- § 44 Verbot der Benachteiligung von Beurlaubungen

Neunter Abschnitt

Gremienbesetzung

- § 45 Besetzung von Gremien
- § 46 Einigungsstellenbesetzung

Zehnter Abschnitt

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

- § 47 Aufgabenstellung
- § 48 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen
- § 49 Amtszeit
- § 50 Ausschluss einer Interessenkollision
- § 51 Qualifikation
- § 52 Entlastung
- § 53 Schutzvorschriften
- § 54 Ausstattung

Elfter Abschnitt

Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

Zwölfter Abschnitt

Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- § 59 Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte
- § 60 Mitwirkungsverfahren
- § 61 Zuständigkeiten
- § 62 Folgen unterbliebener Beteiligung
- § 63 Beendigung des Mitwirkungsverfahrens
- § 64 Vereinbarungen – Konfliktmoderation

Dreizehnter Abschnitt

Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

Vierzehnter Abschnitt

Sanktionen

- § 70 Zustimmungsersetzung

Fünfzehnter Abschnitt

Gerichtliches Antragsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- § 71 Organschaftliches Antragsrecht
- § 72 Gerichtliches Beanstandungsrecht

Sechzehnter Abschnitt

Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst

- § 73 Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Justiz

Siebzehnter Abschnitt

Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung

- § 74 Koordination der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- § 75 Erlass von Durchführungsbestimmungen
- § 76 Zentrale unabhängige Stelle
- § 77 Bericht an den Landtag

Achtzehnter Abschnitt

Übergangsregelungen

- § 78 Überleitung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- § 79 Neue Frauenförder- und Gleichstellungspläne

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 unabhängig von ihrer hierarchischen Stellung.

(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 auch 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. Gleiches gilt in Bezug auf die Nachteile, denen nicht-binäre Menschen im Verhältnis zu Menschen anderen Geschlechts ausgesetzt sind.

(2) Dieses Gesetz dient der Ausgestaltung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 1, Art. 30 Abs. 2, Art. 134 der Verfassung des Landes Hessen. Dieses Gesetz dient der Durchführung von Art. 30 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen.

(3) Dieses Gesetz fördert die tatsächliche Verwirklichung dieser Grundrechte im Bereich der öffentlichen Dienste im Land Hessen, vor allem beim chancengleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern, bei der beruflichen Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und bei der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen im Sinne strikter Gleichbehandlung, insbesondere in Bezug auf das Geschlecht. Diese Gleichbehandlung schließt nicht-binäre Menschen ein.

(4) Dieses Gesetz fördert die Verwirklichung der genannten Grundrechte im Bereich der von diesem Gesetz erfassten privatrechtlich verfassten Arbeitgeber und Organisationen.

(5) Dieses Gesetz dient der Umsetzung des Rechts der Europäischen Union, insbesondere von Art. 21 Abs. 1, Art. 23, 33 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. 2016 Nr. C 202 S. 389), der Richtlinie 92/85/EWG, zuletzt geändert durch Verordnung (EU) 2019/1243 vom 20. Juni 2019 (ABl. 2019 Nr. L 198 S. 241), 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 2019/1158/EU (ABl. 2019 Nr. L 188 S. 79), und erkennt seinen Vorrang vor innerstaatlichem Recht an. Insbesondere gilt dies für alle Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zur Beschäftigung, bei ihrer beruflichen Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und beim Zugang zur Berufsausbildung und deren Durchführung, bei der Gestaltung der Arbeits- und Dienstbedingungen einschließlich der damit zusammenhängenden

Fragen der sozialen Sicherheit unter Berücksichtigung der sich aus den einzelnen Lebensphasen ergebenden Anforderungen zum Ausschluss von Nachteilen, die Frauen oder nicht-binäre Menschen öfter oder intensiver betreffen können als Männer.

(6) 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 abzubauen, in denen sie weniger als die Hälfte der maßgebenden Beschäftigten ausmachen. Das Gebot der Gleichbehandlung nicht-binärer Menschen (Abs. 3 Satz 2) steht dazu nicht in Widerspruch.

(7) Besonders zu beachten sind entsprechend Art. 6 Abs. 1 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 (BGBl. 2008 II S. 1419) die Belange derjenigen Frauen und nicht-binären Menschen, die entsprechend § 2 Hessisches Behinderten-Gleichstellungsgesetz als Menschen mit Behinderungen gelten. Gleiches gilt für diejenigen Frauen und nicht-binären Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind.

§ 3

Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien - Gender Mainstreaming

(1) Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sowie ihre Gleichstellung sind durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der von diesem Gesetz erfassten Organisationseinheiten, insbesondere ihrer Personal- und Organisationsverwaltung. 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 und 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.

Entsprechendes gilt in Bezug auf Menschen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzurechnen sind oder zugerechnet werden wollen.

(2) Zur Beachtung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer Gleichstellung als Leitprinzip sind alle Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet und müssen dafür die entsprechende Befähigung haben. Für Vorgesetzte und Beschäftigte in 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, deren Wahrnehmung ohne die entsprechende Bereitschaft und Fähigkeit ausgeschlossen ist.

(3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Ausschreibungsverfahren sind im Rahmen des grammatikalisch Möglichen geschlechtsneutral und geschlechtersensibel so zu gestalten, dass eine einseitige Ausrichtung auf ein bestimmtes Geschlecht vermieden wird. Das Gleiche gilt für die Gestaltung interner und externer dienstlicher Dokumente einschließlich der Beschaffung und Anwendung von Software zur Unterstützung digitalisierter Prozesse.

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 in einem Beamten-, Berufsrichter- oder Arbeitsverhältnis stehenden Menschen, Auszubildenden jeglichen Status und sonstige Menschen, die ein öffentliches Amt innehaben und dafür ein Entgelt erhalten.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch die im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen (§ 12a TVG).
- (3) Als Beschäftigte gelten die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Geltungsbereich dieses Gesetzes bewerbenden Menschen, soweit nicht die jeweilige Regelung ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis voraussetzt.
- (4) Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitglieder der Landesregierung, ferner Personen, die aufgrund einer Wahl in das Amt berufen werden.
- (5) § 44 und die Geltung der Diskriminierungsverbote dieses Gesetzes, die Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Richtlinien 92/85/EWG, 2000/78/EG, 2006/54/EG, 2019/1158/EU und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden durch Absatz 4 nicht berührt.

§ 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. das Amt der oder des 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 Planungsverband Ballungsraum Rhein-Main,
 11. die Sparkassen,
 12. alle übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe,
 13. den Hessischen Rundfunk.

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 die es in vergleichbarer Weise sonst beherrscht. Entsprechendes gilt für Unternehmen und Betriebsverwaltungen anderer dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallender Rechtsträger und Unternehmen, an denen das Land und andere dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallende Rechtsträger im Sinne des Abs. 1 zusammen mehrheitlich die Gesellschaftsanteile innehaben oder das Unternehmen in vergleichbarer Weise sonst beherrschen.

(3) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus landeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts (materielle Privatisierung) muss unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden, dass ungeachtet der künftigen Privatrechtsform dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet und sowohl von den Beschäftigten selbst wie den dort zu bestellenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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) Abs. 3 und 4 gelten entsprechend für alle sonstigen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes nach Abs. 1 unterfallenden Rechtsträger.

§ 6

Institutionelle Leistungsempfangende

(1) Bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen durch Dienststellen des Landes oder sonstige Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes an institutionelle Leistungsempfangende ist unter Beteiligung und Mitwirkung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch vertragliche Vereinbarung oder vollziehbare Auflage sicherzustellen, dass der jeweilige Leistungsempfangende dieses Gesetz entsprechend anwendet, sodass sich sowohl die dort Beschäftigten wie die dort bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Einhaltung der Grundzüge dieses Gesetzes bei den in Abs. 1 genannten Leistungsempfangenden nicht sichergestellt werden oder mangelt es später an der tatsächlichen Beachtung der Grundzüge dieses Gesetzes, deren Einhaltung zu überwachen ist, muss die Gewährung der Finanzleistung ganz oder teilweise beendet werden. Der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht ein entsprechendes Initiativrecht zu.

(3) Handelt es sich um einen institutionellen Leistungsempfangenden oder einen Zuweisungsempfangenden, 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 und 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz.

(2) Schulen im Bereich des Dienstbezirks eines Staatlichen Schulamtes sind eigene Dienststellen und gelten nur für die Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, 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.

(3) Für die Studienseminare gilt die Hessische Lehrkräfteakademie 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 die

1. einzelnen Besoldungsgruppen, wobei die Ämter mit Amtszulage einen eigenen Bereich bilden,
2. einzelnen Entgeltgruppen der in der Dienststelle angewandten Entgeltordnung, 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. Laufbahnen,
4. Laufbahngruppen,
5. Fachrichtungen einer Laufbahn oder Laufbahngruppe,
6. in einer Laufbahn eingerichteten Laufbahnzweige,
7. Fachrichtungen der in der Dienststelle angewandten Entgeltordnung,
8. Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, untergliedert nach der Zuordnung zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen, einschließlich der Stellen der Vorsitzenden Richterinnen und Richter sowie weiterer aufsichtführender Richterinnen und Richter.

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan können weitere Bereiche gebildet werden, um die 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.

(5) Für die Berechnung der Unterrepräsentanz von Frauen im Verhältnis zu Männern bleiben Beschäftigte unberücksichtigt, die – soweit bekannt – als nicht-binäre Menschen weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzurechnen sind oder sich selbst keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen. Maßgebend für die Zuordnung zum Kreis der nicht-binären Menschen ist die ernsthafte Selbstauskunft, soweit nicht im Einzelfall ein rechtsmissbräuchliches Verhalten vorliegt.

§ 10 Familienaufgaben

Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes sind unter anderem Sorgearbeit, die Betreuung und Erziehung von Kindern bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Angehörigen, insbesondere, wenn sie pflegebedürftig sind, die Arbeit im Haushalt und die Organisation von Aufgaben rund um eine unbezahlte Sorgearbeit im Privaten. Angehörige sind alle Personen, die einer oder einem Beschäftigten oder einer Bewerberin oder einem Bewerber persönlich nahestehen, ohne dass es auf eine Verwandtschaft ankommt.

Vierter Abschnitt

Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

§ 11

Beschäftigtenpflichten und -rechte

(1) Alle Beschäftigten und alle dem Geltungsbereich unterfallenden Organisationseinheiten sind verpflichtet, im Rahmen der ihnen übertragenen Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen, ihre Gleichstellung tatsächlich zu verwirklichen und entsprechende Ergebnisse zu erzielen. Zur Gewährleistung dieser Ergebnisspflicht muss insbesondere jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht unterbleiben.

(2) Die Beschäftigten haben auf die Erfüllung dieser Pflichten Anspruch. Er schließt Maßnahmen ein, die solchen Diskriminierungen einschließlich Mehrfachdiskriminierungen vorbeugen, ferner angemessene Sanktionen gegen diejenigen Beschäftigten, die eine Belästigung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), eine sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) oder Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) vorgenommen haben.

(3) 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

(4) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges während der Arbeitszeit an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu wenden (§ 58 Abs. 1 Satz 2).

(5) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an die zentrale unabhängige Stelle (§ 76) 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.

(6) Beschwerden der Beschäftigten über eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes, anderer Vorschriften zur Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht und zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, über eine Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht, eine Belästigung wegen des Geschlechts, eine sexuelle Belästigung oder eine Anweisung zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts dürfen nicht zu einer Schlechterstellung dieser Beschäftigten führen. Das gilt auch, wenn eine Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht wird. Eine gleichwohl erfolgende Schlechterstellung ist eine verbotene Benachteiligung und stellt ihrerseits eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

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

§ 12

Verbot der unmittelbaren Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung erfolgt, wenn eine Person motiviert unter anderem durch ihr Geschlecht oder das Geschlecht einer anderen Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere in einer vergleichbaren Lage befindliche Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung ist insbesondere jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit einer geplanten oder bestehenden Schwangerschaft, einer Mutterschutzzeit, einem schwangerschaftsbezogenen Beschäftigungsverbot oder dem Stillen.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung erfolgt auch, wenn eine Frau oder ein nicht-binärer Mensch im Zusammenhang mit einer bestehenden oder einer drohenden Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere in einer vergleichbaren Lage befindliche Person.

(4) Eine unterschiedliche Behandlung beim Zugang zur Beschäftigung einschließlich der dafür erforderlichen Ausbildung stellt ausnahmsweise keine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 dar, wenn diese Behandlung aufgrund eines geschlechtsbezogenen Merkmals erfolgt, das aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und zugleich entscheidende berufliche Anforderung darstellt, vorausgesetzt, die entsprechend berufliche Anforderung erweist sich als zwingend erforderlich und verfolgt einem rechtmäßigen Zweck.

(5) Abs. 4 findet keine Anwendung auf die nach Abs. 2 verbotenen Diskriminierungen.

(6) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, stellt keine Diskriminierung dar, soweit das Merkmal Ausdruck einer beruflichen Anforderung ist, die aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung angemessen ist und einen rechtmäßigen Zweck verfolgt. Eine berufliche Anforderung ist unangemessen, wenn die Dienststelle sie aufgrund ihrer nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG bestehenden Verpflichtungen nicht geltend machen kann.

(7) Regelungen und Vorschriften zum Schutz der Frauen, insbesondere im Hinblick auf eine Schwangerschaft, Mutterschaft oder das Stillen 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.

(8) Menschen, die nach der Beendigung ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung oder ihrer Mutterschutzzeit in die aktive Beschäftigung zurückkehren, haben Anspruch auf ihren früheren Arbeitsplatz oder, wenn dies nicht möglich ist, Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der dem früheren Arbeitsplatz in jeder Hinsicht tatsächlich gleichwertig ist, ohne dass es insoweit auf die Zugehörigkeit zu einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe ankommt. Die Rückkehr in die Beschäftigung muss unter Bedingungen erfolgen, die für die Frauen nicht weniger günstig sind, als sie vor Beginn eines Mutterschaftsurlaubs bestanden. Dies schließt in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen den Anspruch auf Teilnahme an allen Verbesserungen ein, auf die sie ohne die Schwangeren- oder Mutterschaft Anspruch gehabt hätten.

(9) Abs. 8 und Abs. 2 gelten entsprechend für Beschäftigte, die eine Elternzeit, eine Freistellung von der Arbeit oder vom Dienst zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, eine Ermäßigung ihrer Arbeitszeit, eine Flexibilisierung ihrer Arbeits- und Präsenzzeit in Anspruch nehmen wollen oder in Anspruch genommen haben.

(10) Verhaltensweisen, die zur mangelnden Erfüllung der sich aus den Abs. 8 und 9 ergebenden Ansprüche beitragen, sind als unmittelbare Diskriminierungen verboten.

§ 13

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 bestimmten Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen eines anderen Geschlechts benachteiligen können, 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
 - a) angemessen und
 - b) zwingend erforderlich.

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

(3) Abs. 1 gilt entsprechend für eine unterschiedliche Behandlung von Frauen oder nicht-binären Menschen mit einer Behinderung oder drohenden Behinderung im Verhältnis zu vergleichbaren Beschäftigten.

(4) 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 und nicht-binäre Menschen mit einer Behinderung oder von einer Behinderung bedrohter im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Beschäftigten.

§ 14

Anweisung als Diskriminierung

Die Anweisung zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht stellt ihrerseits eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und ist verboten. Gleiches gilt für die Anweisung zu einer entsprechenden Diskriminierung wegen einer Behinderung oder einer drohenden Behinderung. Derartige Anweisungen sind unwirksam und unverbindlich. Verboten sind auch Anweisungen, die bewirken, dass Beschäftigte im Zusammenhang mit der Nutzung von Möglichkeiten zur Erleichterung von Beruf und familiären Aufgaben eine Schlechterstellung (§ 12 Abs. 9) erfahren.

§ 15

Durchsetzung der Gleichberechtigung - Gewährleistung der vollen Gleichstellung

(1) Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen im Verhältnis zu Männern und zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen im Verhältnis zu Männern stellen keine unzulässige Diskriminierung dar. Solche Maßnahmen dürfen nicht unverhältnismäßig sein und müssen im Rahmen von personellen Einzelentscheidungen sicherstellen, dass eine individuelle Bewertung aller insoweit zu berücksichtigenden Menschen gewährleistet ist.

(2) Der Ausgleich von Nachteilen nicht-binärer Menschen im Verhältnis zu Menschen anderen Geschlechts stellt keine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, wenn die angewandte Maßnahme verhältnismäßig ist und bei personellen Einzelentscheidungen sicherstellt, dass eine individuelle Bewertung aller insoweit zu berücksichtigenden Menschen erfolgt.

§ 16

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 oder eines nicht-binären Menschen wegen einer 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 und 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 beispielhaft 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 stellen eine unzulässige Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht dar und sind verboten. Gleiches gilt für eine Anweisung zu einer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht. Gleiches gilt ferner für Belästigungen im Hinblick auf die Behinderung einer Frau oder eines nicht-binären Menschen, eine 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 und nicht-binären Menschen

wegen einer Behinderung, einer drohenden Behinderung oder einer sexuellen Belästigung vorbeugen, insbesondere durch eine entsprechende Qualifizierung und Sensibilisierung des Personals. 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 Belegsschreiben 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.

§ 17

Entschädigung, Sanktion

(1) Jede einzelne im Zusammenhang mit dem Geschlecht erfolgende Diskriminierung einschließlich der in § 12 Abs. 3 und 10 sowie § 13 Abs. 3 bezeichneten Verhaltensweisen 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 der immateriellen Nachteile. Als entschädigungspflichtiger immaterieller und materieller Nachteil gilt auch die Beeinträchtigung einer ernsthaften Chance auf Einstellung, Übertragung eines Arbeitsplatzes oder einen beruflichen Aufstieg. Vorstehendes gilt auch für Frauen und nicht-binäre Menschen, 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 oder 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 drei Bruttomonatsgehälter, im Falle einer unterbliebenen Einstellung oder eines verfehlten beruflichen Aufstiegs mindestens neun 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) Eintretene Diskriminierungen verpflichten zu angemessenen Sanktionen gegenüber denjenigen, die für die Diskriminierung verantwortlich sind. Insbesondere gilt dies für eine Diskriminierung entgegen dem Verbot des § 16; hier müssen je nach Art des Falles und insbesondere zur Gewährleistung einer erfolgreichen Abschreckung einerseits und 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 oder 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. Das gilt auch in Disziplinarverfahren.

(10) Abs. 9 gilt auch in Beanstandungsverfahren der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend § 72 dieses Gesetzes.

Fünfter Abschnitt

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

§ 18

Pflicht zur Personalplanung und -entwicklung

(1) Alle dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterfallenden Organisationseinheiten sind verpflichtet, eine qualifizierte Personalplanung aufzustellen und kontinuierlich fortzuschreiben. Sie muss unter anderem Konzepte zur Personalentwicklung enthalten, um auch auf diesem Weg zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihrer vollen Gleichstellung beizutragen.

(2) Die einzelnen Rechtsträger legen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich fest, für welche Bereiche, Einheiten und 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.

(3) Unterbleibt eine Anordnung im Sinne von Abs. 2, 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 Organisationseinheit zuweisen; die Gesamtverantwortung der Dienststellenleitung bleibt davon unberührt. Die Informations- und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten müssen in derartigen Fällen einer Dezentralisierung auch von den Leitungen der entsprechenden Organisationseinheit erfüllt werden.

(4) Notwendiger Gegenstand jeder Personalplanung ist unter Beachtung des § 3 die Aufstellung von arbeitsplatzspezifischen Anforderungsprofilen zur Beschreibung der Kompetenzen und der persönlichen und fachlichen Verhaltenserwartungen an die Menschen, die einen entsprechenden Arbeitsplatz versehen sollen.

(5) Grundlage der Anforderungsprofile sind die den Arbeitsplätzen zugewiesenen Aufgaben. Anforderungsprofile müssen unter Berücksichtigung der aufgabenbedingten Anforderungen Kompetenzen berücksichtigen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben oder ausgebaut werden können. Einander ähnliche Arbeitsplätze können 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.

(6) Die Anforderungsprofile müssen sich auf die für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die Gruppe von Arbeitsplätzen notwendigen persönlichen und fachlichen Anforderungen beschränken und dürfen weitergehende Anforderungen nicht stellen, selbst wenn sich solche Anforderungen als hilfreich oder nützlich erweisen. Diese Einschränkung muss nicht beachtet werden, wenn derartige fakultative Merkmale allgemein oder im Einzelfall die Chancen von Frauen und nicht-binären Menschen beim beruflichen Einstieg oder bei der Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht gefährden. Das Vorliegen der Voraussetzungen dieser Ausnahme ist von der Dienststelle zu dokumentieren, andernfalls von der Ausnahme kein Gebrauch gemacht werden kann.

(7) Für Arbeitsplätze von Vorgesetzten und Arbeitsplätze mit Leitungsaufgaben müssen die zur Erfüllung der sich aus § 3 ergebenden Pflichten notwendigen Anforderungen an die Befähigung in den Anforderungsprofilen benannt werden.

(8) Die Aufstellung einer Personalplanung einschließlich eines Konzepts zur Personalentwicklung ist notwendige Voraussetzung für personelle Entscheidungen und zugleich deren maßgebliche Grundlage.

(9) Gleiches gilt im Hinblick auf die Notwendigkeit einer vollständig durchgestuften Dienstpostenbewertung ohne Doppelbewertungen oder Überhänge von Dienstposten im Verhältnis zu den haushaltsrechtlich verfügbaren Planstellen. Die Erfüllung dieser Anforderung ist notwendig, um die Erfüllung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für die gleiche Leistung (Art. 33 der Verfassung des Landes Hessen) und damit auch das Recht auf gleiches Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit im Verhältnis von Menschen verschiedenen Geschlechts zu gewährleisten (Art. 157 Abs. 1 und 2 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

§ 19

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 oder Abordnung erfolgen kann.

(2) Mit ausdrücklicher Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden, wenn von vornherein gewährleistet ist, dass sich eine ausreichende Zahl qualifizierter Frauen auf eine interne oder dienststellenübergreifende Ausschreibung bewerben wird.

(3) Eine öffentliche Ausschreibung kann auch entfallen, wenn der Arbeitsplatz aus haushaltsrechtlichen Gründen nur mit einer bereits beim Rechtsträger beschäftigten Person besetzt werden kann und der von dieser Person frei gemachte Arbeitsplatz entweder wegfällt oder nur intern besetzbar ist.

(4) Im Einzelfall kann mit ausdrücklicher Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ausnahmsweise auf jede Ausschreibung verzichtet werden, insbesondere, wenn aus anderen Verwaltungsbereichen Beschäftigte kurzfristig unterzubringen sind und durch eine Ausschreibung die Realisierung der zugrundeliegenden Organisationsmaßnahme oder individuelle Ansprüche auf eine amtsangemessene, entgeltgruppenkonforme Beschäftigung gefährdet wären.

(5) Die Gründe für einen Ausschreibungsverzicht oder die Beschränkung einer Ausschreibung nach Abs. 2 sind sofort aktenkundig zu machen.

(6) Die Entscheidung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Erteilung oder Verweigerung der Zustimmung zu einem Ausschreibungsverzicht oder eine Beschränkung der Ausschreibung liegt in ihrem freien Ermessen.

(7) Bewerben sich auf eine Ausschreibung keine Frauen, die das Anforderungsprofil in seinen zwingenden Merkmalen erfüllen, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.

(8) Die Ausschreibung muss insbesondere

1. das arbeitsplatzspezifische Anforderungsprofil (§ 18) im vollen Wortlaut enthalten oder auf eine jederzeit frei zugängliche Publikation verweisen,
2. die dem Arbeitsplatz zugeordnete Besoldungs- oder Entgeltgruppe mitteilen,
3. eine angemessene Bewerbungsfrist von mindestens zwei Wochen setzen,
4. die einzureichenden Unterlagen wie Zeugnisse, Beurteilungen oder Ähnliches bezeichnen, soweit nicht ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchgeführt wird, und
5. ankündigen, ob schon bei Ausschreibung ein späteres Vorstellungsgespräch oder besonderes Auswahlverfahren eingeplant ist.

(9) Befindet sich der Arbeitsplatz in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein entsprechender Hinweis in die Ausschreibung aufgenommen werden. § 20 Abs. 3 ist ergänzend zu beachten.

(10) In der Ausschreibung muss auf die Möglichkeit hingewiesen werden, den Arbeitsplatz lediglich mit individuell verringerter Arbeitszeit wahrzunehmen. Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen können in Teilzeit jedenfalls dann wahrgenommen werden, wenn die individuelle Arbeitszeit mindestens 40 % der Regelarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter erreicht.

(11) Hängt die Teilzeitfähigkeit eines Arbeitsplatzes von bestimmten Rahmenbedingungen ab, muss insbesondere die vollständige Besetzung eines Arbeitsplatzes aufgrund der Ausschreibung oder in naher Zukunft gesichert sein, sind derartige die Teilzeitfähigkeit eines Arbeitsplatzes ausnahmsweise beschränkende Umstände in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Das Verfahren nach Satz 1 ist nur mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

(12) Die Ausschreibung muss vorbehaltlich der in § 12 Abs. 4 genannten Ausnahme in jeder Hinsicht geschlechtsneutral erfolgen und darf auch nicht verdeckt auf Angehörige eines bestimmten Geschlechts oder einzelne Personen zugeschnitten sein oder ihnen den Eindruck vermitteln, ihre Bewerbung sei eher oder weniger erwünscht. Abs. 9 und § 15 Abs. 2 bleiben unberührt.

(13) Die Ausschreibung muss vorbehaltlich der in § 12 Abs. 4 genannten Ausnahme so erfolgen und gestaltet werden, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht in gleicher Weise angesprochen werden. Das gilt für die Abfassung des Ausschreibungstextes ebenso wie für die Art der Publikation.

(14) In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass die Angabe des eigenen Geschlechts nicht erforderlich ist, der Vorname nur in abgekürzter Weise mitgeteilt werden kann und auf die Geschlechtszugehörigkeit hinweisende Angaben in den Bewerbungsunterlagen unkenntlich gemacht werden dürfen.

(15) Befindet sich der Arbeitsplatz in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass die Mitteilung des weiblichen Geschlechts für die Durchführung des Auswahlverfahrens und seinen Abschluss für weibliche Bewerberinnen vorteilhaft sein kann. Gleiches gilt für die Angabe einer Behinderung, wenn sich die Dienststelle zur Förderung von Menschen mit Behinderungen entschlossen hat oder gesetzlich zur Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung verpflichtet ist, um sie in der erforderlichen Mindestzahl zu beschäftigen.

§ 20

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 vollständig erfüllen und eine genügende Zahl von entsprechend qualifizierten Bewerberinnen vorhanden ist.

(2) Die Erfüllung der sich aus § 165 Satz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ergebenden Pflicht, Menschen mit Schwerbehinderung im Hinblick auf ihre Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, bleibt unberührt. Werden ein Mann oder ein nicht-binärer Mensch deshalb eingeladen, muss mindestens eine Frau eingeladen werden. Das gilt nicht, wenn allen weiblichen oder nicht-binären Bewerbenden offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.

(3) Eine Vorauswahl für die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch muss sicherstellen, dass nicht gegen den Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen wird, also die Nichteinladung zum Bewerbungsgespräch keine Menschen betrifft, die nach Maßgabe der Bewerbungsunterlagen eine im Wesentlichen gleiche Qualifikation wie der zum Gespräch eingeladene Mensch mit dem geringsten Qualifikationsniveau aufweisen.

(4) In allen Bewerbungs-, Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nur zulässig, soweit sie sich auf Erfüllung des Anforderungsprofils und die auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben beziehen. Fragen nach Umständen, die dem privaten Lebensbereich zuzuordnen sind, dürfen nicht gestellt werden.

(5) Unzulässig sind insbesondere Fragen nach

1. einer erfolgten oder beabsichtigten Änderung der Geschlechtszugehörigkeit, den einer solchen Änderung dienenden Maßnahmen, vorbehaltlich des § 12 Abs. 6,
2. dem Familienstand, insbesondere nach einer bestehenden oder früheren Ehe, einer bestehenden oder früheren Lebenspartnerschaft, Unterhaltspflichten oder der Zahl von Unterhaltsberechtigten,
3. den Einkommensverhältnissen des Ehegatten, des Lebenspartners, des Lebensgefährten, der Ehegattin, der Lebenspartnerin oder der Lebensgefährtin,
4. einer bestehenden, geplanten oder früheren Schwangerschaft oder der Familienplanung,
5. einer möglichen künftigen Inanspruchnahme von Elternzeit, Vaterschaftsurlaub, Ermäßigung der Arbeitszeit oder deren Aufstockung, flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten oder sonstiger familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen,
6. einer Sicherstellung der Erziehung, Betreuung von Kindern oder behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit.

(6) Gleichwohl erteilte Auskünfte und gewonnene Erkenntnisse aus den vorhandenen Personalakten dürfen nur zugunsten der Betroffenen im Rahmen der Feststellung von spezifischen durch Familienaufgaben erworbenen Qualifikationen oder zur Erfüllung einer zulässigen bevorzugten Auswahl dieses Personenkreises berücksichtigt werden. Ist eine solche qualifikationserweiternde oder -erhöhende Feststellung nicht möglich, unterbleibt die Verwertung entsprechender Daten, soweit sie nicht für eine zulässige bevorzugte Auswahl dieses Personenkreises benötigt werden.

(7) In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass zu den in Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 genannten Bereichen keine Angaben erwartet werden, deren Berücksichtigung grundsätzlich unzulässig ist und eine positive Beeinflussung einer Auswahlentscheidung nur im Rahmen von Abs. 6 und § 22 Abs. 6 auf freiwilliger Grundlage möglich ist.

§ 21

Auswahlkommissionen

(1) Auswahlgruppen und -kommissionen müssen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein, wobei es nicht unbedingt erforderlich ist, dass alle Teilnehmenden 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 in vergleichbarer Weise durch Wahlen gebildete Organe mit der Befugnis zur abschließenden Personalentscheidung.

(2) Aus dringenden dienstlichen Gründen kann im Einzelfall ausnahmsweise der Mindestanteil von Frauen unterschritten werden. Die entsprechenden Gründe sind aktenkundig zu machen, nachdem zuvor die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Absicht, von Abs. 1 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 der Mindestanteil von Frauen verfehlt wird.

(5) Ein Verstoß gegen Abs. 1 Satz 1 führt bei Fehlen der Voraussetzungen der Abs. 2 und 3 zur Rechtswidrigkeit der jeweiligen Personalentscheidung. Der Verstoß indiziert eine Benachteiligung von weiblichen oder nicht-binären Bewerbenden im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht im Auswahlverfahren und bei der abschließenden Auswahlentscheidung.

§ 22

Qualifikation

(1) Die Feststellung der Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) erfolgt unabhängig vom derzeitigen oder künftigen arbeits- oder dienstrechtlichen Status der auszuwählenden oder bereits beschäftigten Person ausschließlich nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (§ 18). Die Anforderungen sind aus den auf dem Arbeitsplatz wahrzunehmenden Aufgaben unter Berücksichtigung der durch die Wahrnehmung einer Familienaufgabe erwerbbaaren Kompetenzen zu entwickeln.

(2) Anforderungsprofile müssen eine Auswahlentscheidung ermöglichen, mit der eine sachgerechte Abstufung der individuellen Qualifikationen vorgenommen werden kann. Anforderungsprofile, die sich in der Wiedergabe von Erfahrungszeiten erschöpfen oder bei denen derartige Anforderungen überwiegen, sind unzulässig.

(3) Für die Feststellung der auf einem Arbeitsplatz erbrachten Leistungen ist unabhängig vom individuellen Status nur das Anforderungsprofil dieses Arbeitsplatzes (§ 18) 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 Aussagen auf einschlägige Erfahrungen gestützt werden können.

(4) Die Befähigung beurteilt sich unabhängig vom individuellen Status ausschließlich nach den Anforderungen des zur Besetzung anstehenden Arbeitsplatzes, das heißt des für ihn aufgestellten und in der Ausschreibung enthaltenen Anforderungsprofils. Für Arbeitsplätze von Vorgesetzten oder mit Leitungsfunktionen muss die Befähigung eine Erfüllung der in § 3 genannten Pflichten gewährleisten.

(5) 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 nach personalwissenschaftlichen Grundsätzen geeignet sind, zu erbrachten Leistungen oder zur Befähigung qualifizierte Aussagen zu treffen. Zulässig sind insbesondere Verfahren der Potenzialanalyse. Der Einsatz eignungsdiagnostischer Instrumente anstelle von dienstlichen Beurteilungen bedarf keiner Begründung und liegt im freien Ermessen der personalentscheidenden Dienststelle.

(6) Spezifische, durch Betreuungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben oder sonstige durch Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen, auch wenn entsprechende Kompetenzen nicht Teil des Anforderungsprofils geworden sind. Die Ermittlung entsprechender Sachverhalte erfolgt von Amts wegen unter freiwilliger Mitwirkung der Betroffenen und darf nur zu ihrem Vorteil erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn Aufgaben im Sinne von Satz 1 neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden. Entsprechendes gilt für eine ehrenamtliche Sozialarbeit.

(7) Das Lebens-, Dienst- oder Beförderungsdienstalter sowie 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 Qualifikation zu und führt im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu einer deutlich besseren Qualifikation.

(8) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Beschäftigungs- oder Dienstjahre, Arbeitsverminderungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung einer Familienaufgabe dürfen sich bei der Qualifikationsfeststellung und beim Qualifikationsvergleich für die entsprechenden Personen nicht nachteilig auswirken, es sei denn, Art und Umfang der Berufserfahrung kommt im Einzelfall eine zwingende Bedeutung für die Qualifikationsbestimmung zu. Die Gleichstellungsgebote in § 12 Abs. 8 Satz 2 und 3 sowie Abs. 9 bleiben unberührt. Sie können durch eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung und Qualifikation erfüllt werden, unterstützt durch den Einsatz eignungsdiagnostischer Instrumente.

(9) Die Qualifikationsfeststellung muss individuell und zeitnah zur Auswahlentscheidung erfolgen und vorrangig die aktuell feststellbare Qualifikation berücksichtigen und darf zum Zeitpunkt der Personalentscheidung nicht länger als ein Jahr zurückliegen. Dienstliche Beurteilungen, Zeugnisse

oder ähnliche Instrumente müssen den Anforderungen der Abs. 1 bis 4, 7 und 8 genügen und auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzepts erstellt werden, andernfalls entsprechende Feststellungen nachzuholen sind. Abs. 6 bleibt unberührt.

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

§ 23

Auswahlentscheidungen – Entscheidungsquote

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich liegen, in dem Frauen weniger als die Hälfte der männlichen Beschäftigten ausmachen und damit unterrepräsentiert sind (§ 9), haben Frauen im Verhältnis zu Männern den Vorrang, wenn nicht der Mann deutlich besser qualifiziert ist oder bei fast gleicher Qualifikation von Frau und Mann 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 mangels deutlichen Qualifikationsunterschieds für eine Besetzung des Arbeitsplatzes in Betracht kommen. Ziel dieser Beurteilung ist die Feststellung besonderer in der jeweiligen Person liegender Gründe, die eine Auswahlentscheidung für diese Einzelperson nahelegen. 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, besteht insbesondere ein gesetzlich oder tariflich begründeter Anspruch auf Zuordnung zu einem bestimmten Amt oder einer bestimmten Entgeltgruppe, gilt Abs. 1 nicht. In diesem Fall muss sichergestellt sein, dass bei den vorausgegangen die Entstehung entsprechender Individualansprüche auslösenden Personalmaßnahmen Abs. 1 so weit wie möglich beachtet wird, oder die Ziele dieses Gesetzes schon bei den Organisationsmaßnahmen berücksichtigt werden einschließlich der insoweit erforderlichen frühzeitigen Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Nicht-binäre Menschen sollen in entsprechender Anwendung der Abs. 1 und 2 im Verhältnis zu einem Mann bevorzugt ausgewählt werden, ohne dass es auf eine Unterrepräsentanz ankommt.

§ 24

Unzulässige Auswahlaspekte

In der Qualifikationsfeststellung, im Qualifikationsvergleich oder im Rahmen der Prüfung besonderer Gründe in der Person einer Frau oder eines Mannes nach § 23 Abs. 1 und 2 bleiben unberücksichtigt

1. die in § 20 Abs. 4 und 5 genannten Umstände, nach denen nicht gefragt werden darf,
2. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, sonstige Familienaufgaben,
3. eine Absicht, von der Möglichkeit einer Beurlaubung, 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 § 22 Absatz 7 zugelassen ist,

5. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die Anzahl der Beschäftigungs- oder Dienstjahre, Arbeitszeitverminderungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten, soweit ihre Berücksichtigung nicht ausnahmsweise durch § 22 Abs. 8 unter Beachtung von § 12 Abs. 8 Satz 2 und 3 sowie Abs. 9 zugelassen ist.

§ 25

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

Sechster Abschnitt

Fortbildung

§ 26

Fortbildungspflichten

- (1) Beschäftigte der Personalverwaltung, Dienststellenleitungen, Personalratsmitglieder und alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 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 Einrichtung von Telearbeit, Homeoffice.
- (2) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie 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 Antidiskriminierungs-, Dienst-, Arbeits-, Tarif-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts und des Rechts zum Schutz von Menschen mit Behinderungen. Die Erfüllung dieser Pflicht muss von den Dienststellen auf ihre Kosten zu Beginn der Amtszeit sofort und danach fortlaufend ermöglicht werden. Die entsprechenden Haushaltsmittel sind bereitzustellen.
- (3) Werden von der Dienststelle auf ihre Veranlassung oder mit ihrer Zustimmung Fortbildungsveranstaltungen oder sonstige Fortbildungsmaßnahmen im Hinblick auf die Abs. 1 oder 2 angeboten, müssen die durch die Abs. 1 oder 2 Verpflichteten das Fortbildungsangebot wahrnehmen. Die unentschuldigte Nichtteilnahme stellt eine Pflichtverletzung dar und soll bei der Qualifikationsfeststellung nachteilig berücksichtigt werden.

§ 27

Gestaltung der Fortbildung

- (1) Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und nicht-binären Menschen zu unterstützen. Dies schließt insbesondere Fortbildungsangebote zur Weiterqualifikation ein, durch die diese Menschen 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 bereitstehenden 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) Zur Fortbildung gehören Maßnahmen, die Beschäftigte über Mobbing, Belästigungen und sexuelle Belästigungen unterrichten, Beschäftigte in die Lage versetzen, entsprechende Verhaltensweisen zu erkennen und ihnen entgegenzutreten. Vorgesetzte und Beschäftigte mit Leitungsaufgaben müssen in die Lage versetzt werden, Mobbing, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen möglichst frühzeitig zu erkennen, solche Verhaltensweise wirksam zu unterbinden und die Opfer solcher Verhaltensweisen effektiv zu schützen.
- (4) 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.
- (5) Die Dienststellen müssen die Erfüllung der Fortbildungspflichten (§ 26 Abs. 1, 3 und 4) durch ein entsprechendes Angebot von Fortbildungsmaßnahmen ermöglichen.
- (6) Den Beschäftigten, insbesondere solchen mit gleichzeitig wahrzunehmenden Familienaufgaben, 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.
- (7) Kann ungeachtet des Abs. 4 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 14 Jahren oder 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 Anspruch nehmen kann.

Siebter Abschnitt

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

§ 28

Aufgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

- (1) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist Teil der Personalplanung (§ 18) und zugleich eines ihrer wesentlichen Instrumente, um eine qualifizierte Personalentwicklung zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere zur Gleichstellung von Frauen und des Abbaus ihrer Unterrepräsentanz zu gewährleisten und die Erfüllung der der Dienststelle nach diesem Gesetz obliegenden Pflichten durch qualifizierte Handlungsanleitungen zu unterstützen.
- (2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan überprüft 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 Förderung von Frauen und der Beseitigung von Diskriminierungen jeder Art. Die Ergebnisse dieser Überprüfung und die dafür angewandten Verfahren sind in der Dienststelle bekannt zu machen.
- (3) Die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans und seine Evaluation (Abs. 2) sind besondere Pflichten der Dienststellenleitungen, der Beschäftigten in der Personal- und Organisationsverwaltung und aller Funktionsträgerinnen und Funktionsträger mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der Grad der Pflichterfüllung ist als Teil der Leistungen in der Qualifikationsfeststellung zu berücksichtigen.

§ 29**Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans**

(1) Jeder Frauenförder- und Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten und – soweit bekannt – nicht-binärer Beschäftigter beschreiben, analysieren und insbesondere die bisherige Förderung von Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 9) sowie Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen auswerten. Zu dieser Beschreibung gehören unter anderem

1. eine detaillierte Darstellung der Beschäftigungsstruktur, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Bereiche und mögliche Unterrepräsentanzen von Frauen (§ 9),
2. die Angabe der Zahl befristet und unbefristeter Beschäftigten, unterteilt nach dem Umfang der Arbeitszeit unter Angabe der Geschlechtszugehörigkeit und der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe,
3. die Angabe der Zahl der in einer Ausbildung Beschäftigten, unterteilt nach der Art der Ausbildung, der angestrebten Berufsqualifikation und der Statuszugehörigkeit,
4. die Angabe der Zahl der Vorgesetzten und Beschäftigten in Leitungsfunktionen, unterteilt nach dem Niveau der dienststelleninternen Hierarchie unter Angabe der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe, dem Umfang der Arbeitszeit und der Geschlechtszugehörigkeit,
5. die Analyse der Entwicklungspotenziale der Beschäftigten, untergliedert nach der Geschlechtszugehörigkeit und der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Bereichen.

Soweit bekannt, sind entsprechende Angaben auch in Bezug auf nicht-binäre Beschäftigte zu machen; das gilt nicht, wenn von ihnen das Unterbleiben entsprechender Angaben gewünscht wird oder die Gefahr einer individuell abgelehnten persönlichen Identifizierung besteht.

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan muss eine Prognose der künftig während seiner Geltungsdauer freiwerdenden 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 ihrer beruflichen Entwicklung einschließlich des 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. Verfahren und Kriterien der künftigen Personalauswahl und künftigen Qualifikationsermittlung einschließlich der im Hinblick auf die Erfüllung der Ziele dieses Gesetzes nötigen Änderung bisher eingesetzter Verfahren,
3. Ermittlung und Einbeziehung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und nicht-binären Menschen im Verhältnis zu männlichen Beschäftigten in die künftige Qualifikationsermittlung,
4. Gestaltung der Fortbildung, Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen mit dem Ziel, gerade Frauen, nicht-binären Menschen und Beschäftigten mit Familienaufgaben die gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen,
5. Übernahme von qualifizierenden Aufgaben wie der Leitung von Arbeitsgruppen, Teamgruppen, Abteilungen, Referaten oder vergleichbaren Organisationseinheiten, Stellvertretungsfunktionen einschließlich Maßnahmen für Mentoring und Coaching,
6. Ausweitung der tatsächlich nutzbaren Möglichkeiten, Leitungsfunktionen oder Aufgaben von Vorgesetzten mit individuell unter Umständen auch erheblich verringerter Arbeitszeit wahrzunehmen,
7. familienaufgabenfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
8. Integration längerfristig beurlaubter Beschäftigter in die Erwerbsarbeit, insbesondere durch Maßnahmen noch vor der Beendigung einer längeren Beurlaubung,

9. Änderung der Führungskultur zur Gewährleistung der sich aus § 2 ergebenden Anforderungen und zur Erfüllung der sich aus § 3 ergebenden Pflichten,
10. Überprüfung und Neugestaltung der Anforderungsprofile für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan kann Vorgaben zur Personalkostenbudgetierung entsprechend den §§ 2 und 3 enthalten.

(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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans, gegebenenfalls in der Form eines zeitlich oder sachlich gegliederten Stufenplans. Ergänzend muss zur Kontrolle berücksichtigt werden, wie sich die Repräsentanz der Frauen nach den verbindlichen Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 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 Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation als Bewerberinnen beziehungsweise Interessentinnen zur Verfügung stehen werden. Dazu muss gegebenenfalls dargelegt werden, warum entsprechende Qualifikationsmängel nicht durch Ausbildung, Einführungs-, Anpassungs- oder Förderungsbildung beseitigt werden können. Die Gründe für die Abweichung von der durch Abs. 4 vorgegebenen Zielvorgabe müssen im Frauen- und Gleichstellungsplan selbst nachvollziehbar dargelegt werden.

(6) Können während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans keine Arbeitsplätze besetzt werden, werden keine Arbeitsplätze frei, oder werden Arbeitsplätze abgebaut, sind im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans, 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. Wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ohne eine entsprechende Regelung im Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht verlängert, darf sich die Dienststelle gegen den Willen der oder des Beschäftigten nicht auf den Ablauf der Frist berufen.

(7) Abs. 6 gilt entsprechend, wenn während der Geltungsdauer eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans Ereignisse eintreten, die künftig keine besetzbaren Arbeitsplätze mehr erwarten lassen, die Sperrung von Stellen oder für Personalausgaben verfügbaren Mitteln anordnen oder Stellen in Wegfall bringen. In diesen Fällen muss der Frauenförderplan unverzüglich den veränderten Bedingungen angepasst werden, wenn nicht bereits im Verlauf der Planung von in Satz 1 angesprochenen Maßnahmen entsprechende Anpassungen eingeleitet oder erlassen worden sind.

(8) Der Frauenförderplan darf personenbezogene Daten nur enthalten, soweit dies unvermeidlich ist und ohne deren Mitteilung die gesetzlich vorgegebenen Aussagen nicht möglich wären.

§ 30

Geltungsdauer der Frauenförder- und Gleichstellungspläne

(1) Der Frauenförderplan wird für jeweils vier Jahre unter frühzeitiger Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt. Die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne gelten für längstens ein Jahr nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes fort und müssen unverzüglich durch einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes ersetzt werden.

(2) Rechtzeitig zum Ablauf der ersten zwei Jahre ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan darauf zu überprüfen, in welchem Ausmaß er erfolgreich umgesetzt wurde und welche zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen eine Anpassung erforderlich machen. Das Ergebnis dieser Anpassungsprüfung ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen; er ist entsprechend zu ändern. Ist es aufgrund dieser Überprüfung wahrscheinlich, dass die ursprünglichen Ziele einschließlich der bindenden Zielvorgabe in § 29 Abs. 4 nicht vollständig und zeitgerecht erfüllt wurden oder nicht erreichbar sein werden, müssen ergänzende Maßnahmen in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgenommen werden, um die Verwirklichung der ursprünglichen Ziele sicherzustellen. Ist dies nicht möglich, müssen die dafür maßgebenden Gründe in der Ergänzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans dargelegt werden.

(3) Rechtzeitig vor dem Ablauf der vierjährigen Geltungsdauer des Frauenförderplans sind unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht erreicht, muss dies im nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplan eingehend dargestellt werden. Dabei müssen auch die Gründe angegeben werden, die zur Zielverfehlung geführt haben. Kommt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte insoweit zu einer von der Dienststelle abweichenden Auffassung, muss die Darstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ungekürzt in den nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgenommen werden.

(5) Die Angaben zu Abs. 4 sind in der Landesverwaltung der nächsthöheren und der obersten Behörde noch vor der Aufstellung des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan, 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 noch mit schriftlich begründeter Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden. Beamtenrechtliche Maßnahmen, die ohne Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, sind mit Ausnahme von Ernennungen nichtig; Arbeitsverträge oder sonstige Maßnahmen sind unwirksam. Gleichwohl ausgesprochene Ernennungen sind nach § 12 Abs. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz zurückzunehmen, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht nachträglich innerhalb eines Monats die in Satz 1 vorausgesetzte Zustimmung erteilt.

(7) Werden die Zielvorgaben eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans nicht erfüllt, bestehen die Zustimmungserfordernisse nach Satz 1 fort.

(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.

§ 31

Zuständigkeiten

(1) Jede Dienststelle stellt mindestens einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf. Die vorgesetzten Dienststellen können dafür nach vorheriger Beteiligung der bei ihnen bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Weisungen erteilen, insbesondere wenn die Personalzuständigkeiten nicht bei der zur Planaufstellung verpflichteten 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans zusammengefasst werden. Ebenso ist es zulässig, zur Vermeidung einer regionalen Ausweitung der Geltung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans eine nachgeordnete Dienststelle der unteren Ebene mit einer Dienststelle der Mittelstufe zusammenfassen. Die Anordnung ist im Staatsanzeiger des Landes Hessen bekannt zu geben.

(3) Das Staatliche Schulamt gilt in Bezug auf die Schulen, über die es im jeweiligen Bezirk die Aufsicht führt, hinsichtlich des Unterrichtspersonals als eine einheitliche Dienststelle und stellt für dieses Personal einen einheitlichen Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf. Daneben ist für das im Schulamt tätige Personal ein gesonderter Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzustellen.

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

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

(6) Die in den Abs. 4 und 5 genannten Dienststellen können im Rahmen ihrer Autonomie auch mehrere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufstellen und den fachlichen, personellen Geltungsbereich nach eigenem Ermessen abgrenzen, sofern damit nach vertretbarer Einschätzung die Ziele dieses Gesetzes besser erreicht werden können. 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (§ 30 Abs. 2).

§ 32

Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung

(1) Jede Dienststelle kann sich für die Aufstellung, Fortentwicklung oder Anpassung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung oder durch die zentrale unabhängige Stelle (§ 76) bedienen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann eine solche Unterstützung auch gegen den Willen der Dienststelle anfordern. In diesem Fall muss die Dienststelle dem Ressort oder der unabhängigen Stelle (§ 76) vollständigen Einblick in alle bedeutsamen Unterlagen gewähren und die erforderlichen Auskünfte erteilen. Die Nichtbeachtung dieser Verpflichtung stellt eine unzulässige Behinderung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Amtsführung dar.

(2) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung ist verpflichtet, die in Abs. 1 angeforderte Unterstützung zu leisten.

(3) Die §§ 64 und 76 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 33

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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans verpflichteten Stelle gebildet; im Übrigen ist diese Vorschrift des Hessischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden, wobei die Dienststellenleitung ihre Beisitzer für die Einigungsstelle benennt.

§ 34**Veröffentlichung**

(1) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, seine Anpassung oder Aktualisierung werden in der Dienststelle veröffentlicht. Zeitgleich werden in der Landesverwaltung die übergeordneten Dienststellen unterrichtet.

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, seine Anpassung oder Aktualisierung sind unabhängig von Abs. 1 den Vorgesetzten und den Beschäftigten in Leitungsfunktionen gesondert in Textform bekanntzugeben.

Achter Abschnitt**Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie****§ 35****Grundsatz der Familienfreundlichkeit**

(1) Die Dienststelle muss die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere die Arbeits- und Präsenzzeiten so gestalten, dass allen Beschäftigten entsprechend Art. 30 Abs. 1 der Verfassung des Landes Hessen und Frauen entsprechend Art. 30 Abs. 2 der Verfassung des Landes Hessen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird und überflüssige Belastungen vermieden werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die nachfolgenden Bestimmungen gestalten diese Verpflichtung beispielhaft näher aus, schließen jedoch keine Maßnahmen aus, die eine im Verhältnis zum Gesetz günstigere Rechtsstellung von Beschäftigten begründen.

(2) Die Beschäftigten haben ein Recht auf eine familienfreundliche Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen. Die Erfüllung dieses Anspruchs kann von der Dienststelle nur verweigert werden, soweit zwingende dienstliche Gründe im jeweiligen Einzelfall entgegenstehen, es sei denn, die nachfolgenden Bestimmungen enthalten für die Beschäftigten günstigere Regelungen.

(3) § 35 und insbesondere die nachfolgenden Regelungen dienen der Umsetzung der Richtlinie 2019/1158/EU und gehen deren Bestimmungen vor, soweit sie für die Beschäftigten günstiger sind. Gleiches gilt in Bezug auf bundesgesetzliche Regelungen und die Bestimmungen im Hessischen Beamtengesetz, sowie Hessischen Richterrecht.

§ 36**Teilzeit**

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienaufgaben auf einen Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung oder eine weitere Ermäßigung der individuellen Arbeitszeit ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe im jeweiligen Einzelfall entgegenstehen. Dies gilt ohne Rücksicht auf die beantragte Dauer der Arbeitszeitverminderung und den beantragten Umfang der Arbeitszeitverminderung und unabhängig davon, ob es sich um Vorgesetzte oder Beschäftigte mit Leitungsfunktionen handelt.

(2) Alle Beschäftigten, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sind auf die Möglichkeit einer Befristung der Arbeitszeitverminderung hinzuweisen. Ihnen ist die Möglichkeit zu geben, ihre Anträge entsprechend zu ergänzen oder zu ändern. Die Dienstherren und Arbeitgeber müssen sich vorbehaltlich von im Einzelfall entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen auf solche Befristungen einlassen.

(3) Die Ablehnung eines Antrags auf – weitere – Arbeitszeitverminderung ist gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben in Textform unter Darlegung der Gründe zu begründen, nachdem zuvor die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Entscheidung beteiligt worden ist und mitgewirkt hat. Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu einer anderen Auffassung als die Dienststelle gelangt, muss ihr Votum der den Antrag stellenden Person in Textform vollständig mitgeteilt werden.

(4) Wird die Arbeitszeit verringert, so muss eine der Arbeitszeitverminderung entsprechende Entlastung bei den dienstlichen Aufgaben erfolgen, ohne dass sich daraus dienstliche Mehrbelastungen für andere Beschäftigte ergeben dürfen. Die Verweigerung der ordnungsgemäßen Entlastung oder deren Hinauszögerung gelten als unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes und unterliegen den dort vorgesehenen Sanktionen.

(5) Die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung erfordert einen unverzüglichen personellen Ausgleich. 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.

(6) Abs. 4 gilt entsprechend für Zeiten des Mutterschutzes, eines Vaterschaftsurlaubs oder einer Elternzeit. Die Dienststellen haben eine entsprechende Personalreserve zu bilden beziehungsweise die nötigen Einstellungen vorzunehmen. Dafür ist abzuschätzen, in welchem Umfang mutmaßlich mit Zeiten der dienstlichen Abwesenheit aufgrund von Mutterschutz, Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit zu rechnen ist. Im entsprechenden Umfang sind Befristungen von Einstellungen ausgeschlossen.

§ 37

Flexibilisierung der Präsenz

(1) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienaufgaben vorbehaltlich von im jeweiligen Einzelfall entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen auf entsprechenden Antrag die Möglichkeit eröffnen, die Präsenz in der Dienststelle oder einem sonstigen Ort der Leistungserbringung einzuschränken, aufzugeben oder die zu erbringenden Leistungen zu bestimmten besonderen Tageszeiten abweichend von der dienststellenüblichen Arbeitszeit zu erbringen.

(2) Den Beschäftigten ist auf Antrag insbesondere die Möglichkeit zu geben, mobil zu arbeiten, ihre Aufgaben an einem häuslichen Arbeitsplatz, insbesondere in der Form von Telearbeit oder Homeoffice zu erbringen. Entsprechende Regelungen sind durch Vereinbarung zu treffen und regelmäßig zu befristen, was eine spätere Verlängerung nicht ausschließt.

(3) Für die Bescheidung von Anträgen der Beschäftigten gilt § 36 Abs. 3 entsprechend.

(4) Unberührt bleiben die Pflichten der Dienststellen und ihre Befugnisse, zur Gewährleistung des erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes den Ort oder die Lage der Arbeitszeit ohne einen von der oder dem Beschäftigten gestellten Antrag einseitig zu bestimmen. Entsprechende Maßnahmen müssen innerhalb des durch § 11 bestimmten Rahmens ergehen.

§ 38

Beurlaubung

Für Anträge von Beschäftigten mit Familienaufgaben auf eine Beurlaubung gilt § 36 entsprechend. Die weitergehenden Rechte auf einen Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit bleiben unberührt.

§ 39

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-, sozialversicherungsrechtlichen Folgen einschließlich von Besonderheiten im Arbeitsschutz hinzuweisen, um ihnen Gelegenheit zu geben, ihren Wunsch vor dem Hintergrund der möglichen Folgen zu überdenken.

§ 40

Aufstockung der Arbeitszeit

Beschäftigte mit einer Arbeitszeit, die nicht der üblichen vollen Arbeitszeit ihrer Statusgruppe in der Dienststelle entspricht, müssen bei der Besetzung von verfügbaren und besetzbaren Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden, wenn sie während der verminderten Arbeitszeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten Familienaufgaben wahrgenommen haben und mit ihrer Bewerbung eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung anstreben. Ist die Auswahl zwischen einer Frau und einer Person anderen Geschlechts zu treffen, finden die Regelungen im Fünften Abschnitt Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahrnehmung von Familienaufgaben einen besonderen Grund in der jeweiligen Person darstellt, der regelmäßig überwiegt.

§ 41

Rückkehr aus einer Beurlaubung

(1) Beschäftigte, die sich für wenigstens ein Jahr haben beurlauben lassen und während eines solchen Urlaubs mindestens sechs Monate Familienaufgaben wahrgenommen haben, müssen bei der Besetzung von verfügbaren und besetzbaren Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf die noch andauernde Beurlaubung vorrangig berücksichtigt werden. Ist die Auswahl zwischen einer Frau und einem Menschen anderen Geschlechts zu treffen, finden die Regelungen im Fünften Abschnitt Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahrnehmung von Familienaufgaben einen besonderen Grund in der Person darstellt, der regelmäßig überwiegt.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen, darzustellen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan, 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.

(3) Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während einer 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, ist auf Antrag der oder des Beschäftigten stattdessen eine entsprechende Vergütung zu zahlen, 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.

(4) Mit beurlaubten Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche über die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit 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 § 35 zumutbar.

§ 42

Einstellung von sich bewerbenden Personen mit Familienaufgaben

(1) Personen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben 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 Bewerbende. Dies gilt nicht, wenn die Wahrnehmung der Familienpflichten zum Zeitpunkt der Antragstellung länger als fünf Jahre zurückliegt.

(2) Ist die Auswahl zwischen einer Frau und einem Menschen anderen Geschlechts 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.

§ 43

Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Sie dürfen auch im Übrigen nicht schlechter als Vollzeitbeschäftigte behandelt werden, es sei denn, zwingende sachliche Gründe verlangen eine unterschiedliche Behandlung. Eine im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten erfolgende Besserstellung wird durch die Sätze 1 und 2 nicht ausgeschlossen.

(2) Bei dienstlichen Beurteilungen ist jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen. Zu diesem Zweck sind in Regelbeurteilungssystemen unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für Beschäftigte mit flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten (§ 37).

§ 44

Verbot der Benachteiligung durch Beurlaubungen

(1) Eine Beurlaubung, in deren Verlauf Familienaufgaben für eine Dauer von wenigstens sechs Monaten wahrgenommen worden sind, darf die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Fortkommens nicht beeinträchtigen. Zu diesen Beurlaubungen gehören unabhängig von ihrer Dauer insbesondere die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit, ferner Beurlaubungen, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben bewilligt worden sind.

(2) Nach der Rückkehr aus einer Beurlaubung im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigten Anspruch auf die Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz. Ist das nicht möglich oder für die Dienststelle unzumutbar, besteht Anspruch auf die Übertragung eines dem zuletzt wahrgenommenen Arbeitsplatz in jeder Hinsicht gleichwertigen Arbeitsplatzes, ohne dass es darauf ankommt, ob die Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes schon der Eingruppierung oder dem übertragenen statusrechtlichen Amt entsprochen hatte. Die mangelnde Erfüllung dieser Ansprüche stellt eine verbotene Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes dar und unterliegt den dort vorgesehenen Sanktionen.

(3) Nach der Rückkehr aus einer Beurlaubung im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigten Anspruch auf alle Bedingungen, die nicht weniger günstig sind als die vor Beginn des Urlaubs maßgebenden Bedingungen. Ferner besteht Anspruch darauf, alle Verbesserungen zu erhalten, die erlangt worden wären, wenn die Beurlaubung nicht in Anspruch genommen worden wäre. Das gilt insbesondere für die Gestaltung des Arbeitsentgelts einschließlich der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung oder der Versorgung nach Maßgabe des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes. Die entsprechenden Zeiten sind als ruhgehaltfähige Dienstzeit zu behandeln.

(4) Zeiten einer Beurlaubung im Sinne von Abs. 1 sind wie Zeiten der aktiven Beschäftigung zu behandeln. Das gilt auch für den beruflichen Aufstieg. Die individuelle Qualifikation und die berufliche Entwicklung sind für die Dauer der Beurlaubung von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen. Das Entstehen von Qualifikationslücken ist durch Maßnahmen der Fortbildung zu vermeiden; die Anwendung von Satz 3 wird dadurch nicht eingeschränkt.

Neunter Abschnitt

Gremienbesetzung

§ 45

Besetzung von Gremien

(1) Die Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten oder sonstigen vergleichbaren Organen muss so erfolgen, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sind. Ausnahmen sind nur aus zwingenden Gründen zulässig, die in jedem Einzelfall aktenkundig zu machen sind, vorausgesetzt, die für die Besetzung zuständige Stelle hat nachweislich alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, Frauen für die Tätigkeit im jeweiligen Gremium zu gewinnen.

(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 Menschen anderen Geschlechts 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind an den Entscheidungen nach Maßgabe der Abs. 1 und 2 entsprechend den allgemeinen Vorschriften im zwölften und dreizehnten Abschnitt zu beteiligen.

§ 46**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 Geschlechteranteile auf die beiden auswahlbefugten Seiten und sonstige Einzelheiten zur Umsetzung des § 44 eine Dienstvereinbarung schließen können, die der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der obersten Dienstbehörde bedarf.

Zehnter Abschnitt**Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte****§ 47****Aufgabenstellung**

(1) Zur Förderung einer vollständigen Umsetzung der den Dienststellen, ihren Leitungen, den Vorgesetzten und den Beschäftigten mit Leitungsaufgaben insbesondere nach diesem Gesetz obliegenden Pflichten sind in den einzelnen Dienststellen von ihnen unabhängige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Ihr öffentliches Amt ist in Anlehnung an § 3 auf die Wahrnehmung einer die gesamte Verwaltung erfassenden Querschnittsaufgabe gerichtet. Zu diesem Zweck kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Führungskraft Einblick in alle Verwaltungsbereiche verschaffen.

(2) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat insbesondere den Vollzug dieses Gesetzes, der zur Gleichbehandlung ohne Rücksicht auf das Geschlecht sonst ergangenen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und entsprechender tarifvertraglicher Bestimmungen zu fördern und die korrekte und vollständige Umsetzung der entsprechenden Bestimmungen, Anordnungen und im Einzelfall ergangenen Entscheidungen zu überwachen. Die Wahrnehmung der Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte dient der Erfüllung dieser Aufgabenstellung. Gleiches gilt für die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zustehenden Möglichkeiten zur Anrufung der Unabhängigen Stelle oder des Gerichts.

(3) Mit der Erfüllung ihrer amtlichen Aufgaben unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zugleich die Dienststellen, ihre Leitungen, die Vorgesetzten und die Beschäftigten mit Leitungsaufgaben bei der Erfüllung der ihnen obliegenden Pflichten. Zu diesem Zweck hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet, in einer Gemeinde oder Stadt der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister, in einem Landkreis der Landrätin oder dem Landrat, im Landeswohlfahrtsverband der Leitung der Zweigverwaltung und der Landesdirektorin oder dem Landesdirektor und in einem Eigenbetrieb der Ersten Betriebsleiterin oder dem Ersten Betriebsleiter. Für sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Entsprechendes. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben im Übrigen weisungsfrei als dienstliche Tätigkeit wahr und ist als Führungskraft zugleich unabhängiger Teil der Personal- und Organisationsverwaltung.

(5) In den Hochschulen des Landes wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar der Präsidentin oder dem Präsidenten der Hochschule zugeordnet. Soweit in den Fachbereichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, sind diese unmittelbar der Dekanin oder dem Dekan zugeordnet.

(6) In den Ministerien ist eine Zuordnung zur Leitung der für Personal- und Organisationsfragen zuständigen Abteilung zulässig. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann mit ihrem schriftlichen, jederzeit widerruflichen Einverständnis auch einer anderen Organisationsebene zugeordnet werden; Abs. 3 Sätze 2 und 3 bleiben unberührt.

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gestaltet die ihr Amt betreffende Öffentlichkeitsarbeit eigenverantwortlich.

(8) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann nach ihrer Wahl auch die Bezeichnung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte führen.

§ 48**Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen**

(1) Dienststellen mit mindestens 25 Beschäftigten müssen aus dem Kreis ihrer weiblichen Beschäftigten mindestens eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Werden mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten besteht. Die Dienststelle soll auf eine derartige Abgrenzung der Zuständigkeiten verzichten, wenn sich die für eine Bestellung ausersehenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor Beginn ihrer Amtszeit auf eine Zuständigkeitsabgrenzung einigen und diese in der Form einer verbindlichen schriftlichen Vereinbarung festhalten. In großen Organisationseinheiten können neben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

(2) Die Staatlichen Schulämter müssen für ihren eigenen Dienststellenbereich und für die von ihnen beaufsichtigten Schulen (§ 7 Abs. 2, § 31 Abs. 3) mindestens jeweils eine eigene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechend gesonderten Zuständigkeiten bestellen. Die für die Schulen im Dienstbezirk des Staatlichen Schulamtes zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Aufgaben auf die bei den einzelnen Schulen bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten widerruflich übertragen, soweit Angelegenheiten in die Zuständigkeit der Schulleitung fallen.

(3) Mehrere Gemeinden mit jeweils weniger als 75 Beschäftigten können aus dem Kreis ihrer weiblichen Beschäftigten im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit eine gemeinsame Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen, die ihr Amt gegenüber jeder Gemeinde so ausübt, als wäre sie dort nach Maßgabe von Abs. 1 bestellt worden. Die entsprechende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich zu bestellen und darf nur diese Tätigkeit als dienstliche Aufgabe wahrzunehmen haben. Der Mindestumfang ihrer Arbeitszeit beträgt 30 Wochenstunden. Von der Möglichkeit nach Satz 1 dürfen nur Gemeinden desselben Landkreises Gebrauch machen. Das Gleiche gilt, wenn die Gemeinde oder mehrere Gemeinden eines Landkreises mit einer Gemeinde oder mehreren Gemeinden eines unmittelbar benachbarten Landkreises eine gemeinsame Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

(4) Eine Gemeinde mit weniger als 75 Beschäftigten kann auch mit ihrem Landkreis eine gemeinsame Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

(5) Wird von den Möglichkeiten der Abs. 3 und 4 Gebrauch gemacht, ist dafür die Genehmigung des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung einzuholen. Es erteilt die Genehmigung, wenn das Amt der gemeinsamen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der zwischen den Trägern getroffenen verbindlichen Vereinbarungen tatsächlich wirksam im Sinne der Anforderungen dieses Gesetzes ausgeübt werden kann und insbesondere zeitlich, sachlich und personell entsprechend ausgestattet ist.

(6) Zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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. Gleiches gilt für die einer Dienststelle zugewiesene Beschäftigte.

(7) Für jede Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte muss mindestens eine Stellvertreterin berufen werden, wenn nicht mehrere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nebeneinander bestellt werden, die sich gegenseitig vertreten können. Abs. 1 gilt im Übrigen entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zuständigkeiten der Stellvertreterinnen von der oder den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten festzulegen sind. Die Bestellung der Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen erfolgt auf Vorschlag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung.

(8) Die Stellvertreterin vertritt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Falle ihrer Verhinderung, die auch im Falle einer persönlichen Interessenkollision besteht. Einer Stellvertreterin können mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen werden. Diese Übertragung nimmt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in eigener Verantwortung vor. Die Übertragung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden.

(9) Die Ämter der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sind dienststellenintern und dienststellenübergreifend unter Angabe des Anforderungsprofils auszu-schreiben. Eine öffentliche Ausschreibung ist zulässig. Sie soll erfolgen, wenn sich auf eine in-terne oder dienststellenübergreifende Ausschreibung keine Frau beworben hat und ein Arbeits-platz durch eine Einstellung besetzt werden kann.

§ 49 **Amtszeit**

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin oder ihre Stellvertre-terinnen werden mit ihrem Einverständnis für eine Amtszeit von sechs Jahren bestellt. Die Amtszeit der Stellvertreterin darf nicht länger sein als die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Eine erneute Bestellung ist mit Einverständnis der Betroffenen zulässig.

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

(3) Kommt die Dienststelle ihrer Bestellungspflicht (Abs. 2) nicht nach, können jede und jeder Beschäftigte, der Personalrat oder eine nach § 72 Abs. 7 klagebefugte Vereinigung bei der zentralen Unabhängigen Stelle (§ 76) die Bestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Wege der Ersatzvornahme beantragen. Die so bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat den gleichen Status wie eine von der Dienststelle bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

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

(5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin können ihr Amt jeder-zeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Dienststellenleitung niederlegen. Die Dienststellen-leitung kann der Beendigung der Amtsstellung höchstens für die Dauer von drei Monaten wider-sprechen. Ein solcher Widerspruch muss innerhalb einer Woche nach Zugang der Niederlegungs-erklärung erfolgen.

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

(7) Das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterin endet durch Widerruf seitens der Dienststelle. Voraussetzung des Widerrufs ist eine grobe schuldhaftige Pflicht-verletzung der abberufenen Amtsträgerin.

(8) Soll die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten widerrufen werden, wirkt an ihrer Stelle ihre Stellvertreterin an der behördlichen Widerrufsentscheidung mit. Soll auch sie zugleich mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten abberufen werden, tritt an ihre Stelle eine weitere Stellvertreterin, soweit vorhanden; andernfalls entfällt die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wenn nicht eine Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle oder der Auf-sichtsbehörde beteiligt werden kann.

(9) Der Widerruf bedarf der vorherigen Zustimmung des Personalrats. Die Dienststellenleitung hat die Zustimmung innerhalb einer Woche nach Abschluss der Beteiligung der Frauen- und Gleich-stellungsbeauftragten entsprechend Abs. 8 unter Darlegung der Widerrufsgründe zu beantragen.

(10) Ist die Zustimmung vom Personalrat nicht innerhalb einer Woche nach der Stellung des Zustimmungsantrags durch die Dienststellenleitung erteilt worden, kann die Dienststellenleitung innerhalb einer weiteren Woche beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des Personalrats zu ersetzen. Das Arbeitsgericht entscheidet im Beschlussverfahren. Die vom Widerruf betroffene Amtsträgerin ist Beteiligte des Beschlussverfahrens.

(11) In besonderen Ausnahmefällen kann die Dienststellenleitung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und 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 anrufen werden; der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

(12) 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin. Endet die Vollziehbarkeit einer Anordnung nach Satz 1, endet auch das Ruhen nach dieser Bestimmung. Abs. 9 bleibt unberührt.

(13) Abs. 10 gilt entsprechend, soweit einer Richterin vorläufig die Führung der Amtsgeschäfte entsprechend § 35 Deutsches Richtergesetz untersagt ist.

(14) Gegen einen Widerruf der Bestellung können die betroffene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre betroffene Stellvertreterin unmittelbar die Entscheidung des Arbeitsgerichts anrufen, das im Beschlussverfahren entscheidet. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

§ 50

Ausschluss einer Interessenkollision

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und 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.

(2) Personalangelegenheiten im Sinne von Abs. 1 sind solche, die in § 77 Abs. 1, § 78 Hessisches Personalvertretungsgesetz aufgeführt sind oder derartigen Angelegenheiten in ihrer Bedeutung entsprechen. Keine Personalangelegenheiten werden wahrgenommen, soweit eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin eine Beurteilung von Leistung und Befähigung von Beschäftigten vornimmt, die dem Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Mitarbeit zugeordnet oder unterstellt sind.

(3) Zusätzlich ist jeder sonstige Interessenkonflikt auszuschließen, wobei den Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterin Vorrang zukommt.

(4) In einer Angelegenheit, deren Entscheidung unmittelbar die persönliche Rechtsstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berühren wird, ist sie von Gesetzes wegen als verhindert anzusehen. Das gilt nicht, wenn eine Vertretung im Amt innerhalb angemessener Zeit nicht möglich ist.

(5) Die stimmberechtigte Mitwirkung in einer Auswahlkommission, einer Arbeits- oder Steuerungsgruppe begründet keine Interessenkollision, wenn die Mitglieder der Kommission weisungsfrei entscheiden.

(6) Die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung, einer Richtervertretung oder einem Staatsanwaltsrat oder das Amt als Vertrauensperson der Menschen mit einer Schwerbehinderung können neben dem Amt einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin ausgeübt werden.

(7) Bei einer kommunalen Körperschaft darf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zugleich im Frauenbüro oder einer vergleichbaren Einrichtung tätig sein oder dieses Büro leiten, § 47 Abs. 4 bleibt unberührt. In diesen Fällen unterliegt sie Weisungen nur, soweit es ausschließlich um die Wahrnehmung der Aufgaben dieses Frauenbüros geht und die Wahrnehmung der Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in jeder Hinsicht unberührt bleibt. Im Zweifelsfall ist von einer weisungsfreien Aufgabenerfüllung als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auszugehen.

(8) Abs. 7 gilt entsprechend für die Stellvertreterin.

§ 51

Qualifikation

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin müssen die für ihr Amt erforderliche Fach- und 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben Anspruch auf Fortbildung hinsichtlich aller ihre Amtsführung berührende Fragen, insbesondere in den Bereichen der Gleichberechtigung, des Gleichstellungsrechts, des Rechts der freien Bestimmung der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung, der Gleichstellungspraxis, des Personalvertretungs-, Dienst-, Arbeits-, Tarif-, Schwerbehinderten-, Organisations- und Haushaltsrechts. Zur Fortbildung gehört auch die Supervision. Die Kosten trägt die Dienststelle. Im Haushaltsplan sind fortlaufend die nötigen Mittel bereitzustellen.

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

§ 52

Entlastung

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

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

(3) Die Tätigkeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor anderen dienstlichen Tätigkeiten. Den Vorrang stellt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre insoweit bestehende Verhinderung unverzüglich der oder dem Vorgesetzten oder der Dienststellenleitung anzeigen. Eine nachträgliche Erledigung derjenigen Aufgaben, die nicht wahrgenommen werden konnten, kann nur gegen entsprechende Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben außerhalb des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verlangt werden. Eine damit im Zusammenhang stehende Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden ist ausgeschlossen.

(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 und dem Umfang der Personalzuständigkeit.

(5) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 100 ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten. Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 150 beträgt der Entlastungsumfang mindestens 65 Prozent der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft, ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 200 mindestens 75 Prozent, ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 250 mindestens 90 Prozent.

(6) Ist auch ihre Stellvertreterin mit Aufgaben nach diesem Gesetz betraut, ist die Entlastung im Umfang ihrer Verantwortlichkeiten aufzuteilen.

(7) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 300 ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Umfang der vollen regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten.

(8) Kann dem Gebot der Entlastung nach Maßgabe der Absätze 5 bis 8 nicht entsprochen werden, muss dem Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im entsprechenden Umfang Personalkapazität zur Verfügung gestellt werden. Das Personal muss persönlich und fachlich geeignet sein.

(9) Sind der Umfang der Entlastung oder ihre Verteilung auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Verhältnis zur Dienststelle streitig, so kann die Entscheidung des Arbeitsgerichts angerufen werden, das im Beschlussverfahren entscheidet. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig.

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

§ 53

Schutzvorschriften

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

(2) Die Dienststelle, ihre Leitung, die Personalverwaltung, die Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen und die Organe der Personalvertretung haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Amtsführung zu unterstützen, insbesondere durch ihre unverzügliche und vollständige Unterrichtung und frühzeitige Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Dienststelle.

(3) Das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin darf nicht zu einer Verringerung der bis zur Bestellung gezahlten Bezüge oder des Arbeitsentgelts einschließlich der Zulagen führen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nehmen an der weiteren Entwicklung der Bezüge und des Arbeitsentgelts mindestens in dem Umfang teil, wie er sich ohne eine Bestellung in das Amt einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin ergeben würde. Die Frauen und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen vom Bezug von Leistungsentgelten nicht ausgeschlossen werden und erhalten mindestens den durchschnittlichen Betrag entsprechender Leistungen.

(4) Die Bezüge oder das Arbeitsentgelt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind entsprechend dem Umfang ihrer amtlichen Aufgaben (§ 51) mindestens auf das Niveau eines Amtes der Besoldungsgruppe A 12 der Besoldungsordnung des Hessischen Besoldungsgesetzes, 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 Zulage anzuheben, wenn der individuelle Status dieses Niveau nicht erreicht. Nach einer Amtszeit von insgesamt vier Jahren ist die Zulage unwiderruflich und ruhegehaltfähig.

(5) Sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für eine größere Dienststelle zuständig, übersteigt die regelmäßige Zahl der in ihrem Zuständigkeitsbereich vorhandenen Beschäftigten 600 oder bestehen sonst besondere Umstände, die auf besondere Anforderungen für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte schließen lassen, ist ein den gehobenen Anforderungen entsprechendes höheres Amt und eine höhere Entgeltgruppe zugrunde zu legen als in Abs. 4 genannt. Dabei ist vergleichend auf die Eingruppierung der in leitender Funktion in der Personalverwaltung tätigen Beschäftigten abzustellen, soweit dies für die Bewertung der Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten günstiger ist.

(6) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen in der Ausübung ihres Amtes von niemandem behindert werden. Jede Behinderung ist auch eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und unterliegt den entsprechenden Sanktionen.

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen im Hinblick auf ihr Amt in der weiteren beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Sie haben mindestens Anspruch auf eine berufliche Entwicklung und ein berufliches Fortkommen einschließlich der

Besoldung oder Vergütung, wie sie ohne die Bestellung in das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin stattgefunden hätten. Zu diesem Zweck ist von Amts wegen eine fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs durchzuführen und regelmäßig zu aktualisieren, um Nachteile zu verhindern.

(8) Zur Durchführung von Abs. 7 dürfen Beförderungen oder Höhergruppierungen nicht von einer vorherigen Erprobung in einer bestimmten Funktion abhängig gemacht werden, wenn die Übernahme dieser Funktion zu einer Beeinträchtigung der Möglichkeiten führen würde, die Aufgaben im Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterin uneingeschränkt wahrzunehmen.

(9) Die Tätigkeiten als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie als Stellvertreterin sind keiner dienstlichen Beurteilung in einer anderen Beschäftigten vergleichbaren Weise zugänglich. Art und Umfang der Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte finden als Tätigkeitsnachweis und Aufgabenbeschreibung Eingang in dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse. Regelmäßig ist davon auszugehen, dass sich die Qualifikation der als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin tätigen Beschäftigten allein durch die Amtsführung erhöht, insbesondere im Bereich des Personalwesens, und die für die Amtsführung nötigen Kompetenzen vorliegen.

(10) Vor Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Umsetzung oder Kündigung ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ebenso geschützt wie ein Personalratsmitglied. Gleiches gilt für die Stellvertreterin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unabhängig davon, ob der Vertretungsfall eingetreten ist oder Aufgaben auf die Stellvertreterin zur eigenverantwortlichen Erledigung übertragen sind. § 64 Abs. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz und § 127 Bundespersonalvertretungsgesetz sind auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin entsprechend anzuwenden.

(11) Will die Dienststelle von der Wiederbestellung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten absehen, muss die Dienststelle dies der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten spätestens zwei Monate vor dem Ende der Amtszeit schriftlich unter Darlegung der Gründe mitteilen. Die Mitteilung entfällt, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Textform auf eine erneute Bestellung verzichtet.

(12) Unterbleibt die Mitteilung nach Abs. 11 Satz 1 verlängert sich die Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten um weitere sechs Jahre, mit ihrem schriftlichen Einverständnis auch für eine kürzere Zeit.

(13) Erfolgt eine Mitteilung nach Abs. 11 Satz 1 frist- und formgerecht, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen beantragen, die weiblichen Beschäftigten ihrer Dienststelle einschließlich der sonst in ihrem Zuständigkeitsbereich vorhandenen Dienststellen durch eine geheime Abstimmung darüber entscheiden zu lassen, ob sich ihr Amt als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte um weitere sechs Jahre verlängert. Die Abstimmung ist den weiblichen Beschäftigten der Dienststelle zwei Wochen vorher anzukündigen. Die Abstimmungsberechtigung steht allen weiblichen Beschäftigten der Dienststelle zu, ohne Rücksicht auf Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung, Abordnung und Zuweisung. Die Dienststelle stellt das Verzeichnis der Abstimmungsberechtigten auf und bestellt für die Durchführung der Abstimmung einen Wahlvorstand aus drei Beschäftigten der Dienststelle. Gegen die Abstimmung kann entsprechend § 22 Hessisches Personalvertretungsgesetz die Entscheidung des Arbeitsgerichts angerufen werden, das im Beschlussverfahren entscheidet.

(14) Das Abstimmungsergebnis bindet die Dienststelle, wenn es zugunsten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ausgeht, und verpflichtet zur Bestellung für eine weitere Amtszeit von vier Jahren.

§ 54

Ausstattung

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf die für ihr Amt notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung durch die Dienststelle. Wird in der Dienststelle nach Budgetierungsgrundsätzen gearbeitet, muss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein angemessenes eigenes Budget zugewiesen werden; Satz 1 bleibt unberührt.

(2) Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 600 ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich mindestens eine Person zur Mitarbeit im Umfang einer Vollzeitkraft mit der Befähigung zur Wahrnehmung von Aufgaben des höheren Verwaltungsdienstes oder einer sachlich vergleichbaren Qualifikation zur Verfügung zu stellen. Ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von mehr als 1 000 erhöht sich der Umfang auf mindestens zwei Vollzeitkräfte entsprechender Qualifikation. Ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 2 000 erhöht sich der Umfang auf mindestens drei Vollzeitkräfte entsprechender Qualifikation. Unabhängig von den vorstehenden Regeln muss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Mitarbeitskapazität mit der notwendigen fachlichen Qualifikation vorübergehend oder anteilig zur Verfügung gestellt werden, wenn der Arbeitsanfall dies verlangt.

(3) Die nach Abs. 2 der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Mitarbeit zugeordneten Beschäftigten werden im Auftrag und nach Weisung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tätig. Diese Beschäftigten können für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an das Arbeitsgericht wenden, das im Beschlussverfahren entscheidet. Eine einstweilige Verfügung ist zulässig.

Elfter Abschnitt

Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

§ 55

Informationsrechte

(1) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle und den für sie handelnden Beschäftigten umfassend und unverzüglich zu unterrichten. Die Informationen müssen sich auch auf die Art und den Umfang derjenigen Pflichten beziehen, die von der Dienststelle nach § 3 zu erfüllen sind. Insbesondere sind die erforderlichen Unterlagen, Akten einschließlich der vollständigen Bewerbungsunterlagen, vergleichender Übersichten, dienstlicher Beurteilungen, Zeugnisse, Auswahlberichte und 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann selbst oder durch ihre Mitarbeiterin oder ihren Mitarbeiter (§ 54 Abs 2 und 3) in die Personalakten Einsicht nehmen. § 86 Abs. 3 Satz 1 Hessisches Beamtenengesetz gilt entsprechend.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, sich an allen Planungs- und Entscheidungsprozessen der Dienststelle zu personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten einschließlich der in § 3, § 5 Abs. 3 bis 5 und § 6 genannten Angelegenheiten aktiv zu beteiligen und ist dafür nach Maßgabe der Abs. 1 und 2 zu unterrichten. Insbesondere hat sie ein unmittelbares Zugangsrecht zu allen Arbeits-, 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht in diesen Prozessen ein Rede- und Antragsrecht zu. Ein Stimmrecht kann sie nur haben, wenn dies nicht zu einer Interessenkollision führt; § 50 Abs. 4 bleibt unberührt.

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, sich in eigener Verantwortung durch den persönlichen Kontakt mit einzelnen Beschäftigten unmittelbar über die für ihr Amt bedeutsamen Umstände zu unterrichten. Den Beschäftigten darf daraus kein Nachteil entstehen.

§ 56

Externe Unterstützung

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung oder die zentrale unabhängige Stelle (§ 76) um Auskunft oder fachliche Hilfestellung ersuchen. In gleicher Weise kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 oder anderer Gleichstellungsvorschriften und die Wahrnehmung ihrer amtlichen Aufgaben zu fördern.

(2) Teilt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 wie möglich zu löschen.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat Anspruch auf Unterstützung durch externe Sachverständige auf Kosten der Dienststelle, wenn dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Entsprechende Aufträge erteilt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in eigener Verantwortung. Die Dienststelle ist mindestens eine Woche vor der Auftragserteilung zur Art des Auftrags und der damit verbundenen mutmaßlichen Kosten zu unterrichten; in Fällen besonderer Eilbedürftigkeit darf die Frist von einer Woche unterschritten werden.

§ 57

Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt aus eigenem Recht an den Besprechungen der Dienststelle mit dem Personalrat, dem Staatsanwaltsrat, der Schwerbehindertenvertretung, dem Richterrat oder dem Präsidialrat teil und hat dabei die gleiche Stellung wie die Dienststellenleitung oder ihre Vertretung. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung weitere Personen zu den Gesprächen hinzuzuziehen.

(2) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann an Sitzungen des Personalrats ihrer Dienststelle und des Richterrates mit seinem Einvernehmen aktiv teilnehmen. Gleiches gilt hinsichtlich der ihrer Dienststelle zugeordneten Stufenvertretung oder eines ihrer Dienststelle zugeordneten Gesamtpersonalrats. Des Einvernehmens bedarf es nicht, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Personalvertretung ist. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Sitzungen des Präsidialrats zu laden und kann ohne sein Einvernehmen aktiv teilnehmen.

(3) Abs. 2 gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

§ 58

Verhältnis zu den Beschäftigten

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für Beschäftigte in ihrem Zuständigkeitsbereich durchführen.

(2) Die Beschäftigten haben das Recht, sich jederzeit ohne Einhaltung des Dienstweges auch während der Arbeitszeit an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu wenden, insbesondere um eine unzureichende Anwendung dieses Gesetzes oder anderer gleichstellungsrechtlicher Vorschriften geltend zu machen oder sich um eine Beratung oder Unterstützung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn oder Arbeitgeber zu bemühen.

(3) Die Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe der Abs. 1 oder 2 ist eine Mitteilung im dienstlichen Verkehr im Sinne des § 37 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Beamtenstatusgesetz und bedarf keiner Genehmigung.

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist nicht gehalten, die im Rahmen der Abs. 1 oder 2 erhaltenen Informationen an die Dienststellenleitung oder ihr vorgesetzte Stellen weiterzugeben. Anderweitige gesetzliche Pflichten zur Offenbarung bleiben unberührt.

(5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann Versammlungen der weiblichen Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereichs durchführen. Eine solche Versammlung ist mindestens einmal jährlich durchzuführen. Die Vorschriften 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dazu aufgefordert worden ist. Weitere Personen können im Einverständnis mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen.

Zwölfter Abschnitt

Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

§ 59

Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte

(1) Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten steht zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben ein organschaftliches Recht auf Beteiligung an der internen Willensbildung der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten einschließlich der in den §§ 3 und 5 Abs. 3 bis 5 und § 6 genannten Angelegenheiten zu. Die Beteiligung wird durch die Mitwirkung an der von der Dienststelle gewonnenen Absicht abgeschlossen, eine bestimmte Entscheidung treffen zu wollen.

(2) Die Beteiligung und Mitwirkung beziehen 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. Das schließt die Vorbereitung und Durchführung von Digitalisierungsvorhaben einschließlich der Auswahl von Hard- und Software ein.

(3) Die Beteiligung nach Abs. 1 muss frühzeitig eingeleitet und durchgeführt werden. Frühzeitig ist eine Beteiligung nur, wenn sie spätestens mit dem Beginn des jeweiligen Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle einsetzt und die im Raum stehende Entscheidung noch gestaltunfähig ist.

(4) Die Beteiligung geht vorbehaltlich des § 60 Abs. 4 Satz 3 den gesetzlich geregelten Beteiligungsverfahren nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz, dem Hessischen Richterrechtsgesetz oder dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus. Werden Entscheidungsabsichten der Dienststelle in einem solchen Beteiligungsverfahren geändert, erfordert dies die erneute Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(5) Gegenstand der Beteiligung und Mitwirkung nach den Abs. 1 und 2 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 und wo die Ausschreibung bekanntgegeben werden soll,
5. wie eingehende Bewerbungen gesichtet und geordnet werden,
6. nach welchen Gesichtspunkten eine Vorauswahl erfolgt,
7. ob Vorstellungs- oder Bewerbungsgespräche oder besondere Auswahl- oder Eignungsfeststellungsverfahren durchgeführt werden sollen,
8. nach welchen Gesichtspunkten aus den Bewerbungen für ein Vorstellungsgespräch ein besonderes Auswahl- oder Eignungsfeststellungsverfahren ausgewählt wird,
9. welche Themen und Fragen Inhalt solcher Gespräche und Verfahren sein sollen sowie welche Dauer dafür anzusetzen ist,
10. wie die Auswahlgruppe oder -kommission zusammengesetzt ist,
11. welche Auswählerwägungen angestellt werden.

(6) Auf Wunsch von Beschäftigten wirkt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch an der Erstellung einer einzelnen dienstlichen Beurteilung, eines Zeugnisses oder einer sonstigen Qualifikationsfeststellung vor deren Erstellung und Bekanntgabe an die Betroffenen mit.

(7) Die Beteiligungstatbestände im Hessischen Personalvertretungsgesetz haben nur eine beispielhafte Bedeutung für den Umfang des Beteiligungs- und Mitwirkungsrechts der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und begrenzen es nicht.

(8) In allen der Beteiligung und Mitwirkung zugänglichen Angelegenheiten hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Dienststelle muss einen Initiativantrag spätestens nach vier Wochen bescheiden und dabei ihre Auffassung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darlegen, auf Verlangen in Textform innerhalb einer weiteren Woche.

§ 60

Mitwirkungsverfahren

(1) Die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach frühzeitiger Beteiligung am Entscheidungsprozess entsprechend § 59 durch die Abgabe eines Votums zu der im Entscheidungsprozess gefundenen Entscheidungsabsicht der Dienststelle. Sie hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte über den genauen Inhalt der jeweiligen Entscheidungsabsicht zu unterrichten und alle für die Beurteilung erforderlichen Informationen zu übermitteln, soweit das nicht schon im Rahmen der nach § 59 erfolgten Beteiligung geschehen ist.

(2) Das Votum ist regelmäßig in Textform zu erstatten und muss von der Dienststelle zu den jeweiligen Akten genommen werden.

(3) 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten lässt die Votierungsfrist nicht beginnen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll eine aus ihrer Sicht unzureichende Unterrichtung nach Möglichkeit noch innerhalb der Zweiwochenfrist geltend machen. Satz 2 bleibt unberührt.

(4) In dringenden Fällen, die ausdrücklich entsprechend zu bezeichnen und zu begründen sind, kann die Dienststelle die Votierungsfrist auf eine Woche abkürzen. Bei fristlosen Entlassungen und Kündigungen aus wichtigem Grund beträgt die Votierungsfrist drei Arbeitstage. Hier können die Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Beteiligung und Mitwirkung zeitgleich mit der Anhörung des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung stattfinden.

§ 61

Zuständigkeiten

(1) Das Recht auf Beteiligung und Mitwirkung aus § 59 steht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei derjenigen Dienststelle zu, deren Leitung einen Entscheidungsprozess einleitet, durchführt oder eine Entscheidung plant.

(2) Fordert die Leitung einer höheren Dienststelle nachgeordnete Dienststellen zu vorbereitenden Entscheidungen, Ermittlungen, Analysen oder sonst zu Vorbereitungsberichten auf, sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind der höheren Dienststelle zusammen mit der Stellungnahme und 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 eingestellt werden soll, so steht das Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei derjenigen Dienststelle zu, bei der die Personalzuständigkeit liegt. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der nachgeordneten Dienststelle ist Gelegenheit zu geben, sich zu der in Planung befindlichen Personalentscheidung zu äußern. Zu diesem Zweck ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle auf Veranlassung der entscheidungsbefugten Dienststelle entsprechend zu unterrichten, um vor Ort die Stellungnahme der nachgeordneten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen ist. Die Frist nach § 60 Abs. 3 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf das Verfahren nach Abs. 1. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb der Frist des § 60 Abs. 4 Satz 2 ihrerseits eine Stellungnahme derjenigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einholen, innerhalb deren Zuständigkeitsbereichs die Kündigung umgesetzt werden soll.

(5) Obliegt eine Entscheidung der Landesregierung, steht das Recht auf Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten desjenigen Ressorts zu, bei dem für die Vorbereitung die Federführung liegt. Handelt es sich um mehrere Ressorts, sind deren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 oder die zur Geschäftsführung und -leitung befugte Stelle frühzeitig die Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durchführen und der zur Entscheidung berufenen Stelle gegenüber dokumentieren.

§ 62

Folgen unterbliebener Beteiligung

(1) Unterbleiben eine den gesetzlichen Bestimmungen genügende Beteiligung und die sie abschließende Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 ordnungsgemäß innerhalb eines Monats nachgeholt wird. Danach ist eine Heilung ausgeschlossen. Auf die Geltendmachung der unzureichenden Mitwirkung oder Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch diese selbst innerhalb der Monatsfrist kommt es für den Fristbeginn nicht an.

(3) Nach Ablauf der Frist in Abs. 2 kann ein Mangel in der Beteiligung und der Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Wirkung für die Vergangenheit noch geheilt werden, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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. Über die Erteilung oder Verweigerung der Genehmigung entscheidet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung des Sanktionszwecks in Abs. 1. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll über einen Antrag der Dienststelle nach Satz 1 innerhalb eines Monats entscheiden.

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

§ 63

Beendigung des Mitwirkungsverfahrens

(1) Die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird abgeschlossen durch die Mitteilung der von der Dienststelle getroffenen Entscheidung. Weicht sie vom Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab, kann diese innerhalb einer Woche eine in Textform erfolgende Begründung der Entscheidung verlangen, sofern eine solche Begründung nicht bereits durch die Mitteilung der Entscheidung erfolgt ist. Die in Textform erfolgende nachträgliche 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 § 60 Abs. 4 Satz 2 genannten Frist abgeschlossen. Der Anspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf die Erfüllung ihrer durch Abs. 1 bestimmten Rechte auf Mitteilung der von der Dienststelle getroffenen Entscheidung und ihre in Textform erfolgende Begründung bleibt davon unberührt, wobei die in Textform erfolgende Begründung innerhalb von drei Arbeitstagen zu beantragen ist.

§ 64

Vereinbarungen – Konfliktmoderation

(1) Die Dienststellenleitung und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können die Einzelheiten der Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Verfahrensgestaltung in Sonderfällen und die Modalitäten der Unterrichtung zur Vorbereitung einer Beteiligung und 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 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 Satz 2 und 3 gelten entsprechend. Die Kosten der Moderationsstelle trägt die Dienststelle.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststellenleitung können bei der zentralen Unabhängigen Stelle (§ 76) die Einleitung oder Durchführung eines Moderationsverfahrens beantragen, wenn eine Vereinbarung in der Dienststelle nicht zustande kommt. Als Moderatorin oder Moderator ist von der 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 der Moderatorin oder des Moderators sind von der Dienststelle und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

§ 65

Widerspruchsrecht

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann gegen beabsichtigte oder bereits getroffene Entscheidungen ihrer Dienststelle innerhalb einer Frist von zwei Wochen in Textform bei dieser Dienststelle Widerspruch einlegen und geltend machen, die Entscheidung sei rechtswidrig, beachte insbesondere die Vorschriften dieses Gesetzes oder anderer Gleichstellungsvorschriften nicht ausreichend, gefährde die Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, 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 (§ 63). Bei unverschuldeter Fristversäumung kann Wiedereinsetzung in vorigen Stand gewährt werden (§ 32 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz).

(3) Vor Ablauf der Widerspruchsfrist ist ein Vollzug der Entscheidung oder der Maßnahme unzulässig, fristlose Entlassungen oder außerordentliche Kündigungen ausgenommen. § 62 gilt entsprechend, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht in Textform 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 oder unterlässt. Die Ablehnung eines Initiativantrags ist stets eine Entscheidung im Sinne von Abs. 1.

§ 66

Aufschiebende Wirkung

(1) Der Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Vollzug ist rückgängig zu machen, es sei denn, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verzichtet darauf in Textform ausdrücklich.

(2) Mit dem in Textform erklärten Einverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder in entsprechender Anwendung von § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Verwaltungsgerichtsordnung 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung derjenigen Stelle beantragen, die über den Widerspruch abschließend zu entscheiden hat.

§ 67

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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den betroffenen Beschäftigten oder Bewerberinnen und Bewerbern auf Verlangen als solche in Textform 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 (§§ 68 und 69) vor. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist davon in Kenntnis zu setzen.

§ 68

Entscheidung über den Widerspruch in der Landesverwaltung

(1) Zur abschließenden Entscheidung über einen Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 im Berufsrichterverhältnis oder Berufung auf Lebenszeit).

(2) In den Fällen von Abs. 1 Satz 1 wirkt die bei der obersten Dienstbehörde bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 § 67 Abs. 2 entsprechend.

(4) Führt die Entscheidung über den Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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.

§ 69**Entscheidung über den Widerspruch
bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung**

(1) Über einen Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheidet bei kommunalen Körperschaften deren Verwaltungsbehörde, auch wenn sie die angegriffene Entscheidung selbst getroffen hat. Zuvor ist die Vertretungskörperschaft unter Darlegung der Auffassung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 des 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu unterbreiten.

(3) § 68 Abs. 3 und 4 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungsfrist acht Wochen beträgt.

Vierzehnter Abschnitt**Sanktionen****§ 70****Zustimmungsersetzung**

In den Fällen des § 30 Abs. 7 und 8 bedürfen Personalentscheidungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen zusätzlich der in Textform erfolgenden Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. 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 und im Übrigen nach den Vorschriften des Beschlussverfahrens verfährt. Die Dienststelle kann eine vorläufige Regelung beim Arbeitsgericht beantragen. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist beschleunigt durchzuführen.

Fünfzehnter Abschnitt**Gerichtliches Antragsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten****§ 71****Organschaftliches Antragsrecht**

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann ihre organschaftlichen Rechte beim Arbeitsgericht durch die Einleitung eines Beschlussverfahrens entsprechend den für dieses Verfahren geltenden Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes in seiner jeweils geltenden 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist. Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist für die örtliche Zuständigkeit maßgebend, in welcher Dienststelle die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihren dienstlichen Wohnsitz oder den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit hat.

(3) Für die Geltendmachung der organschaftlichen Rechte bedarf es nicht der Einleitung eines Widerspruchsverfahrens, wie es in diesem Gesetz vorgesehen ist. Die Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung von organschaftlichen Rechten schließt einen Widerspruch nach § 65 nicht aus. Entscheidet sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Geltendmachung ihrer organschaftlichen Rechte durch einen Widerspruch, so kann ein Antrag nach Abs. 1 erst nach Ergehen der abschließenden Entscheidung im Widerspruchsverfahren oder bei Nichtergehen einer solchen Entscheidung nach Ablauf von drei Monaten seit der Erhebung des Widerspruchs erhoben werden.

- (4) Der Antrag richtet sich gegen die Leitung der Dienststelle, deren Verhalten Gegenstand des Organantrags ist.
- (5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich vor dem Arbeitsgericht anwaltlich vertreten lassen.
- (6) Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- und Unterlassungsgebote sein.
- (7) Die Kosten des gerichtlichen Verfahrens trägt die Dienststelle, bei der die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist.

§ 72

Gerichtliches Beanstandungsrecht

- (1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 und nicht-binären Menschen wegen einer Behinderung betrifft, mit sonstigen zur Gleichberechtigung oder Gleichstellung von Frauen und Männern ergangenen Vorschriften überprüfen lassen.
- (2) Die Einreichung 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch ihren Antrag beanstandeten Entscheidung. Als Entscheidung gilt auch die Unterlassung einer Entscheidung, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen. Inhalt einer einstweiligen Verfügung können insbesondere Handlungs- und 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 Beanstandungsantrag richtet.
- (7) Nehmen einzelne Personen zur Verteidigung oder Durchsetzung ihrer individuellen Rechte gleichzeitig mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rechtsschutz in Anspruch, soll das von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anhängig gemachte Verfahren bis zur Erledigung des Individualrechtsschutzverfahrens ausgesetzt werden. Mit dem Ergehen einer Sachentscheidung in diesem Verfahren erledigt sich das Verfahren der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, soweit es den gleichen Streitgegenstand betrifft.
- (8) Die Rechtskraft einer Entscheidung des Arbeitsgerichts im Beanstandungsverfahren nach dieser Bestimmung verpflichtet den Rechtsträger, auch bereits eingetretene individuelle Folgen zu beseitigen, wenn nicht insoweit eine rechtskräftige anderweitige gerichtliche Entscheidung vorliegt.
- (9) § 71 Abs. 4 bis 5 gilt entsprechend. Außergerichtliche Kosten von beteiligten Beschäftigten werden vom Rechtsträger der Dienststelle getragen, wenn das Arbeitsgericht dies aus Gründen der Billigkeit anordnet.
- (10) Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für Anträge, die von einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder rechtsfähigen Verband erhoben werden. Die Gewerkschaft oder der Berufsverband müssen 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

§ 73

Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Justiz

- (1) Für die im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst tätigen Beschäftigten kann eine Gesamtfrauen- und -Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Sie wird den oberen Landesgerichten oder der Generalstaatsanwaltschaft und dem jeweils zuständigen Ministerium gleichermaßen zugeordnet. Die Entlastung dieser Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Ausstattung sind dem Haushalt des Ministeriums und seinen Personal- und Sachkosten zuzurechnen.
- (2) Zur ausschließlichen Zuständigkeit einer nach Abs. 1 bestellten Gesamtfrauen- und -Gleichstellungsbeauftragten 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 und Versetzung in den Ruhestand. Dies schließt die Mitwirkung an der Vorbereitung dieser Entscheidungen ein.
- (3) Zur ausschließlichen Zuständigkeit der Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehören ferner alle Entscheidungen, die vom zuständigen Ministerium für die Richterinnen und Richter eines Gerichtszweiges oder mehrerer Gerichtszweige sowie für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mehrerer Staatsanwaltschaften getroffen werden. Berühren die Entscheidungen auch die Belange anderer Beschäftigter, fallen sie nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ihr ist jedoch Gelegenheit zur Äußerung und zur aktiven Teilnahme an den entsprechenden Entscheidungsprozessen zu geben.
- (4) Zur ausschließlichen Zuständigkeit der Gesamtfrauen- und -Gleichstellungsbeauftragten gehören ferner alle Entscheidungen, die ein oberes Landesgericht für die im Richterverhältnis stehenden Menschen seines Bereichs und mindestens eines weiteren Gerichts desselben Gerichtszweiges treffen will. Entsprechendes gilt für die Entscheidungen der Generalstaatsanwaltschaft. Im Übrigen gilt Abs. 3 Satz 2 und 3 entsprechend.
- (5) Die Gesamtfrauen- und -Gleichstellungsbeauftragte hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Dienststellen über Angelegenheiten nach den Abs. 2 bis 4 zu unterrichten und ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung in die Entscheidungsprozesse einzubringen.
- (6) Im Rahmen ihrer besonderen Zuständigkeiten stehen der Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Rechte einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu.

Siebzehnter Abschnitt

Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung

§ 74

Koordination der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung koordiniert den Informationsaustausch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Fortbildung. Es beruft mindestens alle zwei Jahre einen Gleichstellungskongress aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Land Hessen ein und leitet diese Konferenz. Der Gleichstellungskongress berät über die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und stellt dafür eine Plattform bereit, die auch interessierten Beschäftigten, Bürgerinnen und Bürgern zugänglich ist.

(3) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind berechtigt, sich autonom zu Netzwerken oder Arbeitskreisen zusammenzuschließen, ihnen beizutreten und deren Abläufe zu organisieren. Das schließt den uneingeschränkten Informationsaustausch untereinander ein. Die Teilnahme an einem Netzwerk gehört zur dienstlichen Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Dienststellen haben die Vernetzung zu unterstützen und insbesondere die nötigen Reisekosten zu erstatten.

§ 75

Erlass von Durchführungsbestimmungen

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

§ 76

Zentrale unabhängige Stelle

(1) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung errichtet als oberste Landesbehörde eine „Stelle für Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes“. 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 oder wegen einer Behinderung bei Frauen sowie nicht-binären Menschen, 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 gewählt und muss die für diese Aufgabe erforderliche Qualifikation besitzen. Dazu gehören einschlägige nachhaltige Erfahrungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit sowie die erforderliche Sachkunde einschließlich der Kenntnis des Gleichstellungsrechts und seiner Praxis. Die Leitung steht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis; die Einzelheiten werden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstvertrag geregelt, den die Präsidentin oder der Präsident des Hessischen Landtags im Einvernehmen mit dem Ältestenrat des Landtags und dem für Frauenpolitik zuständigen Ressort der Landesregierung abschließt. Die Amtszeit beträgt sechs Jahre. Eine erneute Bestellung ist zulässig.

(3) In ihrer Arbeit ist die zentrale unabhängige Stelle frei von Weisungen Dritter und nur dem Gesetz unterworfen. Eine Fach- oder Rechtsaufsicht findet nicht statt.

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

(5) Die zentrale unabhängige Stelle kann von jeder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Dienststelle, Schwerbehindertenvvertretung oder Personalvertretung 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 und zu bescheiden.

(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 geltend zu machen oder sich um Beratung und Unterstützung durch die zentrale unabhängige Stelle in ihren persönlichen Angelegenheiten im Verhältnis zum Dienstherrn oder Arbeitgeber zu bemühen, soweit die Angelegenheit mit der Gleichberechtigung oder Gleichstellung von Frauen und Männern einschließlich der Diskriminierungsverbote zu tun hat. Die Anrufung der zentralen unabhängigen Stelle nimmt Mitteilungen im dienstlichen Verkehr im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes vor. Abs. 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) Die Rechte aus Abs. 6 stehen auch Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 92/85/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG, RL 2019/1158/EU im Bereich des Landes übertragen werden.

§ 77

Bericht an den Landtag

(1) Das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung erstattet dem Landtag zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und alle zwei 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 (§ 76) berichtet über ihre Arbeit regelmäßig, mindestens einmal jährlich dem Landtag und der Öffentlichkeit und gibt Anregungen zur Fortentwicklung der Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspolitik.

(3) Der nach Abs. 1 erstellte Bericht wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes übermittelt.

Achtzehnter Abschnitt

Übergangsregelungen

§ 78

Überleitung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

§ 79

Neue Frauenförder- und Gleichstellungspläne

Innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind neue Frauenförder- und Gleichstellungspläne nach Maßgabe der Anforderungen dieses Gesetzes aufzustellen. Bis dahin können übergangsweise die früheren Frauenförderpläne angewandt werden.

Artikel 2

Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes

§ 6 des Hessischen Hochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2021 (GVBl S. 931), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. April 2022 (GVBl. S. 184) wird wie folgt neu gefasst:

„§ 6**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. Daneben gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch für diejenigen und zugunsten derjenigen Hochschulmitglieder und -angehörigen, die nicht zu ihren Beschäftigten gehören und für diejenigen und zugunsten derjenigen, die sich für ein Studium oder eine Tätigkeit in der Hochschule bewerben.

(2) Die Hochschulen haben ein diskriminierungsfreies Studium und eine diskriminierungsfreie berufliche, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit aller Hochschulmitglieder und -angehörigen zu gewährleisten und zur Unterstützung dieser Aufgabe eine fachlich und persönlich geeignete Ansprechperson zu bestellen, die ihr Amt weisungsfrei und unabhängig wahrnimmt. Für die Rechtsstellung der Ansprechperson gelten die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes entsprechend, soweit dort die Rechtsstellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geregelt ist.

(3) In Berufungsverfahren ist die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren.

(4) Bei der Aufstellung von Listen oder Kandidaturen für Wahlgremien soll darauf geachtet werden, dass mindestens die Hälfte der erreichbaren Positionen mit Frauen besetzt werden kann.

(5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird vom Präsidium auf Vorschlag des Senats bestellt. In die Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule fallen die Angelegenheiten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.

(6) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann mit ihrem Einverständnis mit den Aufgaben einer Ansprechperson für alle von § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erfassten Diskriminierungen bestellt werden.

(7) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird vom Präsidium aufgestellt.

(8) Über den Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheidet in den Fällen des § 65 Abs. 1 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes die Präsidentin oder der Präsident. Die Entscheidung nach § 69 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes trifft das Präsidium. Über den Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gegen einen Berufsvorschlag des Fachbereichs entscheidet der Senat.“

Artikel 3**Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz vom 20. Dezember 2015 (GVBl. S. 637), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931) außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Mit dem Gesetzentwurf wird das Ziel umgesetzt, die unions-, bundes- und landesrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in den von den öffentlichen Händen im Landesbereich kontrollierten privatrechtlich verfassten Unternehmen zu verwirklichen.

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 70 Jahre und seit dem Inkrafttreten der Hessischen Verfassung mehr als 75 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 Sichtweise 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.

B. Besonderer Teil

Zu Art. 1 - Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG)

Erster Abschnitt - Allgemeines

Zu § 1 - Gleichberechtigung

In § 1 wird der Anspruch des Gesetzes aufgeführt. Dabei findet zum einen die Präzisierung der Bedeutung von Gleichberechtigung statt, wonach sowohl ein Recht auf gleichberechtigte Teilhabe als auch auf die Anerkennung der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lebens- und Berufskonzepte bei Frauen und Männern besteht. So soll durch Verbesserungen für Frauen der Vielfalt der tatsächlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern nachgekommen werden. Zum anderen wird auf das Entgegenwirken der Verfestigung überkommener Rollenvorstellungen Bezug genommen.

Zu § 2 - Ziele des Gesetzes

Aufgrund der Tatsache, dass bislang keine Gleichberechtigung erreicht ist, wie sie in Art. 3 Abs. 2 GG formuliert ist, werden in § 2 des Gesetzes die Ziele zur Erreichung der Gleichberechtigung formuliert. Zunächst wird auf Art. 1, Art. 30 Abs. 2 und Art. 134 HV Bezug genommen,

womit dem Zitiergebot des Art. 63 Abs. 2 HV entsprochen wird, 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. April 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.

Die in § 2 genannten Ziele beziehen sich auf die Erweiterung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, der beruflichen Entwicklung, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, den Zugang zur Berufsausbildung und deren Durchführung sowie der Gestaltung der Arbeits- und Dienstbedingungen einschließlich der damit zusammenhängenden Fragen der sozialen Sicherheit unter Berücksichtigung der sich aus den einzelnen Lebensphasen ergebenden Anforderungen zum Ausschluss von Nachteilen, die Frauen öfter oder intensiver betreffen können als Männer.

§ 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.

Zu § 3 - Gleichberechtigung und Gleichstellung als Leitprinzipien - Gender Mainstreaming

§ 3 präzisiert, dass die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter als Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen bereits in der Planungsphase zugrunde zu legen ist und in allen Prozessen miteinbezogen werden muss. Dabei ist bereits bei der Erarbeitung und Aufstellung der Einzelpläne für den Haushalt das Gender Budgeting von Relevanz und muss beachtet werden. So müssen vor Entscheidungen bereits im Planungsprozess die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie Menschen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugerechnet sind oder werden wollen, 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.

Darüber hinaus werden nicht, wie in der bisherigen gesetzlichen Regelung, alle Beschäftigten zur Beachtung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet und Personen in Leitungsfunktionen zur Einhaltung des Prinzips zwingend verpflichtet.

Dienststellen, Behörden und Ministerien sind zudem verpflichtet, Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Ausschreibungsverfahren so zu formulieren, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen, indem eine geschlechtsneutrale Beschreibung oder Personenbezeichnung mit dem Zusatz (w/m/d) verwendet wird.

Zweiter Abschnitt - Geltungsbereich

Zu § 4 - Beschäftigte

§ 4 definiert den Begriff der Beschäftigten, die der Geltung des HGIG unterworfen sind. Unter dem Begriff sind unter anderem die im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen (§ 12a TVG) subsumiert sowie Menschen, die ein öffentliches Amt innehaben und dafür ein Entgelt erhalten. Dabei werden die Einschränkungen des § 5 Satz 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) nicht übernommen. Mitglieder der Landesregierung und Personen, die aufgrund einer Wahl in das Amt berufen werden, sind nicht als Beschäftigte einzustufen. Jedoch wird geregelt, dass für vorher genannte Personen Diskriminierungsverbote dieses

Gesetzes, Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Richtlinien 92/85/EWG, 2000/78/EG, 2006/54/EG, 2019/1158/EU und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gelten.

Zu § 5 - Sachlicher Geltungsbereich

In § 5 findet die Definition des sachlichen Geltungsbereichs des Gesetzes statt. Dieses gilt für alle öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen im Landesbereich. 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 zum Beispiel für die kommunalen Unternehmen einschließlich der Eigenbetriebe, die Fraport AG oder die Nassauische Heimstätte. Zudem gilt das Gesetz ebenfalls für Sparkassen.

Die Regelungen in Abs. 3 und 4 verhindern, dass eine materielle Privatisierung die Anwendung des HGIG enden lässt. Dies muss unter der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt werden.

Damit wird einer langjährig erhobenen Forderung vieler Frauenbeauftragten entsprochen. Durch Abs. 5 wird sichergestellt, dass auch die in privater Rechtsform geführten Unternehmen, soweit sie nach Abs. 1 bis 4 dem Geltungsbereich unterfallen, im Falle der weiteren Ausgliederung von Unternehmen, Unternehmensteilen, Betrieben oder Betriebsteilen die weitere Anwendung des HGIG zu gewährleisten haben.

Zu § 6 Institutionelle – Leistungsempfangende

§ 6 regelt die finanzielle Zuwendung durch das Land an institutionelle Leistungsempfangende im Rahmen des Gesetzes. Bei der Gewährung freiwilliger staatlicher Leistungen an institutionelle Leistungsempfangende ist sicherzustellen, dass die jeweiligen Leistungsempfangenden dieses Gesetz entsprechend anwenden.

Dritter Abschnitt - Begriffsbestimmungen

§ 7 - Dienststellen

§ 7 definiert den Begriff der Dienststelle. Dieser ist Ansatzpunkt 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.

Zu § 9 - Bereiche, Unterrepräsentanz

In § 9 werden die Voraussetzungen für eine Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen definiert. Dabei werden die Arbeitsplätze verschiedenen Bereichen zugeordnet. Künftig werden 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. Für die Berechnung der Unterrepräsentanz von Frauen im Verhältnis zu Männern bleiben Beschäftigte unberücksichtigt, die – soweit bekannt – als nicht-binäre Menschen weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzurechnen sind oder sich selbst keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen.

Zu § 10 - Familienaufgaben

§ 10 definiert den Begriff der Familienaufgaben, auf den im Gesetz Bezug genommen wird. Dieser ist weiter gefasst als im derzeit geltenden hessischen Gleichberechtigungsgesetz. Familienaufgaben nimmt wahr, wer die Betreuung und Erziehung von Kindern bis zur Vollendung des

18. Lebensjahres und Angehörigen, insbesondere, wenn sie pflegebedürftig sind, die Arbeit im Haushalt und die Organisation von Aufgaben rund um eine unbezahlte Sorgearbeit im Privaten übernimmt. Mit dem Begriff der Familienaufgaben statt des häufig verwendeten Begriffs der Familienpflichten wurde bewusst ein positiv besetzter Begriff gewählt, der verdeutlichen soll, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt.

Vierter Abschnitt - Beschäftigtenrechte und Diskriminierungsverbote

Zu § 11 - Beschäftigtenpflichten und -rechte

§ 11 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 § 12 - Verbot der unmittelbaren Diskriminierung

In § 12 erfolgt die Definition der unmittelbaren Diskriminierung. 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. 7 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. 8 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. 9 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 § 13 - Verbot der mittelbaren Diskriminierung

§ 13 definiert die mittelbare Diskriminierung sowie die Kriterien für Ausnahmen. Es wird klar gestellt, dass eine mittelbare Diskriminierung auch dann gegeben sein kann, wenn die Ungleichbehandlung nur im Einzelfall erfolgt. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung von mittelbaren Diskriminierungen sind entsprechend der heutigen Regelung in § 4 Abs. 3 Satz 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 § 14 - Anweisung als Diskriminierung

§ 14 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. Ferner sind Anweisungen verboten, die Nachteile für Beschäftigte nach sich ziehen, die Möglichkeiten zur Erleichterung von Beruf und familiären Aufgaben nutzen.

Zu § 15 - Durchsetzung der Gleichberechtigung - Gewährleistung der vollen Gleichstellung

§ 15 stellt klar, 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. November 1997 - Rs. C-409/95 - NJW 1997, 3429 Rn. 33 - "Marschall").

Abs. 2 regelt zudem, dass der Ausgleich von Nachteilen, wie solche nach diesem Gesetz, nicht-binärer Menschen im Verhältnis zu Menschen anderen Geschlechts keine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt, 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.

Zu § 16 - Belästigung, sexuelle Belästigung

§ 16 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.

§ 16 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 § 17 - Entschädigung, Sanktion

In § 17 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 einerseits 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 Einstellungen oder Beförderungen, und setzt sich deutlich von den 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 und 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 drei Bruttomonatsgehältern. Im Falle einer unterbliebenen Einstellung oder Beförderung beträgt die Mindestentschädigung neun 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 selbstständig 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. Januar 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, was ebenso in Disziplinarverfahren gilt.

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.

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

Zu §18 - Pflicht zur Personalplanung und -entwicklung

§18 regelt die Verpflichtung zur Personalplanung und -entwicklung aller dem Gesetz unterfallenden Organisationseinheiten als wesentlicher Grundlage jeder effektiven Frauenförderung zwecks Gewährleistung der vollen Gleichberechtigung. Wesentlich ist die Aufstellung und Fortschreibung einer qualifizierten Personalplanung in Verbindung mit der Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten und arbeitsplatzspezifischen Anforderungsprofilen. 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. 4 regelt als notwendigen Gegenstand jeder Personalplanung die Aufstellung arbeitsplatzspezifischer Anforderungsprofile.

Abs. 6 nimmt im Interesse der Verbesserung von Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen eine grundsätzliche Begrenzung der Merkmale von Anforderungsprofilen auf die notwendigen Anforderungen vor.

Abs. 9 verpflichtet die Rechtsträger zur durchgestuften Dienstpostenbewertung entsprechend den Vorgaben der §§ 18 und 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 Satz 1 und 2 HV und fördert dessen tatsächliche Beachtung.

Zu §19 - Ausschreibung

§ 19 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 Außersichtlassen der gesetzlichen Vorgaben besser zu verhindern.

Abs. 8 regelt, welche Anforderungen eine Ausschreibung erfüllen muss und schafft damit Rechtssicherheit.

Abs. 10 und 11 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 § 20 - Bewerbungsgespräche

§ 20 stellt sicher, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens 50 Prozent 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. 5 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. 7 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.

Zu § 21 - Auswahlkommission

Die mit der Auswahl oder ihrer Vorbereitung beauftragte Personengruppe muss entsprechend der Regelung in § 21 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. § 21 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 § 22 - Qualifikation

§ 22 regelt, dass die Befähigung sich ausschließlich nach den in § 18 festgeschriebenen arbeitsplatzspezifischen Anforderungsprofilen, unabhängig vom individuellen Status bemisst. Durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen sind zu berücksichtigen und dürfen keinesfalls negativ ausgewertet werden. Für Arbeitsplätze von Vorgesetzten oder mit Leitungsfunktionen müssen spezielle Befähigungen erfüllt sein.

Abs. 5 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. 9 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. 10 stellt sicher, dass die 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 § 23 - Auswahlentscheidungen – Entscheidungsquote

§ 23 sichert in Anlehnung an § 8 BGlG 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 BGlG 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 Rechtsgutachtens 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 BGlG 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 miteinander 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 § 23 Abs. 1 bis 4 anzuwenden ist. Der Geltungsbereich des § 23 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 § 23 Abs. 1 bis 4 ggf. bei Maßnahmen zu beachten ist, die das Entstehen derartiger Ansprüche vorbereiten.

Zu § 24 - Unzulässige Auswahlaspekte

§ 24 definiert die Aspekte, die bei der Qualifikationsfeststellung, dem Qualifikationsvergleich und in der Auswahlentscheidung im Anwendungsbereich des § 23 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 § 25 - Ausbildungsplätze

§ 25 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 Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung aufgrund einer Qualifikationsfeststellung ermittelt werden, verweist Abs. 3 auf die Anwendung der Entscheidungsquote in § 23. 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 Satz 1 JAG vorgeschriebenen Anwendung des § 8 Abs. 1 HBG bzw. des § 9 BeamtStG. Soweit wegen unzureichender Ausbildungskapazitäten nach Wartezeit oder aufgrund einer Härtefallregelung ausgewählt wird, werden diese besonderen Regelungen durch § 25 nicht tangiert, da sie als Ausnahme von einer qualifikationsbezogenen Auswahl gestaltet sind und das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG konkretisieren.

Sechster Abschnitt - Fortbildung

Zu § 26 - Fortbildungspflichten

§ 26 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, der organisatorischen Bewältigung von Arbeitszeitreduzierung sowie die Einrichtung von Tele- und Homeoffice-Arbeitsplätzen 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 § 27 - Gestaltung der Fortbildungen

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 entgegengebracht werden.

Siebter Abschnitt – Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Zu § 28 - Aufgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

§ 28 definiert den Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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. 3 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 § 29 - Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

§ 29 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 Nachwuchsentwicklungsprogramme 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 Förderungsförderung beseitigt werden können. Damit wird klargestellt, dass die Dienststellen alles rechtlich Mögliche unternehmen müssen, die Zielvorgabe des Abs. 4 zu erreichen und sie 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 und 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. § 29 liefert dafür den gesetzlich vorausgesetzten Rechtfertigungsgrund.

Zu § 30 - Geltungsdauer der Frauenförder- und Gleichstellungspläne

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

Zu § 31 - Zuständigkeiten

§ 31 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 § 32 - Unterstützung durch das für Frauenpolitik zuständige Ressort in der Landesregierung

§ 32 verpflichtet das für Frauenpolitik zuständige Ressort der Landesregierung und die nach § 75 einzurichtende zentrale unabhängige Stelle zur Unterstützung aller Dienststellen bei der Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen. 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 § 33 - 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 § 34 - 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans 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 BGlG 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

Achter Abschnitt - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu § 35 - Grundsatz der Familienfreundlichkeit

Zur Stärkung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden im achten Abschnitt weitreichende Paragraphen aufgenommen. Diese gehen weit über den alten § 14, Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung hinaus. Der Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 wird hiermit nachgekommen. 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. § 35 enthält insoweit eine Grundsatzregelung, die durch die nachfolgenden Bestimmungen beispielhaft konkretisiert, dadurch aber nicht eingeschränkt wird. § 35 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 §§ 35 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 § 36 - 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 § 37 - Flexibilisierung der Präsenz

§ 37 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 § 38 - Beurlaubung

§ 38 lässt für Anträge von Beschäftigten mit Familienpflichten auf eine Beurlaubung § 36 entsprechend gelten.

Zu § 39 - 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 § 40 - 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 Bewerberinnen oder Bewerbern. Für die Konkurrenz von Frauen und Männern gelten die Regelungen im Fünften Abschnitt entsprechend, wobei die Wahrnehmung von Familienpflichten einen besonderen Grund in der jeweiligen Person darstellt.

Zu § 41 - Rückkehr aus einer Beurlaubung

Auch im Falle einer Beurlaubung wegen Familienaufgaben obliegt der jeweiligen Dienststelle eine Fürsorgepflicht mit Blick auf die anstehende Wiedereingliederung. Vergleichbar zu den Regelungen des § 40 ist die Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig diesen Beschäftigten anzubieten. Der Kontakt zum Berufsfeld ist durch proaktives Anbieten von Urlaubs-, Krankheits- und vorübergehenden Teilzeit- oder Aushilfsbeschäftigungen und Fortbildungsgewährung sicherzustellen. Naht das Ende einer Beurlaubung, werden seitens der Dienststelle rechtzeitig Beratungsgespräche zur Wiedereingliederung geführt und ggf. Anpassungsfortbildungen und Nachqualifizierungen anvisiert.

Zu § 42 - Einstellung von sich bewerbenden Personen mit Familienverpflichtungen

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 fünf Jahre zurückliegt. Für die Konkurrenz von Männern und Frauen gelten die Regelungen im Fünften Abschnitt entsprechend.

Zu § 43 - 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 § 44 - Verbot der Benachteiligungen durch 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. § 44 Abs. 1 und 2 stellen 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.

Neunter Abschnitt - Gremienbesetzung**Zu § 45 - Besetzung von Gremien**

Abs. 1 legt die paritätische Besetzung von Gremien im Zuständigkeitsbereich dieses Gesetzes als Grundsatz fest. Ausnahmen erfordern zwingende Gründe, die schriftlich zu fixieren sind. Abs. 2 konkretisiert das Vorschlagsverfahren, um zu einer paritätischen Besetzung der Gremien zu gelangen. Abs. 3 regelt die Beteiligung der jeweils zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Zu § 46 - Einigungsstellenbesetzung

§ 46 setzt die Regelungen des §45 auch für die Einigungsstellen nach § 71 HPVG in Kraft.

Zehnter Abschnitt - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Zu § 47 - Aufgabenstellung

§ 47 regelt die Zuständigkeiten und Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Abs. 1 betont deren Unabhängigkeit und Querschnittstätigkeit.

Abs. 2 beschreibt die Zuständigkeit für alle geschlechterrechtlichen Belange in der jeweiligen Dienststelle sowie deren Überwachung und Durchsetzung mittels interner und externer Möglichkeiten.

Abs. 3 regelt die Zusammenarbeit zwischen Leitungen und den Beauftragten.

Abs. 4 regelt die unmittelbare Zuordnung zur Leitungsebene und verweist zugleich auf ihre Weisungsfreiheit.

Abs. 5 und 6 regeln besondere Bestimmungen im Hinblick auf die Hochschulen und Ministerien.

Abs. 7 bestätigt die Beauftragten in ihrem Recht einer eigenverantwortlichen Öffentlichkeitsarbeit.

Abs. 8 überlässt den Beauftragten die Entscheidung über die genaue amtliche Bezeichnung.

Zu § 48 - Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen

Abs. 1 legt fest, dass alle Dienststellen mit mindestens 25 Beschäftigten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen. Diese sind aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten auszuwählen. Ferner werden Bestimmungen erlassen, wie Kompetenzen und Zuständigkeiten unter mehreren bzw. Gesamt- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten festzulegen sind.

Abs. 2 regelt besondere Vorgaben für die Staatlichen Schulämter.

Abs. 3 regelt im Sinne der interkommunalen Zusammenarbeit die Möglichkeiten und Bedingungen der Bestellung übergreifender Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter für sehr kleine Kommunalverwaltungen.

Abs. 4 erlaubt die Einrichtung einer gemeinsamen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zwischen sehr kleinen Kommunalverwaltungen und dem jeweiligen Landkreis.

Abs. 5 sieht für die Regelungen in Abs. 3 und 4 einen Genehmigungsvorbehalt des zuständigen Ministeriums vor.

Abs. 6 regelt Ausnahmen von der regelhaften Besetzung aus dem Kreis der jeweiligen weiblichen Beschäftigten, insbesondere die Einstellung einer zuvor externen Person bzw. das Verfahren der Abordnung.

Abs. 7 verpflichtet zur Berufung einer Stellvertretung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sofern nicht mehrere Beauftragte vorhanden sind. Die Berufung erfolgt auf Vorschlag der gewählten Beauftragten.

Abs. 8 beschreibt die Aufgaben der Stellvertretung und Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Abs. 9 regelt das Ausschreibungsverfahren.

Zu § 49 - Amtszeit

Abs. 1 bestimmt für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen eine Amtszeit von sechs Jahren.

Abs. 2 regelt die vorübergehende Besetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Vakanz oder Neubildung einer Dienststelle.

Abs. 3 bestimmt, dass bei einem Versäumen der Dienststelle zur vorübergehenden Berufung Beschäftigte oder der Personalrat eine Ersatzvornahme bei der zentralen Unabhängigen Stelle beantragen können.

Abs. 4 legt vergleichbare Verfahren fest, sofern es sich um die Bestellung einer Stellvertretung handelt.

Abs. 5 bestimmt das Verfahren bei einer Niederlegung des Amtes durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihrer Stellvertretung.

Abs. 6 regelt weitere Gründe für das Ende einer Amtszeit.

Abs. 7 schafft die Möglichkeit einer Abberufung bei grober Pflichtverletzung.

Die Abs. 8 bis 12 regeln weitere dienstrechtliche Details im Zusammenhang mit einem möglichen Widerruf.

Zu § 50 - Ausschluss einer Interessenkollision

§ 50 dient der Vermeidung von Interessenskollisionen, insbesondere bezüglich möglicher Personalverantwortung.

Zu § 51 - Qualifikation

§ 51 betont die notwendige Fach- und Sachkenntnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und leitet daraus einen umfassenden Anspruch und eine umfassende Verpflichtung zur Weiterbildung der Beauftragten und ihrer Stellvertretungen ab.

Zu § 52 - Entlastung

§ 52 regelt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertretung zustehende Entlastung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten, benennt einen jeweiligen Mindestumfang und das Verfahren zur Feststellung des tatsächlichen Bedarfs an Entlastung. Um eine Überlastung der Beauftragten zu verhindern, sind bei Notwendigkeit zusätzliche Personalkapazitäten zu schaffen.

Zu § 53 - Schutzvorschriften

§ 53 bestimmt den gesetzlichen Schutz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten näher. Abs. 1 betont die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Arbeit.

Abs. 2 legt fest, dass die Beauftragte umfassende Unterstützung, Unterrichtung und Beteiligung durch die Dienststelle, deren Leitung und andere relevante Personengruppen erfahren muss.

Die Abs. 3, 4 und 5 regeln Fragen der Besoldung und Vergütung, insbesondere die Mindesteinstufung und die Lohnfortschritte.

Abs. 6 verbietet die Behinderung der Beauftragten in ihren Amtsgeschäften und legt eine Behinderung als eine geschlechtsspezifische und sanktionsbewehrte Diskriminierung fest.

Die Abs. 7 bis 9 bestimmen die Gleichwertigkeit im Laufbahnfortschritt der Beauftragten im Vergleich zu anderen Beschäftigten.

Abs. 10 stellt die Beauftragten in ihren Schutzrechten vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Vergleichbarem dem Personalrat gleich.

Die Abs. 11 bis 14 beschreiben das Verfahren bei einer möglichen Nicht-Wiederbestellung der Beauftragten durch die jeweilige Dienststelle. Es werden insbesondere Fristen zum Schutz der Beauftragten festgelegt. Im Fall der einseitigen Absicht der Nicht-Wiederbestellung kann die Beauftragte dem widersprechen und sich auch gegen den Willen der Leitung durch ein Votum der weiblichen Beschäftigten erneut im Amt bestätigen lassen. Diese Entscheidung ist für die Amtsleitung bindend.

Zu § 54 - Ausstattung

§ 54 regelt die Ansprüche der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf eine angemessene personelle, räumliche und sachliche Ausstattung, die notfalls auch arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden können. Für größere Dienststellen werden Mindestbesetzungen zur personellen Unterstützung festgelegt. Zugeordnete Beschäftigte arbeiten auf Weisung der Beauftragten.

Elfter Abschnitt - Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**Zu § 55 - Informationsrechte**

In § 55 werden der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten umfassende Informationsrechte zugebilligt. Dies betrifft insbesondere sämtliche Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung und den dafür notwendigen Zugang zu sämtlichen Unterlagen und Personalakten sowie das Recht zur individuellen Informationsbeschaffung.

Zu § 56 - Externe Unterstützung

In Abs. 1 wird festgelegt, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jederzeit an das zuständige Fachressort der Landesregierung, die zentrale unabhängige Stelle oder die jeweilige Fach- und Dienstaufsicht wenden kann. Notwendig zu übermittelnde Daten, die datenschutzrechtlich relevant sind, sind in diesen Fällen schnellstmöglich wieder zu löschen (Abs. 2).

Abs. 3 regelt die Möglichkeit der Beauftragten, externe Sachverständige bei Notwendigkeit auf Kosten der Dienststelle heranzuziehen.

Zu § 57 - Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen

§ 57 regelt die Mit- und Zusammenwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit der Beschäftigten- sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung der jeweiligen Dienststelle. Dies betrifft sowohl Sitzungen mit der Leitung als auch interne Sitzungen der Vertretung, sofern dies seitens der Beschäftigten- beziehungsweise Jugend- und Auszubildendenvertretung gewünscht wird.

Zu § 58 - Verhältnis zu den Beschäftigten

§ 58 regelt die Arbeitsbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu den einzelnen Beschäftigten.

Abs. 1 eröffnet die Möglichkeit regelmäßiger Sprechstunden.

Die Abs. 2, 3 und 4 betonen den jederzeitigen Zugang der Beschäftigten zum direkten Gespräch mit der Beauftragten und die Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte.

Abs. 5 sieht die mindestens jährliche Einberufung einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten äquivalent zu allgemeinen Personalversammlungen vor.

Zwölfter Abschnitt - Beteiligung und Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**Zu § 59 - Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte**

Mit § 59 erhalten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Beteiligungs- und Mitwirkungsrecht in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten zugesprochen (Abs. 1 und 2).

Die Abs. 3 und 4 betonen die frühzeitige Einbindungserfordernis.

Abs. 5 trifft genauere Festlegungen bezüglich der Besetzung von Arbeitsplätzen.

Abs. 6 eröffnet die Möglichkeit, dass die Beauftragten auf Wunsch der Beschäftigten an der Erstellung von Zeugnissen und Vergleichbarem mitwirken können.

Abs. 7 legt fest, dass aufgeführte Beteiligungstatbestände keinen abschließenden Charakter besitzen.

Abs. 8 betont das Initiativrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und regelt die Fristen zur Bearbeitung der aufgeworfenen Initiativen.

Zu § 60 - Mitwirkungsverfahren

§ 60 konkretisiert das Verfahren der Mitwirkung. Dieses erfolgt in aller Regel als schriftliches Votum (Abs. 1 und 2).

Die Abs. 3 und 4 bestimmen dabei die generellen Votierungsfristen bzw. deren fallbezogene Verkürzungsmöglichkeiten.

Zu § 61 - Zuständigkeiten

§ 61 dient der Vermeidung von Zuständigkeitskonflikten im Fall von dienststellenübergreifenden Prozessen.

Zu § 62 - Folgen unterbliebener Beteiligung

Abs. 1 betont, dass getroffene Entscheidungen, die die Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz ignorieren, automatisch rechtswidrig sind.

Eine Heilung der Rechtswidrigkeit kann nur erfolgen, indem innerhalb eines Monats eine ordnungsgemäße Beteiligung nachgeholt wird (Abs. 2).

Spätere Heilungsversuche sind nur rechtskonform, insofern die Beauftragte ausdrücklich und schriftlich einwilligt (Abs. 3).

Abs. 4 legt fest, dass rechtswidrige Ernennungen zurückzunehmen sind.

Zu § 63 - Beendigung des Mitwirkungsverfahrens

§ 63 bezeichnet den Abschluss der Mitwirkung und betont das Anrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf eine schriftliche Begründung getroffener Entscheidungen, sofern diese gegen die Empfehlung der Beauftragten getroffen wurden.

Zu § 64 - Vereinbarungen – Konfliktmoderation

§ 64 beschreibt verschiedene Formen der internen Ausgestaltung der Mitwirkungsprozedere und Konfliktbeilegung bei Streitigkeiten.

Abs. 1 erlaubt eine schriftliche Vereinbarung zur Gestaltung von Verfahrensabläufen, auch in Abweichung von diesem Gesetz, sofern die Abweichungen nicht dem Gesetzesziel zuwiderlaufen.

Abs. 2 ermöglicht die Einrichtung eines internen Moderationsverfahrens oder einer Moderationsstelle.

Abs. 3 erlaubt die Beantragung eines entsprechenden Verfahrens bei der zentralen unabhängigen Stelle, sofern ein internes Verfahren nicht gelingt.

Abs. 4 macht Vorgaben zur Bildung einer Moderationsstelle.

Dreizehnter Abschnitt - Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**Zu § 65 - Widerspruchsrecht**

§ 65 bestimmt die Widerspruchsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und damit verbundene Fristsetzungen.

Zu § 66 - Aufschiebende Wirkung

Nach § 66 haben Widersprüche der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten prinzipiell eine aufschiebende Wirkung. Ausgenommen sind hier fristlose Entlassungen oder Kündigungen aus wichtigem Grund bzw. der ausdrückliche schriftliche Verzicht der Beauftragten auf die aufschiebende Wirkung.

Zu § 67 - Abhilfe

Einem Widerspruch nach § 65 kann durch Abhilfe begegnet werden (Abs. 1).

Sofern die betroffene Dienststelle nicht innerhalb von drei Wochen über einen Widerspruch entscheidet, gilt dieser als anerkannt (Abs. 2). Sofern die Dienststelle dem Widerspruch nicht entsprechen kann, wird die endgültige Entscheidung an eine berufene Stelle weitergeleitet.

Zu § 68 - Entscheidung über den Widerspruch in der Landesverwaltung

Eine abschließende Entscheidung über einen Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten trifft in der Landesverwaltung nach Abs. 1 die oberste Dienstbehörde. Sofern die oberste Dienstbehörde selbst im Rahmen des Widerspruchsverfahrens beteiligt ist, entscheidet die Landesregierung. Ausgenommen ist hier die Berufung von Richterinnen und Richtern.

Des Weiteren werden weitere Beteiligungsrechte (Abs. 2), Fristsetzungen (Abs. 3) und Verfahrensfolgen (Abs. 4) festgelegt.

Zu § 69 - Entscheidung über den Widerspruch bei Rechtsträgern außerhalb der Landesverwaltung

§ 69 bestimmt vergleichbare Rechtsgrundsätze wie im § 68 für kommunale Körperschaften sowie weitere Rechtsträger in der Zuständigkeit dieses Gesetzes.

Vierzehnter Abschnitt - Sanktionen**Zu § 70 - Zustimmungsersetzung**

Sofern die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihre Zustimmung zur Besetzung eines Arbeitsplatzes unter Verweis auf die Verletzung des Frauenförderplans verweigert, kann die Dienststelle nach § 70 die gerichtliche Zustimmungsersetzung durchführen.

Fünftehnter Abschnitt - Gerichtliches Antragsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**Zu § 71 - Organschaftliches Antragsrecht**

§ 71 beschreibt das organschaftliche Antragsrecht vor dem jeweils zuständigen Arbeitsgericht. Dabei wird auch das Verhältnis zu möglichen Widerspruchsverfahren nach §§ 65 ff., die anwaltliche Vertretungsberechtigung und die Kostenträgerschaft bestimmt.

Zu § 72 - Gerichtliches Beanstandungsrecht

Ergänzend zum organschaftlichen Antragsrecht steht den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein gerichtliches Beanstandungsrecht für jegliche Entscheidung in Bezug auf dieses Gesetz oder weitere Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der geschlechtlichen oder sexuellen Identität zu (Abs. 1).

Das Beanstandungsrecht greift dabei als letztinstanzliche Regelung vorhergehende Widersprüche und Verfahren auf und führt diese arbeitsgerichtlich fort (Abs. 2 und 3).

Die Abs. 4 und 7 beschreiben das Verhältnis individualrechtlicher Gerichtsverfahren zu den organschaftlichen Verfahren der Beauftragten.

Die Abs. 5 und 6 sowie 8 bis 9 knüpfen an vergleichbare Regelungen des vorherigen § 70 an.

Abs. 10 bestimmt, dass auch Gewerkschaften bzw. Berufsverbände ein entsprechendes Beanstandungsrecht als Verbandsklagerecht besitzen.

Sechzehnter Abschnitt - Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst

Zu § 73 - Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Justiz

§ 73 fasst Sondervorschriften für den richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst zusammen, die sich aus der besonderen Rechtstellung dieser Berufsgruppen ergeben. Hierzu werden in den Abs. 2 bis 4 umfassende ausschließliche Rechte einer zu bestellenden Gesamtfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten definiert.

Abs. 5 regelt das Verhältnis zu anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Siebzehnter Abschnitt - Zuständigkeiten des für Frauenpolitik zuständigen Ressorts der Landesregierung

Zu § 74 - Koordination der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Mit § 74 werden dem zuständigen Ministerium der Landesregierung verschiedene koordinierende Aufgaben zugewiesen. Dazu gehören unter anderem Möglichkeiten eines fortgesetzten Austauschs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Bereitstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten und ein mindestens im zweijährigen Rhythmus stattfindender hessenweiter Gleichstellungskongress (Abs. 1).

Ferner muss das zuständige Ressort eine öffentliche Plattform zur dienststellenunabhängigen Vernetzung der Beauftragten bereitstellen, die auch für Beschäftigte und weitere Interessierte zugänglich ist (Abs. 2).

Davon unabhängig können sich Beauftragte in eigenen Netzwerken zusammenschließen. Auslagen und zeitliche Ressourcen sind seitens der Dienststellen bereitzustellen (Abs. 3).

Zu § 75 - Erlass von Durchführungsbestimmungen

§ 75 eröffnet die Möglichkeit, dass das zuständige Ministerium Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlässt.

Zu § 76 - Zentrale unabhängige Stelle

Zur Umsetzung dieses Gesetzes und zur Unterstützung aller Maßnahmen, die der gesellschaftlichen Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts Vorschub leisten, wird eine zentrale unabhängige Stelle beim zuständigen Ministerium der Landesregierung errichtet (Abs. 1).

Die qualifizierte Leitung der Stelle wird im Hessischen Landtag mit einer Amtszeit von sechs Jahren gewählt (Abs. 2).

Die Stelle arbeitet weisungsfrei und erhält im Rahmen eines eigenständigen Bereichs im Landeshaushaltsplan die für ihre Arbeit notwendigen sachlichen, personellen und finanziellen Mittel bereitgestellt (Abs. 3 und 4).

Die Stelle ist als Dienstleister und beratende Institution zu allen ihren Fachbereich betreffenden Fragen jederzeit ansprechbar dies gilt sowohl für Dienststellen und betriebliche Interessensvertretungen (Abs. 5) als auch für individuelle Beschäftigte und Menschen in Bewerbungsverfahren (Abs. 6 und 7).

Zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags erhält die Stelle die notwendigen Zugänge in den jeweiligen Dienststellen und deren Unterlagen (Abs. 8).

Weitere Details werden unter Mitwirkung der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten via Rechtsverordnung geregelt (Abs.9).

Zu § 77 - Bericht an den Landtag

Die Umsetzung des vorliegenden Gesetzes soll im zweijährigen Rhythmus durch Bericht an den Hessischen Landtag dokumentiert werden. Dieser Bericht wird auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes übermittelt. Zudem berichtet die zentrale unabhängige Stelle jährlich über ihre Arbeit an den Hessischen Landtag.

Achtzehnter Abschnitt - Übergangsregelungen

Zu § 78 - Überleitung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

§ 78 bestimmt, dass keine Neuwahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzentwurfs erforderlich ist, diese üben ihr Amt auf der Grundlage des neuen Gesetzes weiterhin turnusgemäß aus.

Zu § 79 - Neue Frauenförder- und Gleichstellungspläne

Bestehende Frauen- und Gleichstellungspläne sind gemäß der Kriterien des vorliegenden Gesetzentwurfes in Jahresfrist nach dem Inkrafttreten zu überarbeiten.

Zu Artikel 2

Mit der Neufassung des § 6 des Hessischen Hochschulgesetzes werden notwendige Folgeänderungen vollzogen, die sich aus der Neufassung des vorliegenden Gesetzentwurfes zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ergeben.

Zu Artikel 3

Art. 3 regelt das Außer- und Inkrafttreten.

Wiesbaden, 7. Februar 2023

Die Fraktionsvorsitzende:

Elisabeth Kula