

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)?

Das seit dem **1. Januar 1994** geltende Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist mit der zweiten Änderungsfassung zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten.

Ziel

► Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
► die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
► ebenso die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst (§ 1 Abs. 1 HGIG). 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. Das HGIG wurde zwei Mal novelliert und hat Gültigkeit bis zum **31.12.2011**.

Geltung

► Für die gesamte hessische Landesverwaltung, Gerichte und Hochschulen des Landes Hessen, Gemeinden und Gemeindeverbände im Land Hessen, den hessischen Rundfunk, die Eigenbetriebe und Krankenanstalten usw.,
► gleichermaßen für alle Richterinnen/Richter, Beamtinnen/Beamte und für alle Beschäftigte sowie Auszubildende im öffentlichen Dienst (§ 2 HGLG).

► Dagegen werden die in Privatrechtsform geführten Betriebe nicht von dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz erfasst. Eine Ausnahme bilden die Marburger kommunalen Unternehmen. Die Marburger Stadtverordnetenversammlung hat durch entsprechende Beschlüsse das Hessische Gleichberechtigungsgesetz auf ihre Töchter-Unternehmen übertragen.

Grundsätze

► Mit dem Leitprinzip des Gender Mainstreaming, das auch Geschlechtergerechtigkeit genannt wird, ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zugrunde gelegt (§ 3 Abs. 1 HGLG). Diesen Grundsatz haben die Dienststellen bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, zu berücksichtigen.

► Des Weiteren haben die Dienststellen die Verpflichtung durch Frauenförderpläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst hinzuwirken. Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes von Frauen und Männern zu beseitigen. Hierbei wird eine Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen angestrebt (§ 2 Abs. 2 u. 4 HGLG).

► Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Lohn-, Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 3 HGLG).

Frauenförderplan

► Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz sieht die Aufstellung von Frauenförderplänen vor, die für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt werden müssen (§ 4 Abs. 1 HGLG).

► Die Grundlage des Frauenförderplanes beinhaltet eine Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur gleichermaßen auch eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGLG).

► Ein Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben. Diese Zielvorgaben sehen vor, dass in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mehr als die Hälfte der Stellen mit Frauen zu besetzen sind (§ 5 Abs. 3 u. 4 HGLG). Dies gilt jedoch **nicht**, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist (§ 5 Abs. 4 HGLG). Wenn glaubhaft dargelegt wird, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden (§ 5 Abs. 4 Satz 3 HGLG).

► Der Frauenförderplan kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können (§ 5 Abs. 6 HGLG).

► Frauenförderpläne sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen (§ 6 Abs. 6 HGLG).

Förderungsmaßnahmen nach dem HGIG

► Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist zu beachten, dass in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte mit Frauen besetzt werden (§ 7 Abs. 1 HGIG).

► Die zu besetzenden Personalstellen sind grundsätzlich in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszuschreiben. Des Weiteren ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind (§ 8 Abs. 1 HGIG).

► Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten (§ 8 Abs. 2 u. 3 HGIG).

► Unzulässig sind in Vorstellungsgesprächen Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann (§ 9 Abs. 2 HGIG).

► Bei Auswahlentscheidungen und der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt (§ 10 Abs. 1 HGIG).

► Ebenso dürfen bei Auswahlentscheidungen der Familienstand, das Einkommen des Partners oder der Partnerin nicht berücksichtigt werden (§ 10 Abs. 3 HGIG).

► Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (§ 11 Abs. 1 HGLG).

► Dienststellen müssen besondere Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte anbieten, um Weiterqualifikationen zu ermöglichen und die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorzubereiten (§ 11 Abs. 3 HGIG).

► Bei der Besetzung von Kommission, Beiräten, Verwaltungs-, und Aufsichtsräten sowohl in sonstigen Gremien muss darauf geachtet werden, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sind (§ 12 HGIG).

► Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeit, Beurlaubung oder flexibler Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sind zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 13 Abs. 2 HGIG).

► Die Dienststellen sind verpflichtet Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 13 Abs. 4 HGIG). Ferner steht die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

► Gleichermaßen müssen Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegen stehen (§13 Abs. 1 HGLG).

► Ebenso sollen die Dienststellen durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den Wiedereinstieg erleichtern (§13 Abs. 3 HGLG).

Frauenbeauftragte

► Nur eine Frau kann zur Frauenbeauftragten bestellt werden (§ 14 HGLG). Sie überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, und unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung dieser Gesetze.

► Eine Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr und ist von fachlichen Weisungen frei (§ 18 Abs. HGLG).

► Ob eine Frauenbeauftragte eine Teilzeit- oder Vollzeitstelle inne hat und wie viele Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter die Dienststelle umfasst, richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten. Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten muss eine Frauenbeauftragte bestellen.

► Die Frauenbeauftragte nimmt an Stellenausschreibungen, am Auswahlverfahren und an Vorstellungsgesprächen teil. Vor beabsichtigten Maßnahmen

ist sie rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und anzuhören (§16 Abs. 1 HGLG).

► Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährden, kann sie gem. § 17 Abs. 1 HGLG Widerspruch erheben. Die Dienststelle, welche für die Maßnahmen oder Unterlassungen verantwortliche ist, hat die Möglichkeit innerhalb einer bestimmten Frist ihre Entscheidung noch einmal zu überdenken. Wird jedoch innerhalb dieser Frist keine erneute Entscheidung getroffen, ist dem Widerspruch der Frauenbeauftragten zu entsprechen.

► Des Weiteren ist die Frauenbeauftragte an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 74, 77, 78, 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) zu beteiligen.

► Weibliche Beschäftigte können sich bei persönlichen Belangen stets ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. Nähere Informationen erhalten Sie:

Magistrat der Universitätsstadt Marburg
Frauenbeauftragte: Christa Winter
Stellvertretende Frauenbeauftragte: Petra Prenzel
Rathaus, Markt 1, 35035 Marburg
Tel.: 06421 201-377, Fax: 06421 201-760
E-Mail: christa.winter@marburg-stadt.de
petra.prenzel@marburg-stadt.de

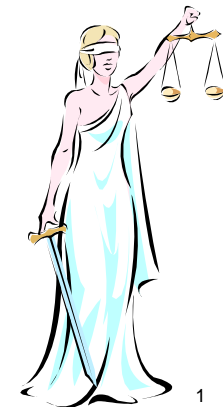
Stadtwerke Marburg GmbH
Frauenbeauftragte: Karin Brahms
Am Krekel 55, 35039 Marburg, Tel.: 06421 205-490
E-Mail: karin.brahms@swmr.de

Dienstleistungsbetrieb der Universitätsstadt Marburg (DBM)
Frauenbeauftragt: Sonja Stender
Am Krekel 55, 35039 Marburg, Tel.: 06421 201-688
E-Mail: sonja.stender@marburg-stadt.de

Hrsg.:
Magistrat der Universitätsstadt Marburg
Gleichberechtigungsreferat für Frau und Mann
Rathaus, Markt 1, 35035 Marburg
Tel.: 06421 201-377
Fax: 06421 201-760
E-Mail: gleichberechtigungsreferat@marburg-stadt.de
Homepage: www.marburg.de/detail/15240

Stand: November 2009

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)



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

¹ <http://office.microsoft.com>, siehe: Justitia