



Wetteraukreis

FRAUEN-
FÖRDERPLAN

2006 - 2011

Stand: 7.9.2006

Ansprechpartner/innen:

Wetteraukreis, Fachdienst Personal und Zentraler Service
Frau Kellner Tel.: 0 60 31 / 83 1130
E-Mail: Ingrid.Kellner@wetteraukreis.de

Fachdienst Frauen und Chancengleichheit
Frau Schäfer und Frau Herzog Tel.: 0 60 31 / 83 5301
E-Mail: fachdienst-frauen@wetteraukreis.de



Wetteraukreis

Frauenförderplan 2005-2011 des Wetteraukreises

Vorwort

Der Frauenförderplan 2005 – 2011 des Wetteraukreises ist der dritte seit der Geltungsdauer des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (Gesetzestext s. Anlage 1). Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), das mit einigen Änderungen in 1999 seit 1993 gilt, ist die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Die Kreisverwaltung des Wetteraukreises hat diese Zielsetzung 1999 in ihr Leitbild aufgenommen und so zu einer Richtschnur für das Verwaltungshandeln gemacht. Dieser Frauenförderplan dient gem. § 5 HGIG der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Bereichen der Verwaltung des Wetteraukreises.

Innerhalb des Wetteraukreises haben Frauenförderpläne auf der Grundlage des HGIG zur wesentlichen Verbesserung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen.

Der vorliegende Frauenförderplan zeigt auf, in welchen Bereichen noch Entwicklungsbedarf besteht und wie dieser durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden kann. Dies sind insbesondere bei:

- der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in bestimmten höheren Gehaltsgruppen
- der Anerkennung der Teilzeitarbeit als gleichwertiger Arbeitsform zur Vollzeitarbeit und ihrer Einbindung in eine effektive Arbeitsorganisation
- der systematischen Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer
- sowie bei der Beteiligung von Frauen in Gremien.

Im Zuge der Verwaltungsreform und der Entwicklung zu einer modernen Verwaltung ist eine moderne Personal- und Organisationsentwicklung gefordert. Denn Motivation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige Verwaltung. Hier gilt es auch die Potentiale der Frauen gezielt zu fördern und zu nutzen und die Veränderungen, die sich durch gestiegene Qualifikationsanforderungen stellen, durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten.

Chancengleiche Personalentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte.

Die seit 2004 im Wetteraukreis eingeführte Strategie des Gender Mainstreaming ergänzt und unterstützt die Zielerreichung des Frauenförderplans und eine chancengleiche Personalpolitik und bezieht die Männer verstärkt in die Zielsetzung der Chancengleichheit ein.

Neue Herausforderungen für die Frauenförderung ergeben sich durch die Veränderungen der fortschreitenden Verwaltungsreform, wie z.B. die Fachbereichsbildung und die Umgestaltung durch den TVöD.

Der Frauenförderplan orientiert sich an der Situation in unserer Verwaltung – macht hierzu konkrete Vorgaben und gibt gezielte Empfehlungen.

An uns allen ist es - die darin gesteckten Ziele umzusetzen und mit Leben zu erfüllen. Denn eine Weiterentwicklung zu einer chancengleichen Unternehmenskultur ist nur mit Frauen und Männern, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Führungskräften und den politisch Verantwortlichen gemeinsam möglich.

In Ausgestaltung der rechtlichen Grundlage finden folgende Regelungen Anwendung:

I. Feststellung der Unterrepräsentanz

Zu § 3 Abs. 2 HGIG

1. Mit Stand vom 1.1.2006 sind Frauen beim Wetteraukreis in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- im Beamtenbereich ab Besoldungsgruppe A 12 BBesG mit Ausnahme der Besoldungsgr. A 14 BBesG
- im Tarifbeschäftigtenbereich in den Entgeltgruppen 11 und 12 TvöD
- Ingenieur/innen

2. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Entgelt- oder Besoldungsgruppen sowie Führungsebenen und Berufsgruppen unterliegt einer laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme geprüft.

II. Aufstellung des Frauenförderplans

Zu § 4 Abs. 3 HGIG

1. Der Frauenförderplan erfasst alle Beschäftigten der Kreisverwaltung, einschließlich der in der JobKOMM beschäftigten Kreisbediensteten, jedoch ohne statistische Erfassung der Eigenbetriebe.

2. Die Eigenbetriebe des Wetteraukreises mit über 50 Beschäftigten stellen eigene Frauenförderpläne im Sinne des HGIG auf und bestellen jeweils eine Frauenbeauftragte. Diese Funktion wird dem Fachdienst Frauen und Chancengleichheit zugeordnet.

Sofern Eigenbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten keinen eigenen Frauenförderplan haben, gelten die inhaltliche Zielsetzung und die Grundsätze des Frauenförderplans der Kreisverwaltung.

Zu § 6 HGIG

Der Frauenförderplan wird nach der Erstellung durch den Fachdienst Personal und Zentraler Service, der Beteiligung der Frauenbeauftragten und des Personalrates dem Kreisausschuss vorgelegt.

Danach erfolgt die Einbringung in den Kreistag, die Beteiligung von Ausschüssen und die abschließende Beschlussfassung durch den Kreistag.

Im Zweijahresrhythmus erfolgen in der gleichen Weise Berichte über die Personalentwicklung und durchgeführten Maßnahmen.

III. Inhalt des Frauenförderplans

(Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen)

Zu § 5 Abs. 2 HGIG

1. Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der zu besetzenden Stellen erfolgt mit Stand 1.1.2006 und ist aus der Anlage 2 ersichtlich.

2. Die Beschäftigtenstruktur unterliegt einer jährlichen Überprüfung durch den Fachdienst Personal und Zentraler Service und wird spätestens nach Ablauf des jeweiligen Zweijahreszeitraumes ihren Niederschlag in einer Anpassung des Frauenförderplans finden.

Zu § 5 Abs. 3 und 4 HGIG

1. Der Frauenförderplan weist für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben auf (siehe Anlage 2).
2. Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind zur Besetzung durch Frauen vorgesehen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.
3. Bei erforderlichen Umsetzungen oder Besetzungen ohne Auswahlverfahren ist darauf zu achten, dass vergleichsweise höherwertige Stellen mit Frauen besetzt werden.

Zu § 5 Abs. 6

In Berufsbereichen und bei Arbeitsplätzen die überwiegend mit Frauen besetzt sind z.B. bei Schulsekretärinnen sind bedarfsorientierte Fortbildungen anzubieten, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung der Tätigkeiten geeignet sind. Auch im Falle von Strukturveränderungen z.B. durch die Verwaltungsreform bedingten Entwicklung zu mehr qualifizierter Sachbearbeitung, ist durch gezielte Qualifizierung die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze anzustreben.

IV. Stellenbesetzungs- und Funktionsübertragungsverfahren

(Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Auswahlentscheidungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen)

Zu § 8 Abs. 1, § 9 und 10 HGIG

Stellenausschreibungen erfolgen in Absprache mit der Frauenbeauftragten. Sollte eine einvernehmliche Lösung nicht möglich sein, entscheidet der/die Personaldezernent/in.

Die zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerber/innen werden im Auswahlgremium, dem die Frauenbeauftragte angehört, einvernehmlich festgelegt.

Bereits bei der Vorauswahl sind die in der Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen, ergänzend zur Berufserfahrung, als Qualifikation zu werten. Familienstand, Kinderzahl und Einkommen des Partners/ der Partnerin sind kein Auswahlkriterium.

Es gilt die Richtlinie für Personalauswahlverfahren beim Wetteraukreis.

Zu § 7 HGIG

Ausbildungsberufe, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit einem besonderen Hinweis ausgeschrieben.

Praktikplätze in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden vorrangig an Frauen vermittelt.

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemüht sich die ausbildende Stelle und der Fachdienst Personal und Zentraler Service aktiv um geeignete Bewerberinnen z.B. durch

- Kontakte zu Arbeitsämtern und Schulen
- besondere Maßnahmen während der Ausbildungsmesse oder bei dem Tag der offenen Tür.

Ein entsprechender Maßnahmenkatalog ist aufzustellen.

V. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

(Besondere Maßnahmen für Frauen, Kostenübernahme Kinderbetreuung)

Zu § 11 HGIG

Das Fortbildungsprogramm der Kreisverwaltung wird nach den Maßgaben der §§ 11 und 12 Abs. 4 HGIG ausgerichtet.

Die Personalentwicklung und Fortbildung des Wetteraukreises ist ausgerichtet an der Strategie des Gender Mainstreaming und an der Erreichung der Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg von Frauen, insbesondere durch gezielte Weiterqualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Dies bedeutet bei der Planung, Organisation und Durchführung von Fortbildungsangeboten u.a. zu berücksichtigen:

- die beruflichen Fortbildungsinteressen von Frauen und Männern
- die unterschiedliche Lebenssituationen und Lernstrategien von Frauen und Männern bei Rahmenbedingungen, Inhalten und Durchführung der Seminare
- die Interessen von Beschäftigten mit Familienpflichten

Für die weiblichen Beschäftigten werden spezielle Fortbildungsseminare zu unterschiedlichen Themenfeldern angeboten, die

- auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- zur gezielten Unterstützung von Berufswege- und Karriereplanung beitragen
- die frauenrelevante Themen behandeln (z.B. Altersvorsorge bei Teilzeitarbeit).

Frauen werden für die Wahrnehmung von Aufgaben in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, insbes. in Führungspositionen, aktiv durch Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert, u.a. durch:

- Qualifizierung zur Projektarbeit und Mitarbeit in bzw. Leitung von Projektgruppen/Arbeitsgruppen
- Förderung der Teilnahme am Mentoring-Programm des Wetteraukreises
- Qualifizierung zu Inhalten und Methoden moderner Managementverfahren in Kommunalverwaltungen, insbesondere zum Erwerb von Kenntnissen zur strategischen Steuerung und des Führens durch Ziele

Die im Rahmen der Personalentwicklung angebotene Unterstützung zur Erlangung von Weiterbildungsabschlüssen zur Verwaltungsfachwirtin, Betriebswirtin oder Verwaltungsbetriebswirtin u.a. sind nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren geschlechtergerecht zu vergeben.

Eine Teilzeitbeschäftigung steht diesen Personalentwicklungsmaßnahmen nicht entgegen.

Wenn Teilzeitbeschäftigte an Vollzeitfortbildungen teilnehmen, erfolgt der Zeitpunkt des Ausgleichs der Arbeitszeit in Absprache mit der zuständigen Führungskraft.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese im Rahmen der üblichen Stundensätze erstattet.

VI. Familiengerechte Arbeitszeit und Teilzeitarbeit

Zu einer qualitätsvollen und systematischen Weiterentwicklung einer familiengerechten und chancengleichen Personalarbeit haben sich Zertifizierungsverfahren bewährt, z.B. Audit für Beruf und Familie, die auch für den Wetteraukreis genutzt werden sollen.

Zu § 12 und 13 HGIG

Für die Tragfähigkeit und Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit ist eine konsensorientierte Ausgestaltung der Arbeitszeiten zu fördern. Den Führungskräften kommt die Aufgabe zu, mit einer entsprechenden Arbeitsorganisation und Kommunikation für gegenseitiges Verständnis unterschiedlicher Interessenslagen zu sorgen.

Die Wahl und Umsetzung der Arbeitszeitmodelle soll

- betriebliche Belange (Servicezeiten, Kundenaufkommen etc.)
- personelle Anforderungen (Qualifikation, Vertretungsmöglichkeiten etc.)
- persönliche/private Interessen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen.

Grundsätzlich ist auf jedem Arbeitsplatz Teilzeitbeschäftigung möglich. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren z.B. zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Hier stehen verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung (z.B. verringerte tägliche Arbeitszeit, Verringerung der Arbeitstage pro Woche etc.).

Teilzeitarbeit wie Vollzeitarbeit sind gleichwertige Arbeitsformen

Es gelten insbesondere

- das Teilzeitbestedungsgesetz TzBfG
- die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung Teleheimarbeit,
- Richtlinie für Berufsrückkehrer/innen.

Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit nehmen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse an der flexiblen Arbeitszeit teil.

Die Neuregelungen des TVöD wie beispielsweise die Einführung von Arbeitszeitkonten sind für die Weiterentwicklung einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung zu nutzen.

Arbeitszeitreduzierungen sollen befristet werden, um eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung bzw. Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeithöhe zu gewährleisten. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Damit Väter die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker als bisher nutzen, sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

Leitungsaufgaben stehen einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Um die Vereinbarkeit einer Führungsposition mit Familienaufgaben zu erleichtern sind zeitliche Entlastungen und arbeitsorganisatorische Änderungen nötig. Dies können sein:

- Arbeitszeitreduzierung gekoppelt mit Delegation von Fachaufgaben an Beschäftigte und/oder bestimmten Führungsaufgaben an die Stellvertretung
- Teilung von Leitungsaufgaben
- Flexible Arbeitszeit und Heimarbeitszeit bzw. Teleheimarbeit

Dies muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der Funktion der Stelle und den betrieblichen Erfordernissen abgestimmt und entschieden werden.

Die Begleitung und Auswertung der Erfahrungen der schon vorhandenen Arbeitsverhältnisse von Führungskräften mit Arbeitszeitreduzierung und geteilter Leitung sind zur Weiterentwicklung einer familiengerechten Führungskultur auszuwerten.

VII. Gremien

Zu § 14 HGIG

Bei der Besetzung von Kreisgremien schlagen die vorschlagsberechtigten Institutionen der berufenden Stelle für jeden auf sie entfallenen Sitz eine Frau und einen Mann vor.

Die zur Abgabe von Vorschlägen der Besetzung oder zu Entsendung aufgeforderten Institutionen sind frühzeitig über die Neubesetzung und die gesetzlichen Anforderungen zu informieren.

Das Ziel der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung wird in den Zielvereinbarungsprozess der Kreisverwaltung eingebunden.

Der berufenden Stelle verbleibt das letztendliche Auswahlrecht, dabei sind die gesetzlichen Vorgaben des §14 HGIG zu erfüllen.

VIII. Mobbing und sexuelle Belästigung

Die Kreisverwaltung wendet sich gegen jede Form der sexuellen Belästigung und des Mobbing. Zur Vermeidung von und zum Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing sind präventive und unterstützende Maßnahmen einzusetzen und die Vorgehensweisen zu klären. Dazu ist ein niedrigschwelliger Ansatz zu wählen. Sensibilisierung, Prävention und Umgang mit Formen sexueller Belästigung und Mobbing sind in die obligatorischen Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen zu integrieren. Informationen über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sind zur Verfügung zu stellen.

IX. Bestellung der Frauenbeauftragten

Zu § 16 Abs. 1 HGIG

Die Funktion der Frauenbeauftragten wird dem Fachdienst Frauen und Chancengleichheit zugeordnet.

X. Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

Zu § 18 HGIG

Eine Beteiligung bei personellen Maßnahmen im Sinne der §§ 77 und 78 HPVG erfolgt gemäß Absprache mit der Frauenbeauftragten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

XI. Inkrafttreten

Zu § 21 HGIG

Der Frauenförderplan tritt mit seiner Beschlussfassung durch den Kreistag in Kraft.

Hessisches Gesetz
über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung
(Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG *)

Vom 21. Dezember 1993

zuletzt geändert am 22. Juni 2002 Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen vom 21.06. Juni 2002, Nr. 13, Seite 265, inkl. Änderung vom 18. Dezember 2003 (GVBl. I S. 513, 514): §§ 8, 19

Erster Abschnitt

Allgemeines

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern. 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 die Landesverwaltung, die Kanzlei des Hessischen Landtages, den Hessischen Datenschutzbeauftragten sowie den Hessischen Rechnungshof und die Gerichte des Landes, für die Gemeinden und Gemeindeverbände, die kommunalen Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Umlandverband Frankfurt, für 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. Es gilt auch für 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

Eigenbetriebe und Krankenanstalten,

der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,

jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum,

die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,

für die in § 91 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen des Schuldienstes die Staatlichen Schulämter.

(5) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter 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 tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet, Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit nach § 85a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt wurde, sowie Richterinnen und Richter, deren Arbeitszeit nach § 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 sind verpflichtet, durch Frauenförderpläne (§§ 4 bis 6) und sonstige Maßnahmen der Förderung (§ § 7 bis 14) 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.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes (§ 4) in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangsamts des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe und jede Vergütungsgruppe einen Bereich. Die Stelle, die den Frauenförderplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

(3) 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.

§ 3a Experimentierklausel

Um die strukturelle Chancengleichheit von Frauen und Männern in Konzepten und konkreten Maßnahmen weiterzuentwickeln, können an die Stelle von Frauenförderplänen neue Modelle der Verwaltungssteuerung und/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:

Potenzialerkennung und -förderung,
Personalauswahlkriterien,
Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern,
Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen,
Übernahme von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
Erprobung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
Verbesserung der Integration bei Rückkehr aus Beurlaubungen nach § 12 Abs. 2,
Einflussnahme auf die Führungskultur zu Gunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Soweit von dieser Regelung Gebrauch gemacht werden soll, ist die Frauenbeauftragte an der Erstellung und Umsetzung der Konzepte und konkreten Maßnahmen umfassend zu beteiligen.

In der Landesverwaltung ist die beabsichtigte Aussetzung der Frauenförderpläne nach Abs. 1 spätestens einen Monat vor Beginn der Umsetzung unter Vorlage des Konzepts vom zuständigen Ministerium dem für Frauenpolitik 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.

Das für Frauenpolitik zuständige Ministerium begleitet die Durchführung der Modellvorhaben und wertet sie aus.

§ 4, § 6 Abs. 2 bis 7, § 10 Abs. 1, 4 und 5, § 18 und § 19 geltend entsprechend. Im Übrigen bleiben die Regelungen des Gesetzes 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 50 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 Gemeinde einen gemeinsamen Frauenförderplan aufstellen. Für kommunale Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Umlandverband Frankfurt 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:

die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,

die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,

die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf,

die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehene 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 von 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 dargelegt, 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 gemäß § 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 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.

§ 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 Umlandverbandes Frankfurt dem Verbandstag 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, bekannt zu machen. Die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5 zuständigen Stelle alle zwei Jahre über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Bei Änderungen des Frauenförderplanes nach § 5 Abs. 5 sind Abs. 1 bis 5 entsprechend anzuwenden.

(7) Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre, erstmals vier Jahre und neun Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen auf Grund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes.

§ 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 in den Dienststellen sowie öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren und den Hinweis zu enthalten, 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 auf Grund 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 Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (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 auf Grund 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, der Staatskanzlei und beim Landespersonalamt 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 Kreisausschusses, bei kommunalen Zweckverbänden die Beschlussfassung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Beschlussfassung des Verwaltungsausschusses und beim Umlandverband Frankfurt die Beschlussfassung des Verbandsausschusses 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 hinzuweisen, 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

Fortbildung

1) In Maßnahmen zur Fortbildung, die das Organisations- und Personalwesen behandeln, sind Unterrichtseinheiten zu diesem Gesetz vorzusehen.

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

(3) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche 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.*

(4) Fortbildungsmaßnahmen, ausgenommen solche nach Abs. 2, sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.

Dritter Abschnitt

Arbeitszeit

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung

- (1) Die Dienststellen sollen verstärkt Arbeitszeiten anbieten, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. *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 Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.
- (4) 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. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.
- (5) 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.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung

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.

§ 14

Gremien

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

§ 15

Sexuelle Belästigung

(1) Die Dienststellen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen vorzubeugen und bekannt gewordene sexuelle Belästigungen als Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung oder der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu verfolgen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden.

(2) Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.

(3) Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Vierter Abschnitt

Frauenbeauftragte

§ 16

Bestellung von Frauenbeauftragten

(1) Jede Dienststelle *mit fünfzig und 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 2000 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. Die Bestellung von Frauenbeauftragten erfolgt auf Grund 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.

An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsfrauenbeauftragte 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 nichtstaatsanwaltschaftlichen Personals jeweils gesonderte Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

§ 17

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.

§ 18

Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. Sie hat das Recht an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an

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,

personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, sozialen Maßnahmen im Sinne von § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,

Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde, sowie

an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes.

Frauenbeauftragte nach § 16 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 der Stelle der Frauenbeauftragten der betroffenen Dienststellen zu beteiligen. Bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereich 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) Vor 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 § 16 Abs. 1 Satz 5.*

(7) Die Frauenbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung und auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde und das für Frauenpolitik zuständige Ministerium wenden. Dies gilt nicht in den Gemeinden, Gemeindeverbänden, kommunalen Zweckverbänden, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen, beim Umlandverband Frankfurt und bei den übrigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen.

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

§ 19

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 Kreisausschusses einzuholen, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Ver-

bandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Entscheidung des Organs, das die Geschäftsführung 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.

§ 20

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 § 16 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 § 18 Abs. 1 Satz 4 entsprechend zu berücksichtigen.*

(3) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt auch 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 § 19 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 vorlegen muss, die bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 19 Abs. 2 entscheidet.

Fünfter Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 21

Übergangsvorschriften

(1) Frauenförderpläne sind innerhalb von neun Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen. § 10 Abs. 5 gilt insoweit nicht.

Die Frauenbeauftragten sind erstmals bis zum Ablauf von fünf Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Soweit bereits Frauenbeauftragte bestellt sind, gilt dies als Bestellung im Sinne von § 16 Abs. 1, wenn sie nicht innerhalb von sechs Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes widerrufen wird. Der Widerruf nach Satz 2 ist nur unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 zulässig.

§ 21a

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.

§ 22

Änderungen von Gesetzen

(1) Das Hessische Personalvertretungsgesetz vom 24. März 1988 (GVBl. I S.103), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Februar 1992 (GVBl. I 5.77)1), wird wie folgt geändert:

1. § 71 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 wird wie folgt gefasst:

“1. beim Erlass einer Verwaltungsanordnung (§ 63 Abs. 1) für die personellen Angelegenheiten der Angestellten, die im hoheitlichen Bereich tätig und in der Vergütungsgruppe I bis Vb des Bundesangestelltentarifvertrages eingruppiert sind oder eine außertarifliche Vergütung erhalten, sowie bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (§ 77 Abs. 3),”.

2. § 74 Abs. 1 Nr. 3 wird wie folgt gefasst:

“3. Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten,”

3. § 77 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f wird wie folgt gefasst:

“f) Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 12 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und in den Fällen in denen Beamten nach §§ 85 a oder 92 a des Hessischen Beamtengesetzes Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub bewilligt werden kann,”

b) Es wird folgender Abs. 3 eingefügt:

“(3) Der Personalrat hat bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes mitzubestimmen.”

c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4.

(2) § 215 des Hessischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 11. Januar 1989 (GVBl. 1 5- 26)2), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Oktober 1993 (GVBl. I S. 470), wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgender Abs. 3 eingefügt:

“(3) Die Vorschriften der §§ 85 a und 92 a gelten für Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes entsprechend.”

b) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4.

(3) Das Hessische Richtergesetz in der Fassung vom 11. März 1991 (GVBl. I S 54)3), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Oktober 1993 (GVBl. I 5. 470), wird wie folgt geändert:

1. In § 2a werden die Worte ‚mit einem höheren Endgrundgehalt als dem eines Eingangsamtes gestrichen.

2. In § 36 Abs. 2 wird der Punkt am Ende der Nr.6 durch ein Komma ersetzt und als Nr.7 angefügt:

“ 7. bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes”

§ 23

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 24

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.

§ 25

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Es tritt dreizehn Jahre nach seinem Inkrafttreten außer Kraft.

Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb
der öffentlichen Verwaltung
vom 6. Juli 1999 (GVBL II 326-9, 320-134)

Artikel 3

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 2

(1) In Dienststellen, die nach diesem Gesetz zur Aufstellung eines Frauenförderplans nicht mehr verpflichtet sind, kann ein Frauenförderplan nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes jederzeit aufgehoben werden.

(2) In Dienststellen, die nach diesem Gesetz zur Bestellung einer Frauenbeauftragten nicht mehr verpflichtet sind, kann eine Frauenbeauftragte nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes jederzeit - auch ohne Vorliegen eines besonderen Grundes nach § 17 Abs. 2 - abberufen werden.

(3) In Dienststellen, in denen der Frauenbeauftragten nach diesem Gesetz für ihre Tätigkeit nicht mehr eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder eine volle Stelle zur Verfügung zu stellen oder eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder der vollen Regelarbeitszeit zuzuordnen ist, kann die entsprechende Maßnahme nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes jederzeit rückgängig gemacht werden.

(4) Hat die Frauenbeauftragte eines Ministeriums oder der Staatskanzlei einen Antrag nach § 19 Abs. 2 Satz 1 vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes gestellt, so verbleibt es bei der Zuständigkeit der Landesregierung zur Entscheidung über den Widerspruch.

§ 3

Dieses Gesetz tritt am 1. August 1999 in Kraft. Es tritt fünf Jahre nach seinem Inkrafttreten außer Kraft.

	m	w	m - TZ	w - TZ	w 16,8	w 18	m 19,25	w 19,25	m 20	m 20,5	w 21	w 24	w 27	w 28,5	m 31	w 32	w 35
A 12	17	8	2	5	1	2				2		1				1	
A 13	3	1	1	2					1				1				1
A 13 hD	3	1															
A 15	6	1															
A 16	4	0	1							1							
TvöD 11	23	16	2	4			1	1			1		1		1	1	
TvöD 12	6	4	2					1						1			
Summe	62	31	8	11	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1

Ausbildung	2006	2006	2007	2007	2008	2008
	m	w	m	w	m	w
Verwaltungsfachangestellte/n	1	2	3	2	0	4
Diplomverwaltungswirt(e)/innen	1	1	1	3	1	3
Summe	2	3	4	5	1	7