



# HESSISCHER LANDTAG

23. 11. 2022

Plenum

## Gesetzentwurf

### Landesregierung

#### Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes

Die Landesregierung legt mit Schreiben vom 22. November 2022 den nachstehenden, durch Kabinettsbeschluss vom 14. November 2022 gebilligten und festgestellten Gesetzentwurf dem Landtag zur Beschlussfassung vor. Der Gesetzentwurf wird vor dem Landtag von dem Minister für Soziales und Integration vertreten.

#### 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. Dezembers 2023 außer Kraft. Seit der umfassenden Novellierung 2016 sind Fortschritte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst in Hessen erreicht worden, jedoch noch nicht flächendeckend verbreitet. Auch bestehen weiterhin strukturelle Barrieren, die abgebaut werden müssen, insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen als auch bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben.

Die Evaluation unter Einbindung der Normadressaten hat Änderungsvorschläge erbracht, die mehrheitlich an den wesentlichen Leitplanken des Gesetzes anknüpfen. Gefragt sind insbesondere Ergänzungen zu bestimmten Regelungen und Lückenschließungen.

#### B. Lösung

Es soll ein Änderungsgesetz geschaffen werden, das die notwendigen Änderungen vornimmt und die Geltungsdauer verlängert.

#### C. Befristung

Keine.

Solange der Auftrag gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 1 Grundgesetz, und entsprechend Art. 1 Abs. 1 Verfassung des Landes Hessen sowie der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, Fundstelle: ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23 bis 36, nicht erfüllt ist, bedarf es eines Gleichberechtigungsgesetzes.

#### D. Alternativen

Nach Teil I Abschnitt A Unterabschnitt II Nr. 1 Buchst. A des Gemeinsamen Runderlasses des Ministerpräsidenten und der Ministerinnen und Minister zur Einführung eines Leitfadens für das Vorschriftencontrolling vom 1. Januar 2018 (StAnz. S. 2). Das Gesetz wird auf sieben Jahre befristet. Das Gesetz soll somit bis zum 31. Dezember 2030 befristet werden.

**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	-	-	-	-

## 2. Auswirkungen auf die Vermögensrechnung

Keine.

## 3. Berücksichtigung der mehrjährigen Finanzplanung

Keine.

## 4. Auswirkungen für hessische Gemeinden und Gemeindeverbände

Keine.

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

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz durchzusetzen.

**G. Besondere Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen**

Das Gesetz wurde am Maßstab der UN-Behindertenrechtskonvention überprüft.

Es bestand kein Änderungsbedarf

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

**Gesetz  
zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes \***

Vom

**Artikel 1**

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz vom 20. Dezember 2015 (GVBl. S. 637), geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Nach der Angabe zu § 14 wird folgende Angabe eingefügt:  
„§ 14a Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen“
  - b) Die Angaben zu den §§ 22 bis 26 werden durch die folgenden Angaben ersetzt:  
„§ 22 Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen, Mehrung und Minderung von Stellen  
§ 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen  
§ 24 Aufgaben der kommunalen Frauenbüros  
§ 25 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“
2. In § 1 Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Zielvorgaben“ die Wörter „strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und“ eingefügt.
3. § 3 wird wie folgt geändert:
  - a) In Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 wird die Angabe „24. März 2015 (GVBl. S. 118)“ durch „...[einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Gesetzes zur Änderung sicherheitsrechtlicher Vorschriften und zur Umorganisation der hessischen Bereitschaftspolizei]“ ersetzt.
  - b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:  
„(3) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen nach § 21 der Hessischen Landeshaushaltsordnung vom 1. April 2022 (GVBl. S. 184).“
  - c) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:  
„(6) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung von Kindern unter 18 Jahren sowie von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist.“
4. In § 6 Abs. 6 Satz 1 wird nach der Angabe „(GVBl. S. 931)“ ein Komma und die Angabe „geändert durch Gesetz vom 1. April 2022 (GVBl. S. 184),“ eingefügt.
5. Dem § 9 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:  
„Ausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren.“
6. In § 11 Abs. 4 Satz 1 wird das Wort „Frauen-“ durch „Frauenförder-“ ersetzt und wird nach dem Wort „zugestimmt“ die Angabe „oder diesen nach § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt“ eingefügt.
7. § 12 Abs. 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:  
„Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist, so werden diese erstattet.“
8. § 14 wird wie folgt geändert:
  - a) In Abs. 3 Satz 1 wird nach dem Wort „Arbeitszeit“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Telearbeit“ die Wörter „und auf Mobiles Arbeiten“ eingefügt.

---

\* Ändert FFN 320-207

- b) In Abs. 4 wird die Angabe „in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246)“ durch „vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), geändert durch Gesetz vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652)“ ersetzt und die Angabe „geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218)“ durch „zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718)“ ersetzt.
- c) Dem Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:  
 „Die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sollen von der Dienststelle auf Wunsch über Stellenausschreibungen informiert werden.“
9. Nach § 14 wird als § 14a eingefügt:
- „§ 14a  
 Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen
- (1) Entstehen Beschäftigten aufgrund einer kurzfristigen Heranziehung zu besonderen Einsatzlagen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist, so werden diese für einen Zeitraum von maximal zwei Wochen erstattet. Abweichend von Satz 1 kann im Einzelfall eine darüberhinausgehende Kostenerstattung gewährt werden, sofern Beschäftigte nachweisen, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung stand und der Beschäftigte in der besonderen Einsatzlage unverzichtbar war. Die Kostenerstattung ist ausgeschlossen
1. bei einer Betreuung durch Familienmitglieder ersten oder zweiten Grades oder
  2. wenn die Betreuungskosten pflegebedürftiger Angehöriger von einer anderen Stelle übernommen werden.
- (2) Die Kosten sind innerhalb eines Monats nach Beendigung der besonderen Einsatzlage bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen (Ausschlussfrist).“
10. § 15 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 4 wird nach dem Wort „eine“ das Wort „weitere“ eingefügt.
  - b) Abs. 2 Satz 6 wird aufgehoben.
11. § 17 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „3. April 2013 (BGBl. I S. 610)“ durch „23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768)“ ersetzt.
    - bb) In Satz 3 Nr. 1 wird die Angabe „7“ durch „6“ ersetzt.
  - b) Abs. 4 Satz 2 wird durch folgende Sätze ersetzt:  
 „In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; dies ist auf Verlangen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen. Vor fristlosen Entlassungen oder außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.“
  - c) In Abs. 7 Satz 1 wird das Wort „Akten“ durch die Wörter „aktenrelevante Unterlagen“ ersetzt.
12. In § 18 Abs. 6 Satz 2 wird das Wort „sowie“ durch ein Komma und die Wörter „des Arbeitsrechts,“ ersetzt und werden nach dem Wort „Haushaltsrechts“ die Wörter „sowie der Personalentwicklung“ eingefügt.
13. In § 19 Abs. 3 Satz 1 werden die Wörter „dem Frauen-“ durch „dem Frauenförder-“ ersetzt und wird nach dem Wort „zugestimmt“ die Angabe „oder diesen nach § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt“ eingefügt.
14. § 20 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird nach der Angabe „Stelle nach § 19 Abs. 3“ die Angabe „Satz 1 bis 3“ eingefügt und wird die Angabe „Abs. 3 Satz 4 oder 5“ durch „Abs. 4“ ersetzt.
  - b) In Satz 2 wird nach der Angabe „Abs. 3“ die Angabe „Satz 1 bis 3“ eingefügt.
15. In § 21 Abs. 4 Satz 5 wird die Angabe „20. April 2013 (BGBl. I S. 868)“ durch „14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762)“ ersetzt.

16. Der Überschrift von § 22 werden ein Komma und die Wörter „Mehrun g und Minderung von Stellen“ angefügt.
17. § 23 wird aufgehoben.
18. Die bisherigen §§ 24 und 25 werden die §§ 23 und 24.
19. Der bisherige § 26 wird § 25 und in Satz 2 wird die Angabe „2023“ durch „2030“ ersetzt.

#### **Artikel 2**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

**Begründung:**

Grundlage der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen ist die turnusgemäße Überprüfung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes durch die Berichterstattung der Landesregierung an den Landtag (Drs. 20/5988, 6. Bericht HGIG) sowie die im Mai 2020 durchgeführte Evaluierung durch die Normadressaten. Es hat sich gezeigt, dass seit der Novellierung 2016 prägnante Fortschritte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen erreicht worden sind, diese jedoch noch nicht flächendeckend verbreitet sind. Auch weiterhin bestehen strukturelle Barrieren, die abgebaut werden müssen, insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen als auch bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben.

Die von den Normadressaten eingereichten Stellungnahmen und Änderungsvorschläge knüpfen mehrheitlich an den wesentlichen Leitplanken des Gesetzes an. Gefragt sind insbesondere Ergänzungen zu bestimmten Regelungen, Lückenschließungen und einige Korrekturen.

Zu 1.

- a) In § 14 wird neu § 14a „Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen“ eingefügt.
- b) Die Überschrift von § 22 wird ergänzt um die Worte „Mehrung oder Minderung von Stellen“ und vervollständigt diese. Sie verweist auf die Regelung in § 22 Abs. 1 Satz. 2. Die bisherige Überschrift erfasst die Vorschrift unvollständig. Sie bezieht sich nur auf § 22 Abs. 1 Satz 1 sowie die Absätze 2 und 3.  
  
§ 23 wird aufgehoben. Diese Übergangsvorschrift ist wegen des Zeitablaufs nicht mehr notwendig.  
  
Folgeänderung. Redaktionelle Anpassung an die numerische Reihenfolge aufgrund der Streichung des vormaligen § 23.

Zu 2.

Rechtliche Grundlage für die in § 1 Abs. 1 benannten Ziele sind der Verfassungsauftrag nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und entsprechend Art. 1 Abs. 2. Verfassung des Landes Hessen. Diese sind weiterhin noch nicht umgesetzt. Eine strukturelle Benachteiligung von Männern im Anwendungsbereich des Gesetzes ist nicht bekannt.

Die neu eingefügte Ergänzung in § 1 Abs. 1 Satz 2 konkretisiert das Gesetzesziel zur spezifischen beruflichen Förderung von Frauen und verdeutlicht die Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes in Hessen. Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 aufgeführten Ziele des Gesetzes dienen als Auslegungsrichtlinie für die Einzelregelungen dieses Gesetzes.

Die nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 1 Abs. 2 Verfassung des Landes Hessen herzustellende gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern beinhaltet die tatsächliche Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen und lässt die Rechte von Menschen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ unberührt. Sie sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benachteiligungsfrei bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

Zu 3.

- a) Redaktionelle Anpassung.
- b) Redaktionelle Anpassung.
- c) Der ergänzende Verweis auf die Regelung des § 63 Abs. 1 Satz 3 HBG ist eine klarstellende Anpassung.

Zu 4.

Redaktionelle Anpassung.

Zu 5.

Der neue Satz verpflichtet die Dienststellen, Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen, indem eine geschlechtsneutrale Tätigkeitsbeschreibung oder die feminine und maskuline Personenbezeichnung mit dem Zusatz (w/m/d) verwendet wird.

Zu 6.

Redaktionelle Anpassung.

Zu 7.

Der Verweis auf die Regelung des § 63 Abs. 1 Satz 3 HBG ist eine klarstellende Anpassung und eine Folgeregelung wegen der gleichlautenden Ergänzung in § 3 Abs. 6.

Zu 8.

- a) Die Aufnahme der Mobilen Arbeit in Ergänzung zur Telearbeit trägt zur Gesetzesklarheit bei. Mit der Flexibilität des Arbeitsortes wird das Gesetzesziel der Vereinbarkeit für Beschäftigte mit Familie- und Fürsorgeaufgaben noch zukunftsfähiger ausgerichtet.
- b) Redaktionelle Anpassung.
- c) Der neue Satz 4 ergänzt, unter Verweis auf § 64 HBG, die vorhergehenden Fördermaßnahmen zur Personalentwicklung von Beschäftigten, die aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt sind.

Zu 9.

Für Beschäftigte ist es gerade bei unvorhergesehenen und plötzlich eintretenden zwingend notwendigen Anwesenheiten im Dienst (beispielsweise Polizei, Katastrophenschutz, Pandemie) nicht einfach, die familiären Pflichten wie beispielsweise die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen mit den dienstlichen Pflichten zu vereinbaren. Sowohl für Eltern – und hier ganz besonders für Alleinerziehende als auch Pflegende – ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft sehr schwierig, da sich die Angebote der Betreuung nicht immer mit den tatsächlichen Betreuungsbedarfszeiten decken und auch nicht durch anderen Rückhalt in der Familie oder im Freundeskreis abgedeckt werden können.

Zu 10.

- a) Der Wegfall der früheren Bezeichnung der „besonderen Frauenbeauftragten“ für die nach § 15 Abs. 1 Satz 4 bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist sprachlich nur mit der Nennung des jeweiligen Paragraphen zu beschreiben und daher im alltäglichen Sprachgebrauch unklar. Es fehlt eine einfache sprachliche Abgrenzung zwischen den beiden unterschiedlichen Zuständigkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. Satz 1 und der nach § 15 Abs. 1 Satz 4. Mit der Bezeichnung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 als „weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ liegen eine eindeutige Zuordnung als auch Unterscheidung vor.
- b) Die Ausnahme für Hochschulen hat sich nicht bewährt.

Zu 11.

- a) Redaktionelle Anpassung.
- b) Die schriftliche Begründung der Verkürzung der Frist gem. § 17 Abs. 4 S. 2 HGIG auf Verlangen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten trägt ihrem berechtigten Informationsinteresse Rechnung. In denjenigen Fällen, in denen der Grund der Fristverkürzung offensichtlich oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ohnehin bekannt ist, entsteht kein Verwaltungsaufwand.
- c) Das Wort Unterlagen ist weitergehend und der Sammelbegriff für alle Informationen, unabhängig von der elektronischen, physischen oder anderen Form. Die Aktenrelevanz gewährleistet, dass der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten keine Einsicht in Unterlagen zu internen Vorüberlegungen gegeben wird.

Zu 12.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben einen Anspruch auf Fortbildungen, um ihr Amt sachkundig ausüben zu können. Fortbildungen im Bereich des Arbeitsrechts sowie der Personalentwicklung, wie zu sozialen Kompetenzen, Gesundheitsmanagement sind neben den bereits aufgeführten Bereichen ebenso erforderlich.

Zu 13.

Die erste Ergänzung ist eine redaktionelle Anpassung.

Der neu eingefügte Halbsatz „oder nach § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt“ schließt eine Regelungslücke in Bezug auf das Widerspruchsrecht der örtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei Frauenförder- und Gleichstellungsplänen gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2. § 19 Abs. 3 enthält keine Vorgabe für den Widerspruch der zweiten Stufe bei Vorliegen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen nach § 5 Abs. 1 Satz 2, sodass die Ergänzung der örtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, sich, bei einem nicht abgeholten Widerspruch der örtlichen Dienststelle, an die Dienststelle zu wenden, die den zusammengefassten Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Zu 14.

- a) Redaktionelle Anpassung.
- b) Redaktionelle Anpassung.

Zu 15.

Redaktionelle Anpassung.

Zu 16.

Die Überschrift wird ergänzt um die Worte „Mehrung oder Minderung von Stellen“ und vervollständigt diese. Sie verweist auf die Regelung in § 22 Abs. Satz 2. Die bisherige Überschrift erfasst die Vorschrift unvollständig. Sie bezieht sich nur auf § 22 Absatz 1 Satz 1 sowie die Absätze 2 und 3.

Zu 17

§ 23 wird aufgehoben. Diese Übergangsvorschrift ist wegen des Zeitablaufs nicht mehr notwendig.

Zu 18.

Folgeänderungen. Redaktionelle Anpassung an die numerische Reihenfolge aufgrund der Streichung des vormaligen § 23.

Zu 19.

Folgeänderung. Redaktionelle Anpassung an die numerische Reihenfolge aufgrund der Streichung des vormaligen § 23 sowie Änderung der Fristen.

Wiesbaden, 22. November 2022

Der Hessische Ministerpräsident

**Boris Rhein**

Der Hessische Minister  
für Soziales und Integration  
**Kai Klose**