

Novelliertes Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

in Dritter Lesung verabschiedet am 17. Dezember 2015 im Hessischen Landtag

Was ist **neu** in dem Gesetz und wie unterscheidet es sich vom alten HGIG?

Grundsätzlich wird die Struktur des bisherigen Gesetzes übernommen, aber an vielen Stellen redaktionell überarbeitet, was für mehr Klarheit sorgt.

Der Gesetzgeber erkennt an, dass strukturelle Nachteile für Frauen bestehen, zu deren Beseitigung das HGIG beitragen soll. Vor allem werden die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und die Gremien genannt, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind. Der Gesetzgeber weist darauf hin, dass im öffentlichen Dienst wesentlich mehr Frauen als Männer arbeiten. Er möchte aber nicht das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht fördern, denn er sieht grundsätzlich keine Diskriminierung oder strukturelle Benachteiligung von Männern. Im neuen Gesetz wird ein deutlicher Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienaufgaben gelegt, da es ein Thema für beide Geschlechter ist. Die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden konkretisiert und gestärkt.

Einzelne Abschnitte

▪ **Erster Abschnitt: Allgemeines (§§ 1-4)**

- § 1 Das **Gesetzesziel** der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezieht sich jetzt auf Frauen und Männer; beide Geschlechter werden explizit genannt. Zusätzlich werden die besonderen Belange von behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen bei der Erreichung des Gesetzeszieles berücksichtigt.
Eine geschlechtergerechte Ausdrucksform soll in der Amts- und Rechtssprache verankert werden (allerdings nur bei den Vorschriften des Landes).
- § 2 **Geltungsbereich** und Begriffsbestimmungen wurden getrennt (jetzt zwei Paragraphen). Die Anwendung der Grundsätze des Gesetzes wird auf die **Selbstverwaltungskörperschaften** der Wirtschaft und der freien Berufe ausgedehnt; sie sollen diese eigenverantwortlich anwenden.
Halten oder erwerben die Gemeinden, Gemeindeverbände oder kommunale Zweckverbände **Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen**, haben sie darauf hinzuwirken, dass ebenfalls die Grundsätze des Gesetzes angewendet werden.
- § 3 Zu den Beschäftigten im Sinne des Gesetzes wurden die **Anwärterinnen** und Anwärter aufgenommen.
Die **Begriffsbestimmung der Unterrepräsentanz** wurde um die Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erweitert.
Neu ist der Begriff der „**Familienaufgaben**“ und meint immer die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen.
- § 4 In den **Grundsätzen** bleibt das Prinzip des Gender Mainstreaming verankert. Die Pflicht, die Ziele des Gesetzes zu fördern, wird konkretisiert; bisher war allgemein „die Dienststelle“ zuständig, Chancengleichheit zu fördern. Jetzt spricht das Gesetz zusätzlich alle Beschäftigten an und insbesondere auch Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- #### ▪ **Zweiter Abschnitt: Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 5-13)**
- § 5 Frauenförderpläne heißen jetzt **Frauen- und Gleichstellungspläne**. Sie können wahlweise auch als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden, womit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – so die neue Bezeichnung der Frauenbeauftragten – einverstanden sein muss.

- § 6 In den Frauen- und Gleichstellungsplänen ist die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** nunmehr verpflichtender Gegenstand. Die verbindlichen Zielvorgaben werden künftig für **drei** statt für zwei **Jahre** festgelegt. Die Mindestinhalte der Frauen- und Gleichstellungspläne sind übersichtlich aufgezählt.
Bei der **Analyse der Beschäftigtenstruktur ist neu** die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten und die Zahl der Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Durch diese Ergänzung werden Lücken in der bisherigen Datenerhebung geschlossen. Der Gesetzgeber erkennt insbesondere mit der gesonderten Erfassung von Führungspositionen an, dass es in diesem Bereich noch erhebliche Defizite gibt, die ausgeglichen werden sollen.
Zu den **Mindestinhalten** der Frauen- und Gleichstellungspläne gehören Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie konkrete Maßnahmen moderner Personalentwicklung.
Beispiele von Maßnahmen der modernen Personalentwicklung werden in einem extra Absatz aufgezählt und gelten als Orientierung und Empfehlung. Bisher waren diese Beispiele Handlungsschwerpunkte bei Modellvorhaben; die Unterscheidung von Modellvorhaben und Frauenförderplänen wurde aufgehoben.
Neu ist die ausdrückliche Nennung der geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung. Darunter ist eine personalkostenorientierte Betrachtung zur Realisierung der Ziele des HGIG zu verstehen und ergänzt die personalstellenorientierte Betrachtung.
- § 7 Der Frauen- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren der **aktuellen Entwicklung anzupassen**, gegebenenfalls mit ergänzenden Maßnahmen. Im Bericht wird nicht nur, wie bisher, über die Entwicklung des Frauenanteils, Handlungsschwerpunkte und Maßnahmen berichtet, sondern auch über den Umsetzungsstand.
Wird der Plan nicht umgesetzt, sind die Gründe darzulegen und bekannt zu geben.
- § 9 Der Hinweis bei **Ausschreibungen**, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann wird ausdrücklich auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion aller Hierarchieebenen erweitert.
- § 11 Bei der Qualifikationsbeurteilung für die **Auswahlentscheidung** können neben den Erfahrungen, die bei der Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, jetzt auch die durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten berücksichtigt werden.
Das Benachteiligungsverbot bei der Auswahlentscheidung wird konkretisiert und erweitert auf die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- § 13 Die Dienststellen sollen bei der Besetzung von Gremien, soweit sie ein Entsendungsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Bei der Sollvorschrift sind Ausnahmen nur aus zwingenden Gründen zulässig. Die Begründung zum Gesetz setzt sich ausführlich mit der paritätischen Besetzung der Gremien auseinander; solche Ausführungen waren bisher nur im Kommentar zu finden.
- **Dritter Abschnitt: Vereinbarkeit Beruf und Familie (§ 14)**
- § 14 Familienfreundliche **Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen** anzubieten ist jetzt eine Verpflichtung der Dienststelle. Bisher gab es nur eine Soll-Regelung.

Anträge von Beschäftigten mit Familienaufgaben auf **flexible Arbeitszeitmodelle** sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen und die Ablehnung von Anträgen ist schriftlich zu begründen. Die Beschäftigten mit Familienaufgaben erhalten damit gegenüber der Dienststelle einen individuellen Anspruch auf Prüfung. Zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen gehören auch Telearbeitsplätze.

Anstelle eines **personellen Ausgleichs** bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen kann jetzt auch ein organisatorischer Ausgleich stattfinden.

▪ **Vierter Abschnitt: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§§ 15-21)**

- § 15 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dürfen **keiner Personalvertretung** angehören. Eine Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin kann **nur mit Zustimmung** der betroffenen Bediensteten erfolgen. Die Stellvertreterin kann Aufgaben zur eigenständigen Erledigungen übertragen bekommen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich im Einvernehmen mit der Dienststelle auch **Frauenbeauftragte** oder **Gleichstellungsbeauftragte** nennen.
- § 16 Es wird erstmals das **Erlöschen des Amtes** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin geregelt. Sie kann auch **zurücktreten**.
- § 17 Die **Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** werden konkretisiert. So wird jetzt vom Recht der **frühzeitigen Beteiligung** gesprochen. Die frühzeitige Beteiligung bedeutet für den Gesetzgeber, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Dienststelle vor der Beteiligung anderer Stellen und so rechtzeitig einzubeziehen ist, dass ihr eine abgewogene Entscheidung möglich ist. In den Beteiligungskatalog sind ausdrücklich Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und die Besetzung von Gremien aufgenommen.
- Die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden ergänzt um ein **Initiativrecht**. Ein Initiativrecht war im bisherigen HGIG zwar auch enthalten („...und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze.“) Jetzt unterliegen die Vorschläge und Anregungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einer Beratung durch die Dienststelle; das Ergebnis muss schriftlich mitgeteilt werden. Es wird klargestellt, dass das **Votum** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten **zu den Akten** zu nehmen ist. Sie hat ein Anspruch darauf, dass ihr die Gründe schriftlich mitgeteilt werden, wenn die Dienststelle dem Votum nicht folgt. Durch diese Präzisierung soll sichergestellt werden, dass die Dienststelle das Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angemessen in ihre Entscheidung einbezieht. Weggefallen ist, dass sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus den Kommunen nicht an das **zuständige Ministerium** wenden konnte. Das ist jetzt auf dem Dienstweg möglich.
- § 18 Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen haben jetzt explizit einen gesetzlichen **Anspruch auf Weiterbildung**, um ihr Amt sachkundig ausüben zu können. Sie sind zur **Verschwiegenheit** verpflichtet.
- § 19 Auch im **Widerspruchsrecht** ist jetzt geregelt, dass eine schriftliche Begründung gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat, wenn die Dienststelle den Widerspruch für nicht begründet hält.
- § 20 Ganz neu eingeführt wird im Gesetz ein **Rechtsschutz**. Bei erfolglosem Widerspruch kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen wenn ihre Rechte verletzt wurden (ihre Organrechte) oder wenn kein rechtmäßiger Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt wurde. Der Klage kommt keine aufschiebende Wirkung zu.
- § 21 Klargestellt wird, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar der **Dienststellenleitung zugeordnet** ist. Zukünftig wird auch kleinen Dienststellen **Mindestvorgaben für die Entlastung** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemacht (150 – 300 Beschäftigten eine ¼ Stelle). Sehr große Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten haben das Recht auf eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin. Bei deutlich mehr als 2000 Beschäftigten besteht auch die Möglichkeit von mehreren weiteren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich wird die Entlastung der Stellvertreterin bei ununterbrochener Abwesenheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Voll freigestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben, wie der Personalrat, einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs.