



**Frauenförderplan und Maßnahmen
zur Chancengleichheit in der
Kreisverwaltung Bergstraße, im
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und im
Eigenbetrieb Rettungsdienst**

für die Jahre 2007 bis 2012

verbindliche Zielvorgaben bis 2008

Stand:

Text: November 2007

Daten: Oktober 2007

Präambel

Der dritte Frauenförderplan der Kreisverwaltung ist auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 18.12.2006 (zuletzt geändert am 31.08.2007) erstellt worden. Der Geltungsbereich wurde erweitert für die Eigenbetriebe Gebäudewirtschaft und Rettungsdienst.

Der Eigenbetrieb Neue Wege hat eine eigene Frauenbeauftragte bestellt und legt einen eigenen Frauenförderplan vor.

Weitere Grundlage ist die Untersuchung der TU Darmstadt: „Evaluation der Beschäftigungssituation von Frauen in der Kreisverwaltung Bergstraße unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderpläne 1994-2006“.

Zielsetzung ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in der Verwaltung.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll als Leitprinzip allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, zugrunde liegen.

Das Gesetz befindet sich zur besseren Übersicht in der Fassung vom 31.08.2007 als Anhang am Ende des Frauenförderplanes des Kreises Bergstraße.

Inhalt:

Datengrundlagen

Prozentualer Frauenanteil unter Berücksichtigung von Voll-und Teilzeit

- Kreisverwaltung Bergstraße
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte
 - Auszubildende
- Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte
- Eigenbetrieb Rettungsdienst
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte

Feststellung der Unterrepräsentanz

Verbindliche Zielvorgaben

Maßnahmen

- Geschlechtergerechte Verwaltungssprache
- Qualifizierung Nachwuchsführungskräfte
- Lehrgänge „Officemanagement im Schulsekretariat“
- Netzwerk für weibliche Führungskräfte
- Girls day Mädchenzukunftstag
- Fortbildung und Schulung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf

Datengrundlagen

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. Für eine verbesserte Übersichtlichkeit sind die Daten in Tabellen- und Diagrammform präsentiert, die Zielvorgaben wurden aufgrund der Datenanalyse ermittelt. Die dargestellten und ausgewerteten Daten beziehen sich auf Oktober 2007.

- Kreisverwaltung Bergstraße
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte
 - Auszubildende

- Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte

- Eigenbetrieb Rettungsdienst
 - Beamtinnen und Beamte
 - Beschäftigte

- Feststellung der Unterrepräsentanz

- Verbindliche Zielvorgaben

➤ siehe Anhang

Maßnahmen

Neben der gesetzlichen Regelung zur Frauenförderung durch das HGIG sollen hier einige Maßnahmen herausgehoben werden, die der Situation in der Kreisverwaltung und der Eigenbetriebe angepasst sind.

Die verbesserte Vernetzung mit der Personalentwicklung, die im novellierten HGIG ein stärkeres Gewicht hat, wurde ebenso berücksichtigt, wie bereits durchgeführte Angebote, die so eine bessere Einbindung haben.

Die drei Schwerpunkte sind hier die Aufwertung von „Frauenarbeitsbereichen“, gezielte Qualifizierung, Fortbildung und Nachwuchsförderung.

Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern setzt zwangsläufig auch eine Gleichberechtigung im Gebrauch unserer Sprache voraus. In der Kreisverwaltung Bergstraße sollte daher eine moderne Verwaltungssprache, welche beide Geschlechter gleichermaßen benennt und auch anspricht, verwendet werden.

Im allgemeinen Sprachgebrauch und bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Internet- bzw. Intranetbeiträgen usw. wird die sprachliche Gleichstellung durch Paarformeln (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beamtinnen und Beamte, Kundinnen und Kunden) oder geschlechtsneutrale Formulierungen (z.B. Beschäftigte, Sachbearbeitung, Abteilungsleitungen, Kundschaft usw.) gewährleistet.

Bei Rückfragen steht Ihnen die Frauenbeauftragte beratend zur Verfügung.

Qualifizierung Nachwuchsführungskräfte

Seit 2006 gibt es beim Kreis Bergstraße ein Qualifizierungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte. Es handelt sich dabei um ein 2-jähriges Qualifizierungsangebot, das die nächste Generation der Führungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten soll.

Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zwischen 25 und 35 Jahren, die über folgende Kompetenzen bzw. Potentiale verfügen:

Engagement, Lernfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und Loyalität, systematisches Denken und Handeln, analytische Fähigkeiten, strategisches Denken Entscheidungsfähigkeit / -freude, Durchsetzungsvermögen, Organisations- und Delegationsfähigkeit, Flexibilität, Kreativität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Motivationsfähigkeit, Überzeugungsfähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit

Für die Dauer des Programms sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Mentoring begleitet werden. Die erfolgreichen Teilnehmenden dieses Programms erwerben nicht den Anspruch auf die Übertragung einer Führungsposition, haben jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen höhere Chancen.

Das Programm soll jeweils paritätisch besetzt werden (männlich/weiblich), eine Teilnahme in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.

Lehrgänge „Officemanagement im Schulsekretariat“

Um den Schulsekretärinnen eine bessere Qualifizierung zu ermöglichen und die Arbeit im Schulsekretariat aufzuwerten, wurde in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband Darmstadt (HVSV) ein Fortbildungskonzept entwickelt. Es handelt sich hierbei um einen halbjährigen Zertifikatslehrgang (120 Unterrichtsstunden), der mit einer Hausarbeit und deren Präsentation vor einem Prüfungsausschuss des HVSV nach Beendigung des Lehrganges abgeschlossen wird. Danach tragen die Sekretärinnen den Namen Office-Managerin. Bisher haben insgesamt 36 Schulsekretärinnen an dem Zertifikatslehrgang teilgenommen und mit Erfolg bestanden. Es erfolgen für alle Office-Managerinnen nach einer Bewährungszeit von sechs Monaten Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 8 TVöD. Die Leistungsprämie erhalten auch Teilzeitkräfte in voller Höhe. Zusätzlich werden Kosten für die Kinderbetreuung von der Kreisverwaltung übernommen. Ein dritter Kurs hat im September begonnen, weitere können je nach Bedarf stattfinden.

Netzwerk für weibliche Führungskräfte

Hier soll es ein Angebot der Frauenbeauftragten geben, welches den Frauen einen Austausch, gegenseitige Unterstützung und Mentoring auch für neue Kolleginnen ermöglicht.

Girls day-Mädchenezukunftstag

Auch hier sind weibliche Führungskräfte und Frauen in technischen Berufen Vorbild und vertreten eine immer noch unterrepräsentierte Gruppe. Mädchen sollen durch einen Praxistag Einblick in technische und zukunftsorientierte Berufe bekommen und ermutigt werden, „untypische“ Ausbildungen zu ergreifen. Die Kreisverwaltung und Personalentwicklung kann durch die Teilnahme qualifiziertes neues Bewerbungspotential erschließen und die Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern dokumentieren.

Fortbildung und Schulung

Im Bereich der allgemeinen Fortbildung soll ebenfalls das Leitprinzip der Chancengleichheit zugrunde gelegt werden. Bedarfe von Frauen und Männern sollen berücksichtigt werden. Es sollen hier lediglich drei Schwerpunkte und Bereiche genannt werden, die einzelnen Angebote werden dann gesondert ausgeschrieben und den aktuellen Bedarfen angepasst.

➤ **Diversity- und Gendersensibilität:**

Der Umgang mit Vielfalt und Unterschieden aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Herkunft und des Alters soll hier sowohl in der Arbeit mit den Bürgerinnen und Bürgern als auch in den Abteilungen verbessert werden.

➤ **Selbstbehauptung- und Selbstverteidigung:**

Vor allem für publikumsintensive Bereiche soll es hier weiterhin Angebote geben, da eine zunehmende Eskalation von Situationen zu beobachten ist. Die Kurse sollen weiterhin geschlechtsspezifisch angeboten werden, da es hier unterschiedliche Bedarfe von Frauen und Männer gibt.

➤ **Deeskalation- und Kommunikation:**

In Ergänzung der beiden genannten Schwerpunkte soll hier präventiv zum Sicherheitskonzept und zur Verbesserung der Arbeitsabläufe beigetragen werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Diesem Bereich kommt nach der Novellierung des HGIG eine besondere Bedeutung zu, deshalb sind die Maßnahmen gesondert aufgeführt.

Die Dienststellen sollen Arbeitszeiten und dienstliche Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, ebenso wie den Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen.

Diese Maßnahmen gelten selbstverständlich für Frauen und Männer.

- **Flexible Arbeitszeit**

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind persönliche Belange- insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen. Dies ist Aufgabe der Führungskraft und des Kollegiums in der Abteilung. Hier sind die Arbeitszeit, die Aufgaben und die eigenverantwortliche Organisation der Arbeit so zu regeln, dass es den Beschäftigten möglich ist, Familienpflichten wahrzunehmen.

- **Wiedereinstieg**

Vor der Elternzeit sollen Perspektivgespräche geführt werden, um einen besseren Wiedereinstieg ermöglichen zu können. Inhalt dieser Gespräche sollen folgende Punkte sein:

1. Gibt es Interesse oder die Möglichkeit, Aushilfstätigkeiten während der Elternzeit zu übernehmen?
2. Gibt es Interesse oder die Möglichkeit an Fortbildungen, Schulungen oder Veranstaltungen während der Elternzeit teilzunehmen?
3. Informationen über Teilzeitbeschäftigung.

Die Gespräche werden von der Abteilungsleitung mit Unterstützung des Personalmanagements und der Frauenbeauftragten geführt.

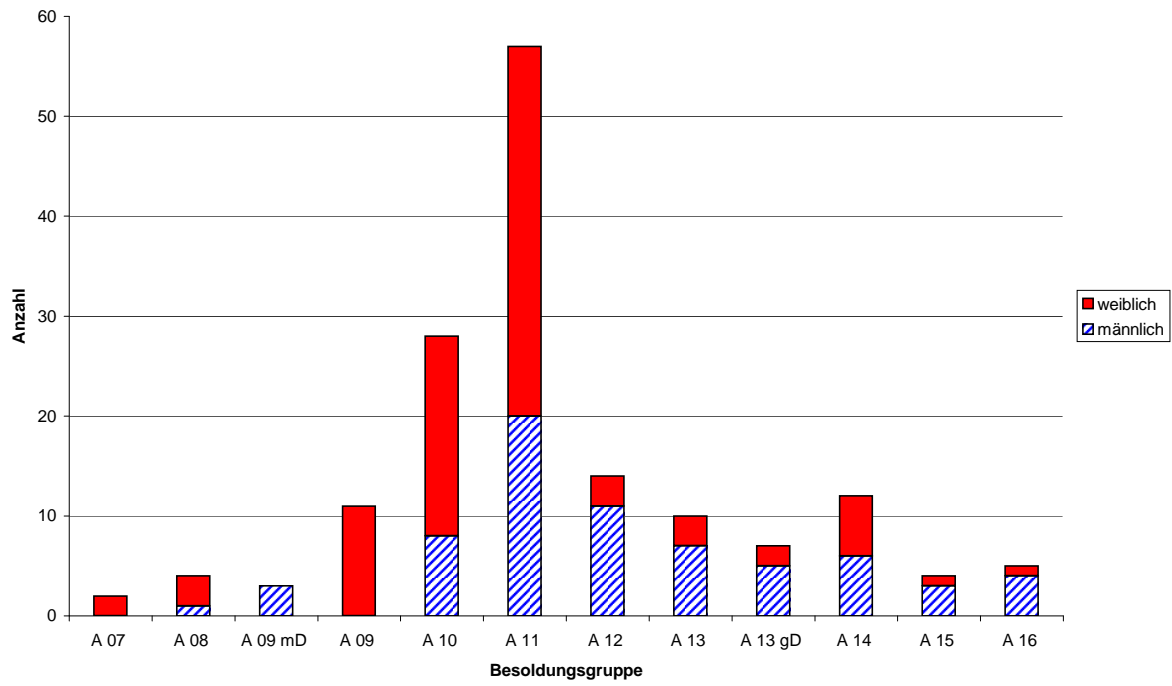
- **Betreuungskosten**

Alleinerziehenden werden bei Bedarf mögliche Betreuungskosten für die Teilnahme an Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen übernommen.

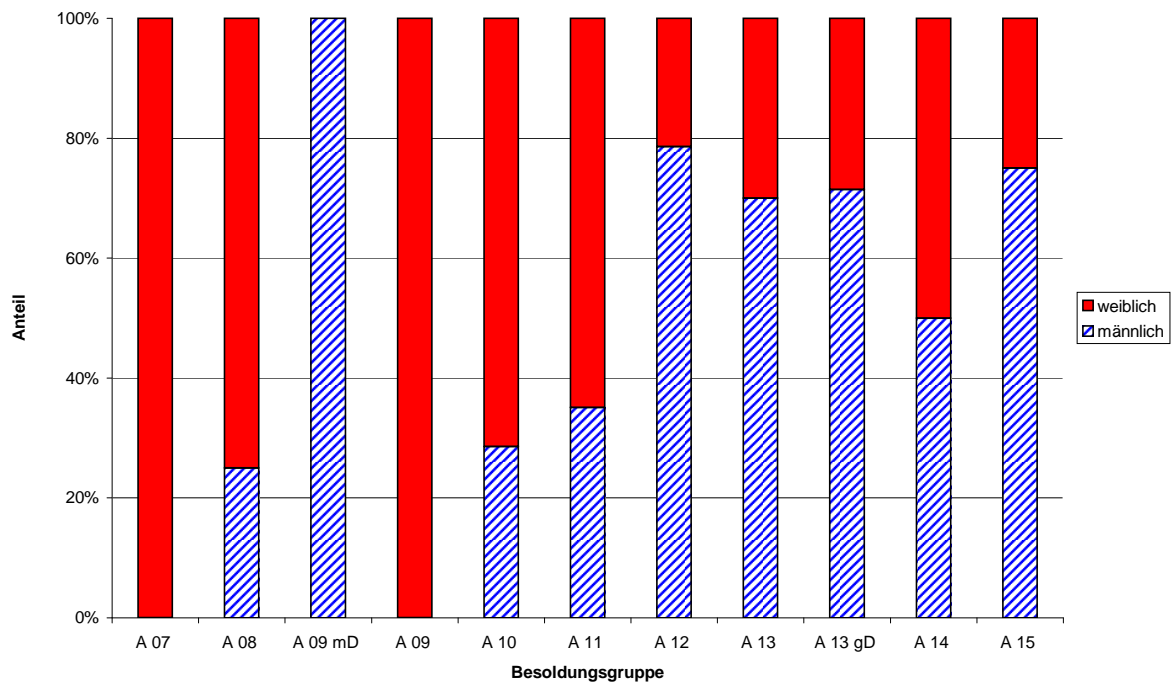
Kreisverwaltung - Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauenanteil in %
A 07	2	0	2	0	2	0	2	0	100,00
A 08	4	1	3	1	3	1	2	0	75,00
A 09 mD	3	3	0	3	0	0	0	0	0,00
A 09	11	0	11	10	1	10	1	2	100,00
A 10	28	8	20	16	12	8	12	3	71,43
A 11	57	20	37	28	29	12	25	6	64,91
A 12	14	11	3	12	2	3	0	0	21,43
A 13	10	7	3	9	1	3	0	0	30,00
A 13 gD	7	5	2	7	0	2	0	0	28,57
A 14	12	6	6	10	2	5	1	0	50,00
A 15	4	3	1	3	1	0	1	0	25,00
A 16	5	4	1	5	0	1	0	0	20,00
Summe	157	68	89	104	53	45	44	11	56,69

Kreisverwaltung - Beamtinnen und Beamte



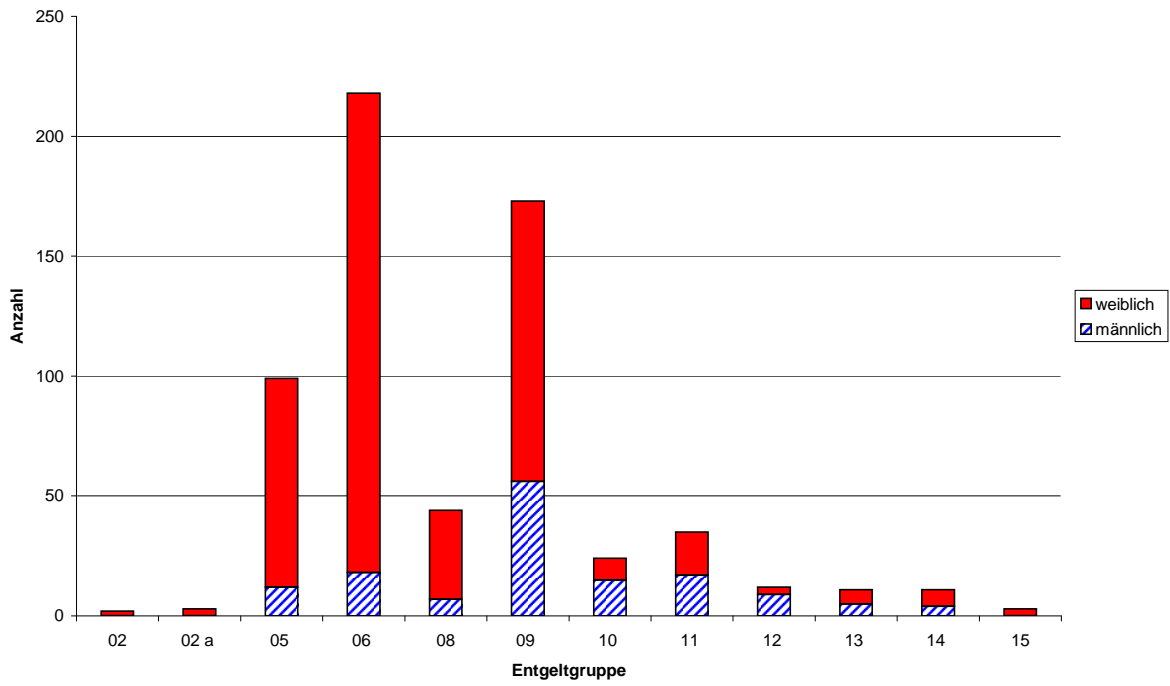
Kreisverwaltung - Beamtinnen und Beamte



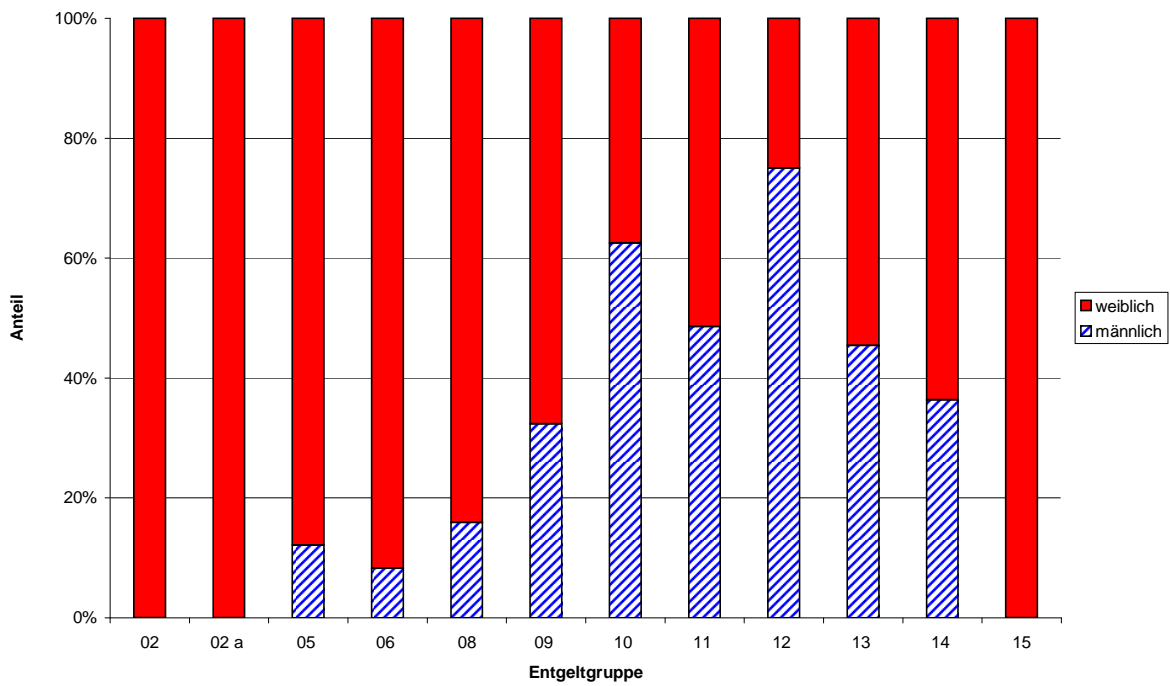
Kreisverwaltung - Beschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamt- zahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beur- laubte	Frauen- anteil in %
02	2	0	2	0	2	0	2	0	100,00
02 a	3	0	3	1	2	1	2	0	100,00
05	99	12	87	26	73	16	71	9	87,88
06	218	18	200	85	133	72	128	19	91,74
08	44	7	37	18	26	13	24	5	84,09
09	173	56	117	115	58	67	50	18	67,63
10	24	15	9	19	5	6	3	0	37,50
11	35	17	18	24	11	11	7	1	51,43
12	12	9	3	9	3	1	2	0	25,00
13	11	5	6	7	4	2	4	0	54,55
14	11	4	7	8	3	4	3	0	63,64
15	3	0	3	2	1	2	1	0	100,00
Summe	635	143	492	314	321	195	297	52	77,48

Kreisverwaltung - Beschäftigte



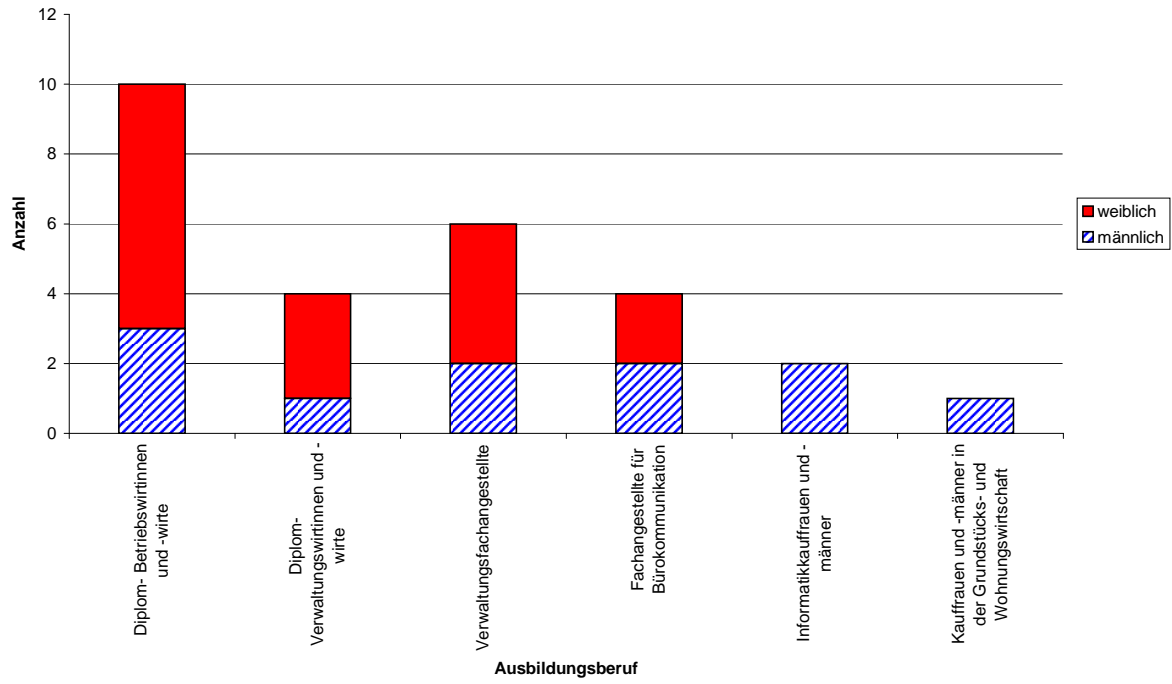
Kreisverwaltung - Beschäftigte



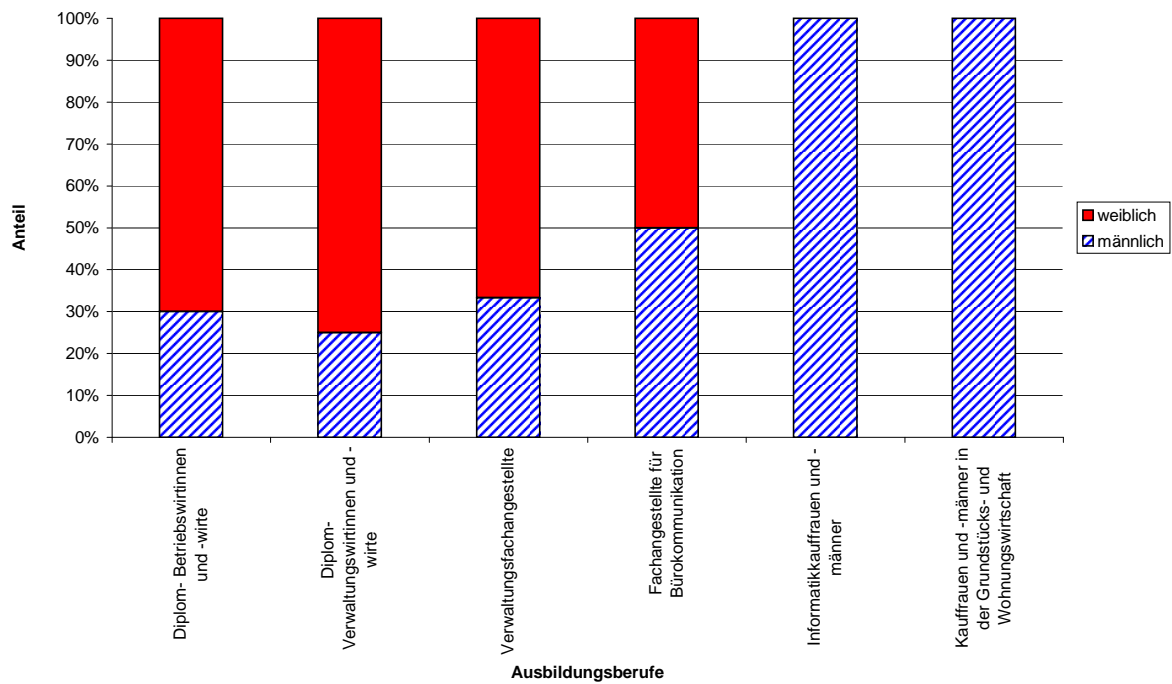
Kreisverwaltung - Auszubildende

Ausbildungsberufe	Gesamt- zahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beur- laubte	Frauen- anteil in %
Diplom- Betriebswirtinnen und - wirte	10	3	7	10	0	7	0	0	70,00
Diplom- Verwaltungswirtinnen und -wirte	4	1	3	4	0	3	0	0	75,00
Verwaltungsfachangestellte	6	2	4	6	0	4	0	0	66,67
Fachangestellte für Bürokommunikation	4	2	2	4	0	2	0	0	50,00
Informatikkauffrauen und - männer	2	2	0	2	0	0	0	0	0,00
Kauffrauen und -männer in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
Summe	27	11	16	27	0	16	0	0	59,26

Kreisverwaltung - Auszubildende



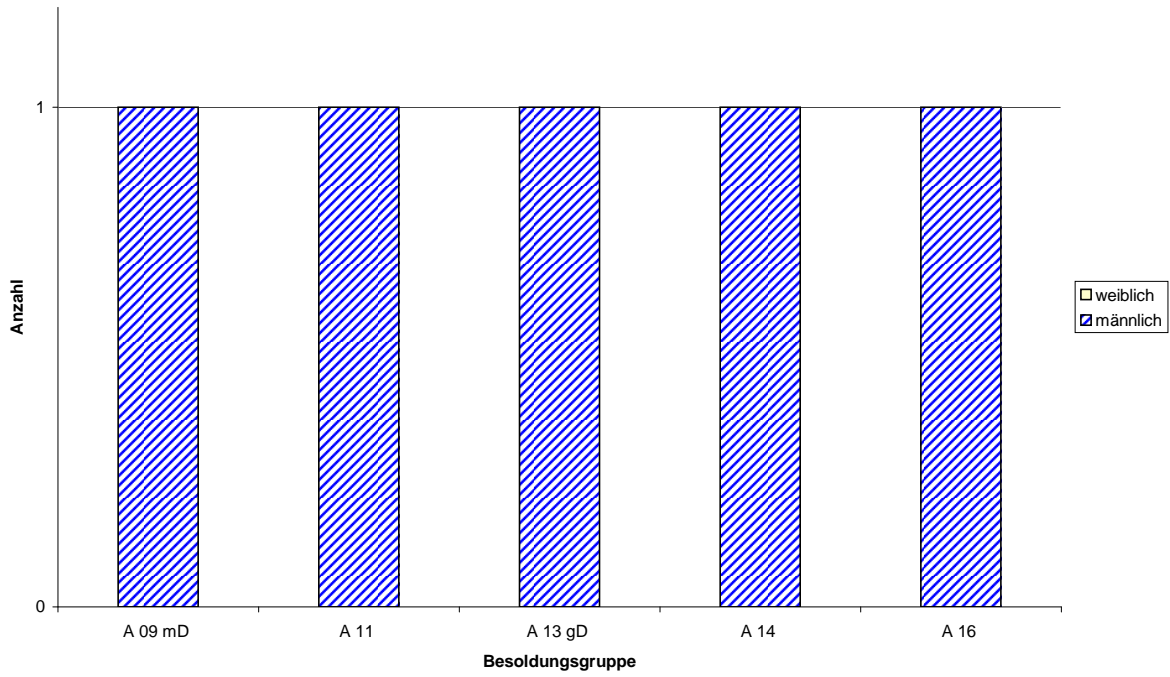
Kreisverwaltung - Auszubildende



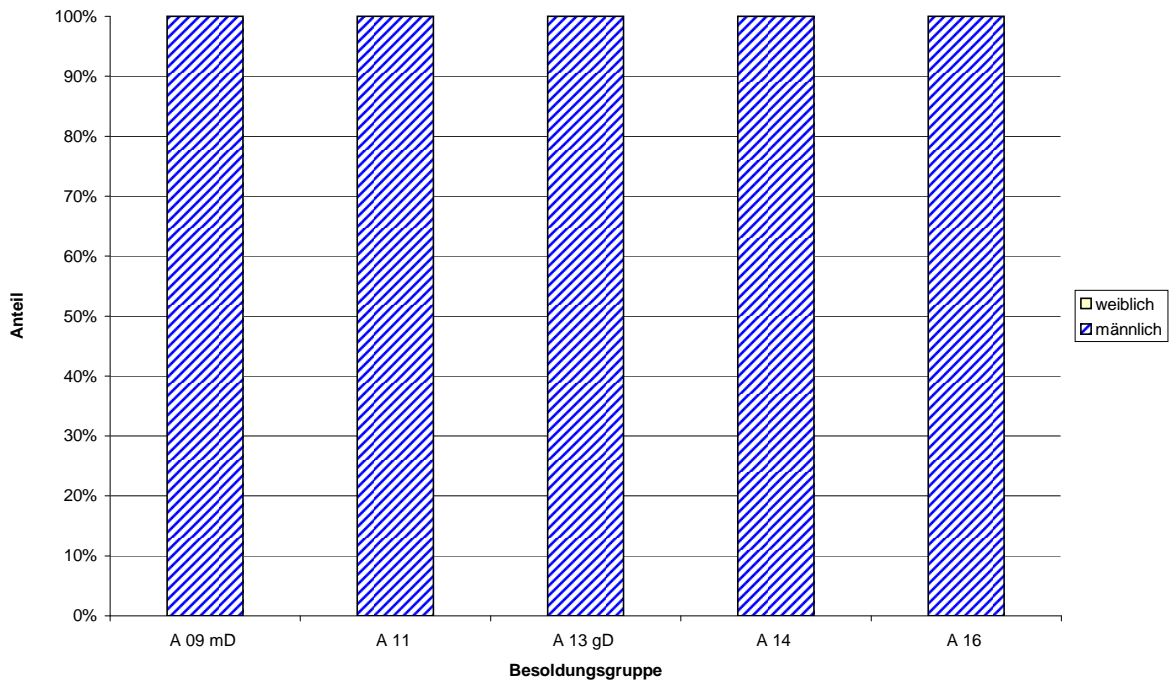
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauenanteil in %
A 09 mD	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
A 11	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
A 13 gD	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
A 14	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
A 16	1	1	0	0	1	0	0	0	0,00
Summe	5	5	0	4	1	0	0	0	0,00

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beamtinnen und Beamte



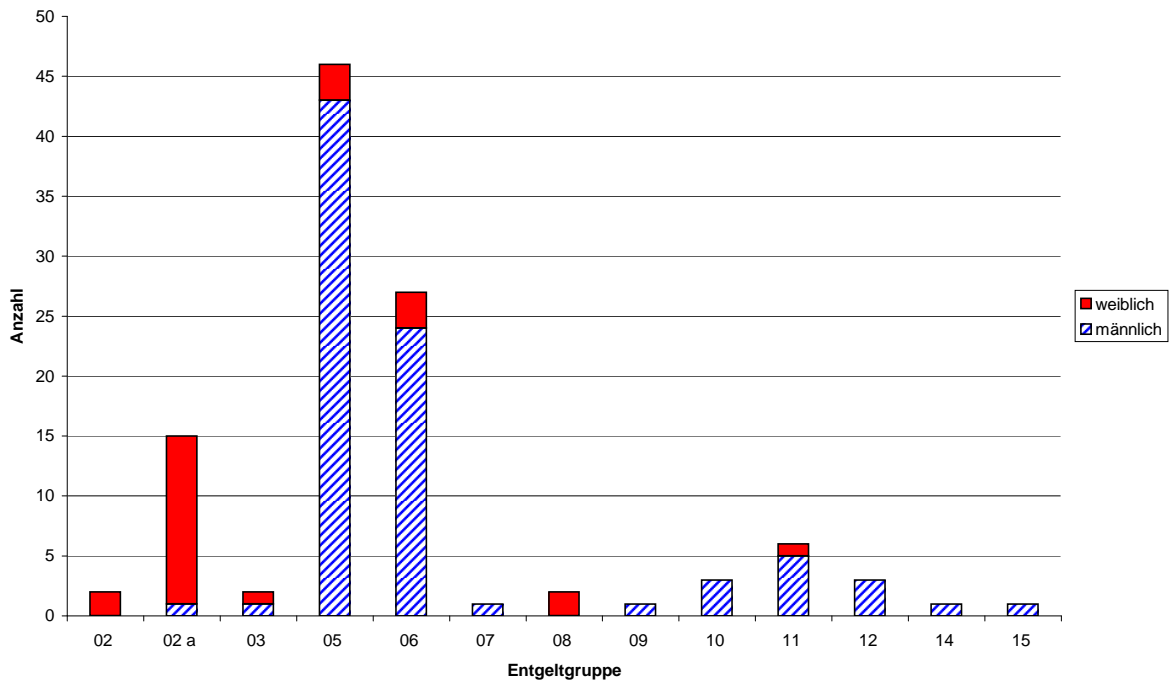
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beamtinnen und Beamte



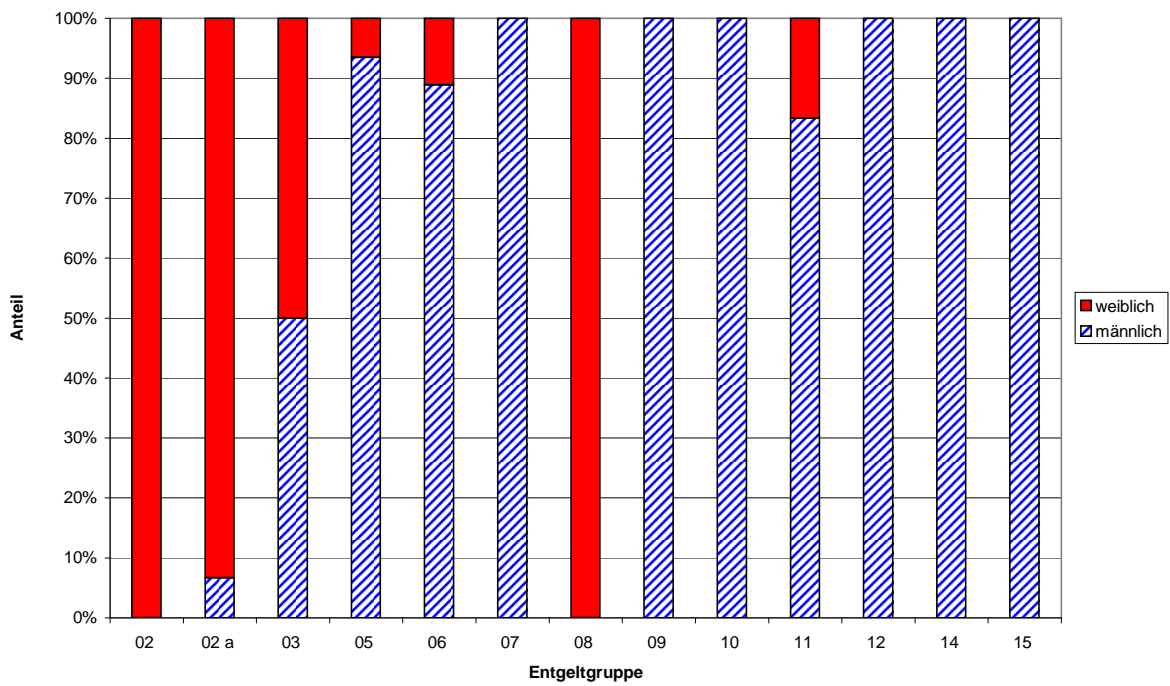
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauenanteil in %
02	2	0	2	0	2	0	2	0	100,00
02 a	15	1	14	0	15	0	14	1	93,33
03	2	1	1	1	1	0	1	1	50,00
05	46	43	3	34	12	1	2	4	6,52
06	27	24	3	20	7	1	2	1	11,11
07	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
08	2	0	2	2	0	2	0	1	100,00
09	1	1	0	0	1	0	0	0	0,00
10	3	3	0	2	1	0	0	0	0,00
11	6	5	1	6	0	1	0	0	16,67
12	3	3	0	3	0	0	0	0	0,00
14	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
15	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
Summe	110	84	26	71	39	5	21	8	23,64

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beschäftigte



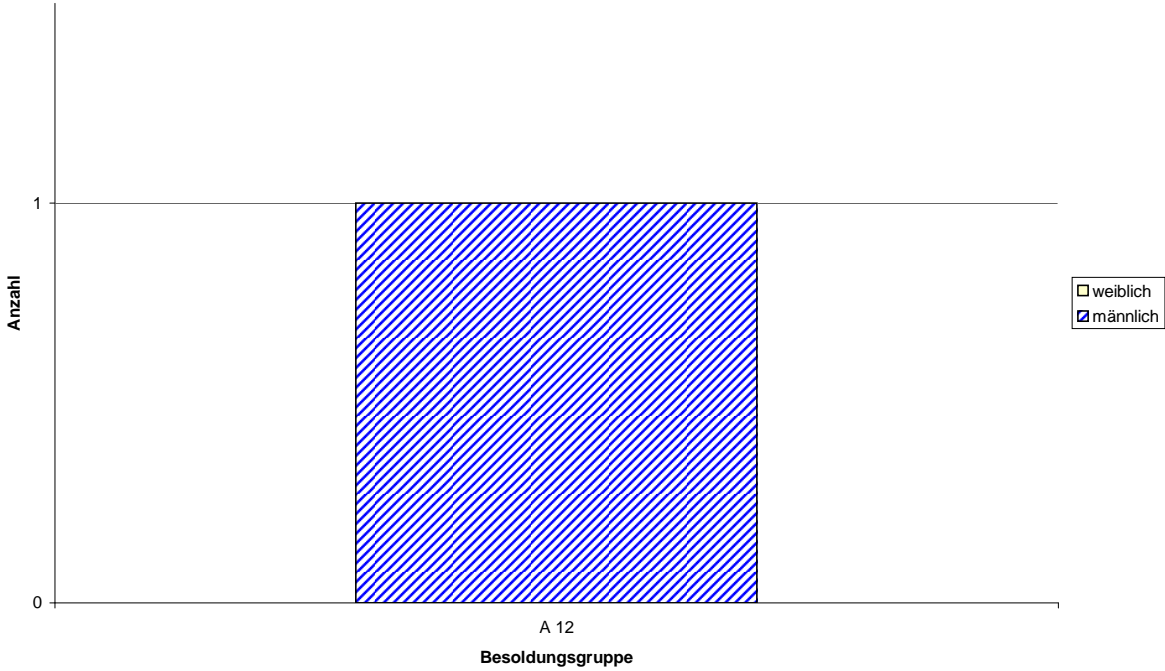
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beschäftigte



Eigenbetrieb Rettungsdienst - Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauenanteil in %
A 12	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
Summe	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00

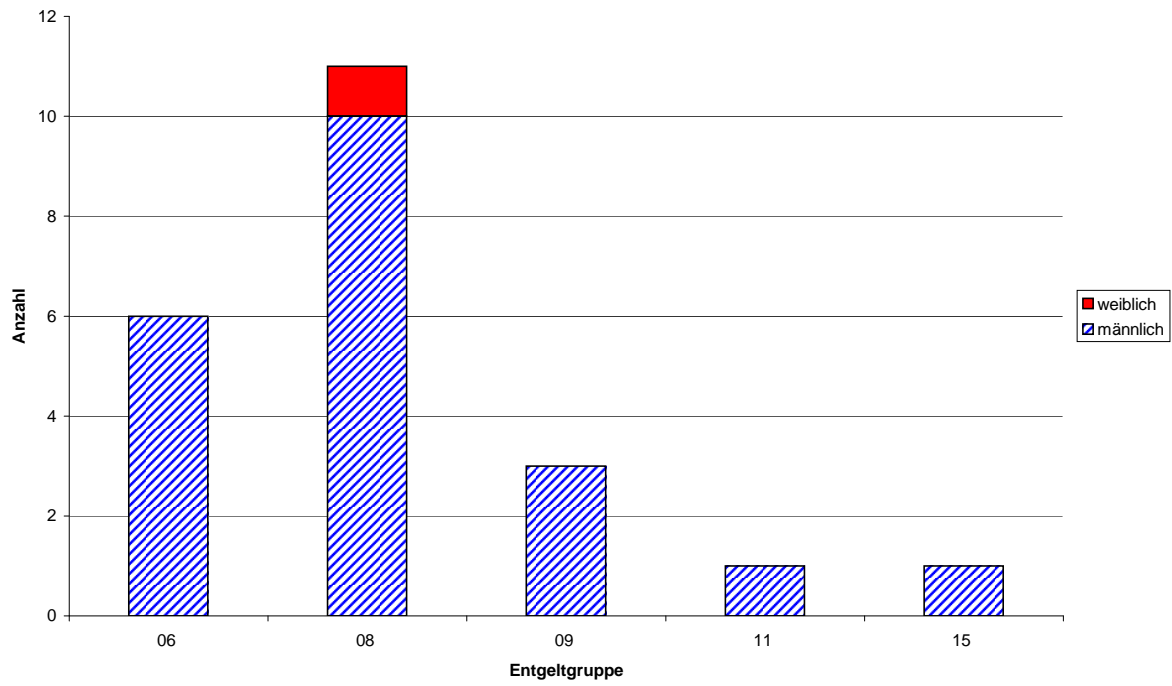
Eigenbetrieb Rettungsdienst - Beamtinnen und Beamte



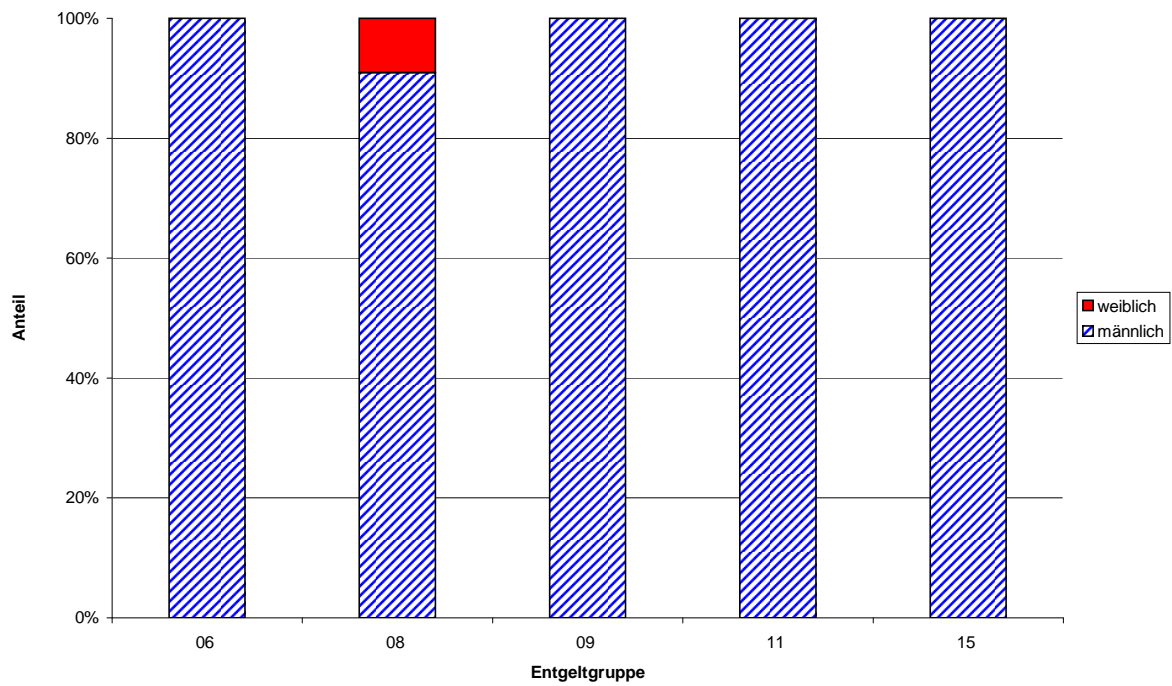
Eigenbetrieb Rettungsdienst - Beschäftigte

Entgelt- gruppe	Gesamt- zahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beur- laubte	Frauen- anteil in %
06	6	6	0	5	1	0	0	0	0,00
08	11	10	1	11	0	1	0	1	9,09
09	3	3	0	3	0	0	0	0	0,00
11	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
15	1	1	0	0	1	0	0	0	0,00
Summe	22	21	1	20	2	1	0	1	4,55

Eigenbetrieb Rettungsdienst - Beschäftigte



Eigenbetrieb Rettungsdienst - Beschäftigte



Feststellung der Unterrepräsentanz

Nach den vorliegenden Datengrundlagen (Stand Oktober 2007) sind Frauen in den nachfolgend aufgeführten Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Kreisverwaltung Bergstraße

a) Bereich der Laufbahn- und Besoldungsgruppen

einfacher Dienst	keine Stellen vorhanden
mittlerer Dienst	A 9 m.D.
gehobener Dienst	A 13 g.D. A 12
höherer Dienst	A 16 A 15 A 13 h.D.

<u>b) Bereich der Entgeltgruppen</u>	EG 12 EG 10
---	----------------

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft

a) Bereich der Laufbahn- und Besoldungsgruppen

einfacher Dienst	keine Stellen vorhanden
mittlerer Dienst	A 9 m.D.
gehobener Dienst	A 13 g.D. A 11 Unterrepräsentanz im Eingangsamtsamt, da in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind
höherer Dienst	A 16 A 14 Unterrepräsentanz im Eingangsamtsamt, da in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind

<u>b) Bereich der Entgeltgruppen</u>	EG 11 EG 6 EG 5
---	-----------------------

Eigenbetrieb Rettungsdienst

a) Bereich der Laufbahn- und Besoldungsgruppen

gehobener Dienst

A 12

Unterrepräsentanz im Eingangsamtsamt, da in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind

b) Bereich der Entgeltgruppen

EG 15

EG 11

EG 9

EG 8

EG 6

Verbindliche Zielvorgaben:

Kreisverwaltung Bergstraße:

Für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2008 werden folgende Zielvorgaben festgelegt:

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Zielvorgabe
A 15 BBesG	1
A 12 BBesG	1
EG 12	1
EG 10	3

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft:

Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft sind im Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2008 keine Stellenbesetzungen absehbar.

Eigenbetrieb Rettungsdienst:

Im Eigenbetrieb Rettungsdienst sind im Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2008 keine Stellenbesetzungen absehbar.

Verbindliche Zielvorgaben:

Die folgende Aufstellung zeigt, bei welchen Stellen in Entgelt-/ Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Zeitraum 01.01.2007 bis 31.12.2008 Abgänge / Stellenbesetzungen absehbar sind:

freie / freiwerdende Stellen in der Zeit vom 01.01.2007-31.12.2008 in Entgelt-/ Besoldungsgruppen mit Unterrepräsentanz	Zielvorgabe	Bemerkungen
stellvertretende kaufmännische Betriebsleitung für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Kreis Bergstraße Höherer Dienst bzw. vgl. Entgeltgruppe zum 01.07.2007	nein	Auswahlverfahren läuft bereits – es liegen keine Bewerbungen von Frauen vor
kaufmännische Betriebsleitung für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Kreis Bergstraße Höherer Dienst bzw. vgl. Entgeltgruppe zum 01.07.2007	nein	Auswahlverfahren läuft bereits – es liegen keine Bewerbungen von Frauen vor
Leitung des Jugendamtes A 15 BBesG zum 01.10.2007	ja	Auswahlverfahren läuft bereits
Prüfer/in im Revisionsamt A 12 BBesG Freistellung ATZ 01.04.2008	ja	
Mitarbeiter/in in der Abteilung Organisation, EDV und zentrale Dienste EG 10 Freistellung ATZ 01.04.2008	ja	
Mitarbeiter/in in der Abteilung EU-Förderung, Dorf- und Regional-Entwicklung, Landwirtschaft EG 12 TVöD Ruhestand 28.02.2008	ja	
Mitarbeiter/in in der Abteilung Bauaufsicht und Bauleitplanung EG 10 TVöD Vollendung 65. Lebensjahr Sept. 2008	ja	
Mitarbeiter/in Jugendamt EG 10 TVöD Freistellung ATZ 01.12.2008	ja	

Bekanntmachung
der Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes*)
Vom 31. August 2007

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

Wiesbaden, den 31. August 2007

Die Hessische Sozialministerin
Lautenschläger

Hessisches Gesetz
über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und
zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG –)
in der Fassung vom 31. August 2007

Erster Abschnitt
Allgemeines

§ 1

Ziel des Gesetzes

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

§ 2

Geltungsbereich und
Begriffsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Landesverwaltung,
2. die Kanzlei des Hessischen Landtages,
3. den Hessischen Datenschutzbeauftragten,
4. den Hessischen Rechnungshof,
5. die Gerichte des Landes,
6. die Gemeinden und Gemeindeverbände,
7. die kommunalen Zweckverbände,

8. den Landeswohlfahrtsverband Hessen,
9. den Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main,
10. die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe und
11. den Hessischen Rundfunk.

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

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

(4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch

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

*) GVBl. II 320-134

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

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

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

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

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

§ 3

Grundsätze

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

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

(3) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes (§ 4) in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe, Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangssämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn

weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangssamt des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe, jede Vergütungsgruppe und jede Entgeltgruppe einen Bereich. Die Stelle, die den Frauenförderplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

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

Zweiter Abschnitt Frauenförderung

§ 4

Aufstellung von Frauenförderplänen

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

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

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

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

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

§ 5

Inhalt des Frauenförderplanes

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

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

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

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

(4) In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft darge-

legt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Verfahren zur Aufstellung von Frauenförderplänen, Bekanntmachung, Berichte

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

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

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

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

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

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

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

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen

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

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

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

§ 8

Ausschreibungen

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

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

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

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

§ 9

Vorstellungsgespräch

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

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

§ 10

Auswahlentscheidungen

(1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leis-

tung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

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

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

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

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

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

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

§ 11

Personalentwicklung

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

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

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

(4) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen un-

vermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

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

§ 12

Gremien

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

Dritter Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

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

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

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

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

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

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

Vierter Abschnitt Frauenbeauftragte

§ 14

Bestellung von Frauenbeauftragten

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

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

stehen kann. Die Bestellung von Frauenbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle.

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

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

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

§ 15

Dauer der Bestellung und Abberufung

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

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

§ 16

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 17

Widerspruchsrecht

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

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

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

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

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

§ 18

Dienstliche Stellung

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

(2) In Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit. Für die Entlastung von Frauenbeauftragten nach § 14 Abs. 1 Satz 5 und 6 ist bei einer Zuständigkeit für weniger als 500 Personalstellen eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und darüber hinaus eine volle Stelle zur Verfügung zu stellen. In der Landesverwaltung sind bei der Entlastung der Frauenbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 16 Abs. 1 Satz 4 entsprechend zu berücksichtigen. In den Hochschulen sind bei der Entlastung der Frauenbeauftragten die Aufgaben nach § 5 Abs. 4 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 31. Juli 2000 (GVBl. I

S. 374), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Oktober 2006 (GVBl. I S. 512), entsprechend zu berücksichtigen.

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

Fünfter Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 19

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

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

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

§ 20

Änderungen von Gesetzen (vollzogen)

§ 21

Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten

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

§ 22

Aufgaben der kommunalen Frauenbüros

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

§ 23¹⁾

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

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