

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

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

Gültig ab dem 1. Januar 2016

Ziele (§ 1 HGIG)

- ▶ Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- ▶ die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer,
- ▶ die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst (§ 1 Abs.1 HGIG). Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.
- ▶ Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Geltungsbereich (§ 2 HGIG)

- ▶ Dieses Gesetz gilt für die Landesverwaltung einschließlich der Kanzlei des Hessischen Landtages, des Hessischen Datenschutzbeauftragten und des Hessischen Rechnungshofes, die Gerichte des Landes, die Gemeinden und Gemeindeverbände, die kommunalen Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Regionalverband FrankfurtRheinMain, 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 den Hessischen Rundfunk.
- ▶ Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 eigenverantwortlich anwenden.
- ▶ Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden.



Begriffsbestimmungen (§ 3 HGIG)

► Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 Abs. 1 HGIG genannten Verwaltungen und die Gerichte. Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch

- Eigenbetriebe und Krankenanstalten
- der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
- jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft,
- die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
- die Staatlichen Schulämter für alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und die Hessische Lehrkräfteakademie für die Studienseminare.

► Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (§ 3 Abs. 2 Satz 1 HGIG).

► Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 Nr. 1 HGIG).

► Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung von Kindern unter 18 Jahren sowie von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen (§ 3 Abs. 6 HGIG).

Grundsätze (§ 4 HGIG)

► Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststellen haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

► Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

► 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.

Frauenförder- und Gleichstellungspläne (§§ 5-7 HGIG)

► Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 HGIG).

► Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (§ 6 Abs. 1 HGIG).

► Ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben. In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden (§ 6 Abs. 5 HGIG).

► Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Absatz 2 Nr. 3 sonst nicht erreicht werden können (§ 6 Abs. 7 Nr. 3).

► Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt zu machen (§ 7 Abs. 7 Nr. 1 HGIG).

Fördermaßnahmen (§§ 8-14 HGIG)

- ▶ In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 HGIG).
 - ▶ In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind (§ 9 Abs. 1 HGIG).
 - ▶ In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz einschließlich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen aller Hierarchieebenen in Teilzeit besetzt werden kann, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (§ 9 Abs. 2 und 3 HGIG).
 - ▶ Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind in einem Bewerbungsgespräch unzulässig (§ 10 Abs. 2 HGIG).
 - ▶ Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 HGIG).
 - ▶ Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 11 Abs. 3 HGIG).
 - ▶ Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (§ 12 Abs. 1 HGIG).
 - ▶ Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. Solange Frauen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend, die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 12 Abs. 3 HGIG).
 - ▶ Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter fünfzehn 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 (§ 12 Abs. 4 HGIG).
 - ▶ Maßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist (§ 12 Abs. 5 HGIG).
 - ▶ Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, sollen mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden. Ausnahmen sind nur aus zwingenden Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind (§ 13 Abs. 1 HGIG).
 - ▶ Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 14 Abs. 1 HGIG).
 - ▶ Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.
- Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.
- Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes (in der jeweils gültigen Fassung) und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (in der jeweils gültigen Fassung), ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. (§ 14 Abs. 2 und 3 und 4 HGIG).
- ▶ Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen (§ 14 Abs. 7 HGIG).

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15, 17-21 HGIG)

- ▶ Zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 HGIG). Sie überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, 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 (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HGIG).
- ▶ Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mitzuwirken, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 74, 77, 78 und 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (§ 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1-6 HGIG).
- ▶ Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden (§ 18 Abs. 4 Nr. 2 HGIG).
- ▶ Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen (§ 19 Abs. 1 HGIG). Bleibt der Widerspruch nach § 19 erfolglos, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das zuständige Verwaltungsgericht anrufen (§ 20 Abs. 1 HGIG).
- ▶ Eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei (§ 21 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HGIG).

Nähere Informationen erhalten Sie:

Magistrat der Universitätsstadt Marburg
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:
Sabine Visosky-Becker
Rathaus, Markt 1, 35037 Marburg
Tel.: 06421 201 1153
Fax: 06421 201 1760
E-Mail: sabine.visosky-becker@marburg-stadt.de

Hrsg.:
Magistrat der Universitätsstadt Marburg
Gleichberechtigungsreferat
Rathaus, Markt 1, 35037 Marburg
Tel.: 06421 201 1377
Fax: 06421 201 1760
E-Mail: gleichberechtigungsreferat@marburg-stadt.de
Homepage: www.marburg.de/gleichberechtigungsreferat
Stand: Oktober 2020

