

Justus-Liebig-Universität Gießen - Der Präsident		Jahrgang 2003 Nr. 1 01.04.2003	3.70.01 Nr. 1
Mitteilungen			
Hess. Landtag 21.12.1993/ 20.06.2002	3. Personal 70.01 Frauenförderung Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)		

	<i>Hess. Landtag</i>	<i>GVBl. I</i>
<i>HGIG</i>	21.12.1993	S. 729/1993
<i>1. Änderung</i>	07.07.1998	S. 260/1998
<i>2. Änderung</i>	06.07.1999	S. 338/1999
<i>3. Änderung</i>	19.12.2000	S. 542/2000
<i>4. Änderung</i>	22.12.2000	S. 577/2000
<i>5. Änderung</i>	20.06.2002	S. 342/2002

**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 (GVBl. I S. 729),
geändert durch Gesetze vom 7. Juli 1998 (GVBl. I S. 260),
vom 6. Juli 1999 (GVBl. I S. 338),
vom 19. Dezember 2000 (GVBl. I S. 542),
vom 22. Dezember 2000 (GVBl. I S. 577),
vom 20. Juni 2002 (GVBl. I S. 342)

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 2
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 1 Ziel des Gesetzes

¹Ziel dieses Gesetzes ist der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern. ²Bis 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) ¹Dieses 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 Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main, 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. ²Es gilt auch für den Hessischen Rundfunk.

(2) ¹Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze (§ 3) eigenverantwortlich anwenden. ²Dies gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.

(3) ¹Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in Abs. 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. ²Gemeinden 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,
4. die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
5. für die in § 91 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen des Schuldienstes die Staatlichen Schulämter.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 3
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

(5) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende. ² 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 regelmäßig tarifliche 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 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) ¹Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes (§ 4) in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. ²In den Eingangssämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. ³Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangssamt des richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienstes. ⁴Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe und jede Vergütungsgruppe einen Bereich. ⁵Die Stelle, die den Frauenförderplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 4
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

(3) ¹Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. ²Eine 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. ³Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt.

Zweiter Abschnitt Frauenförderung

§ 4 Aufstellung von Frauenförderplänen

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

(2) ¹In der Landesverwaltung kann für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein Frauenförderplan aufgestellt werden. ²Über 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. ³Im übrigen stellt die Dienststelle die Frauenförderpläne auf. ⁴Für Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten sollen keine Frauenförderpläne aufgestellt werden. ⁵Für 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. ⁶Frauenförderpläne sind jeweils im Einvernehmen mit der für die erfaßten Personalstellen personalentscheidenden Dienststelle aufzustellen.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 5
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

(3) ¹Für jede Gemeinde und jeden Gemeindeverband ausschließlich der Eigenbetriebe und Krankenanstalten wird mindestens je ein Frauenförderplan aufgestellt. ²Durch Satzungen kann geregelt werden, dass mehrere Eigenbetriebe oder mehrere Krankenanstalten einer Gemeinde einen gemeinsamen Frauenförderplan aufstellen. ³Für kommunale Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main wird mindestens ein Frauenförderplan aufgestellt. ⁴In 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) ¹Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

²Für diese Analyse sind folgende Daten zu erheben:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
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 freiwerdender Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(3) ¹Der 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. ²Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereich und Dienststellen maßgebend.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 6
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

(4) ¹In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. ²Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für eine Tätigkeit ist. ³Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. ⁴Bei 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. ⁵Satz 3 gilt entsprechend. ⁶Wenn 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) ¹Beruhet 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. ²Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten kann der Frauenförderplan auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. ³Tritt 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) ¹Der 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. ²Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(7) ¹Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b 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. ²Stellen 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. ³Die 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.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 7
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

§ 6

Verfahren zur Aufstellung von Frauenförderplänen, Bekanntmachung, Berichte

(1) ¹In der Landesverwaltung bedürfen Frauenförderpläne der Zustimmung der Dienststelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht über die in dem Frauenförderplan erfassten Personalstellen ausübt. ²Die 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) ¹Frauenförderpläne sind in den Gemeinden der Gemeindevertretung und in den Gemeindeverbänden dem Kreistag zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen. ²Frauenförderpläne 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) ¹Frauenförderpläne der übrigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. ²Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.

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

(6) ¹Frauenförderpläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekanntzumachen. ²Die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5 zuständigen Stelle alle zwei Jahre über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. ³Bei 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 neuen 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.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 8
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) ¹In den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. ²Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

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

§ 8

Ausschreibungen

(1) ¹In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich in den Dienststellen sowie öffentlich auszuschreiben. ²Die 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) ¹In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. ²Soweit 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.

§ 9

Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sowie ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehene 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) ¹Um 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. ²Bei 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

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 9
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	------

Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
³Dies 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) ¹Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.
²Teilzeitbeschäftigungen, 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.
³Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden.

¹Werden 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.

²Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauenförderpläne ist die Zustimmung der

Präsidentin, des Präsidenten, des Rektors oder Rektorin erforderlich.

³In 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 Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Zustimmung des Organs, das die Geschäftsführung wahrnimmt erforderlich.
⁴Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist die Zustimmung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, erforderlich; die Angelegenheit ist der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis zu geben.
⁵Ist 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.
⁶Satz 1 findet keine Anwendung in Fällen des Art. 127 Abs. 3 der Hessischen Verfassung.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 10
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

(4) ¹Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. ²Ist 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.

(5) ¹Unter 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 könnten. ²Beschäftigte, die bei unbefristeter 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 und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

(3) ¹Entstehen 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. ²Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. ³Die 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.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 11
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

Dritter Abschnitt Arbeitszeit

§ 12 Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung

(1) ¹Die Dienststellen sollen verstärkt Arbeitszeiten anbieten, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. ²Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Interesse der Zielsetzung dieses Gesetzes Arbeitszeitmodelle erproben zu lassen.

(2) ¹Anträge 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. ²§ 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) ¹Beschäftigten, die aus den in Abs. 2 genannten familiären Gründen beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsstelle und der Dienststelle, die den betreffenden Frauenförderplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. ²Soweit 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

¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. ³Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

§ 14 Gremien

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

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 12
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

§ 15 Sexuelle Belästigung

(1) ¹Die Dienststellen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen vorzubeugen und bekanntgewordene sexuelle Belästigungen als Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarverordnung oder der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu verfolgen. ²Vorgesetzte sind verpflichtet, bekanntgewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden.

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

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

Vierter Abschnitt Frauenbeauftragte

§ 16 Bestellung von Frauenbeauftragten

(1) ¹Jede Dienststelle mit fünfzig oder mehr Beschäftigten bestellt eine Frauenbeauftragte; Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten können eine Frauenbeauftragte bestellen. ²In den Gemeinden, Gemeindeverbänden und bei kommunalen Zweckverbänden mit fünfzig oder mehr Beschäftigten wird je mindestens eine Frauenbeauftragte bestellt. ³Die Aufgabe kann dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4b der Hessischen Gemeindeordnung oder § 4a der Hessischen Landkreisordnung zugeordnet werden. ⁴In diesem Falle soll eine entsprechende personelle Verstärkung des Frauenbüros oder der ähnlichen Stelle vorgenommen werden. ⁵Gilt für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein Frauenförderplan, so wird bei der hierfür zuständigen Dienststelle eine besondere Frauenbeauftragte bestellt. ⁶Für den Geltungsbereich mehrerer Frauenförderpläne im Sinne von Satz 5 kann eine Frauenbeauftragte bestellt werden, wenn die Frauenförderpläne zusammen nicht mehr als 2000 Personalstellen betreffen.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 13
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

(2) ¹Zur Frauenbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. ²Die Funktion der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. ³Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. ⁴Sie muss de zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen. ⁵Die 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.

(4) ¹An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsfrauenbeauftragte bestellt werden. ²Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

(5) ¹Bei den Gerichten sind für Angelegenheiten des richterlichen und des nichtrichterlichen Personals, bei den Staatsanwaltschaften für Angelegenheiten des staatsanwaltschaftlichen und des nichtstaatsanwaltschaftlichen Personals jeweils gesonderte Frauenbeauftragte zu bestellen. ²Die Vorschriften des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

§ 17 Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) ¹Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für je sechs Jahre bestellt. ²Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sind Verlängerungen der Bestellung jeweils um bis zu sechs Jahre möglich. ³Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen.

(2) ¹Die 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. ²Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 18 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

(1) ¹Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. ²Sie hat das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 14
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

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 Hessischen 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 sonstige Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes.

³Frauenbeauftragte nach § 16 Abs. 1 Satz 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförderplanes, die 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.

⁴In 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. ⁵Bei

organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind oder über die Landesregierung entscheidet, wird an Stelle der Frauenbeauftragten nach Satz 4 die Frauenbeauftragte der zuständigen obersten Landesbehörde beteiligt.

(2) ¹Die Frauenbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. ²Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

(3) ¹Vor einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. ²In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist die Arbeitstage. ³Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. ⁴Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauenbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 15
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

(4) ¹Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. ²In 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) ¹Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. ²Weibliche 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) ¹Die Frauenbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung und auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde und das für Frauenpolitik zuständige Ministerium wenden. ²Dies gilt nicht in den Gemeinden, Gemeindeverbänden, kommunalen Zweckverbänden, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen, beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main 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) ¹Ist 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. ²Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. ³Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft.

(2) ¹Hilft 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. ²Bei 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 Landeswohlfahrtsver-

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 16
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

band Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main die Entscheidung des Organs, das die Geschäftsführung wahrnimmt die Entscheidung des Verbandsausschusses.³Bei 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.⁴Die 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.⁵Bei 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.

§ 20 Dienstliche Stellung

(1)¹Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr.²Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei.³Sie 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)¹In 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.²In 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.³Für 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.⁴In der Landesverwaltung sind bei der Entlastung der Frauenbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 18 Abs. 1 Satz 4 entsprechend zu berücksichtigen.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 17
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

(3) ¹Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt 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. ³Auf 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 § 19 Abs. 2 entscheidet.

Fünfter Abschnitt Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 21 Übergangsvorschriften

(1) ¹Frauenförderpläne sind innerhalb von neuen Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen. ²§ 10 Abs. 5 gilt insoweit nicht.

(2) ¹Die Frauenbeauftragten sind erstmals bis zum Ablauf von fünf Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. ²Soweit 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. ³Der Widerspruch 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.

Landtag 21.12.1993	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	Jahrgang 2003 Nr. 1	01.04. 2003	3.70.01/ Nr. 1	S. 18
-----------------------	---	------------------------	----------------	-----------------------	-------

(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 auszuscheiden und neu zu besetzen.

§ 22 Änderungen von Gesetzen

(nicht abgedruckt)

§ 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

¹Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. ²Es tritt dreizehn Jahre nach seinem Inkrafttreten außer Kraft