STADT LAMPERTHEIM
Natürlich mittendrin.

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2027 - 2032



FACHBEREICH 10

FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Inhalt

Präambel 4
Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 4
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 5
Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen 5
Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst): 6
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst: 6
Beschäftigte im Beamtenverhältnis: 6
Führungspositionen: 6
Auszubildende und Studierende: 7
Zielvorgaben 7
Schutz vor Diskriminierung und Belästigung 9
Geschlechtergerechte Verwaltungssprache 9
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege 10
Maßnahmen zur Arbeitszeit: 10
Maßnahmen zum Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit (> ein Jahr): 10
Neueinstellungen und Auswahlverfahren 11
Ausbildung und Studium 12
Geschlechtergerechte Personalentwicklung 12
Girls‘ Day und Boys‘ Day 12
Fortbildung und Qualifizierung 13
Schlussbestimmungen 13
Anhang 14
Anlage 1 a: 14
Anlage 1 b: 17
Anlage 1 c: 20
Anlage 2 a: 23
Anlage 2 b: 26
Anlage 2 c: 29
Anlage 3 a: 32
Anlage 3 b: 35
Anlage 3 c: 38
Anlage 4: 41
Anlage 5: 44
Anlage 6: 47
Gesetzestext des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) 48

Präambel

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Lampertheim wird auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG, aktualisiert im Mai 2026) erstellt.

Ziel ist die konsequente Verwirklichung der Gleichstellung aller Beschäftigten, die nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der gezielte Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen und Funktionen.

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist ein verbindliches Leitprinzip und wird bei sämtlichen organisatorischen, personellen und strategischen Entscheidungen berücksichtigt, insbesondere im Rahmen der Personalentwicklung.

Der Geltungsbereich umfasst alle Bereiche der Stadtverwaltung Lampertheim einschließlich aller Außenstellen.

Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan umfasst:

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Prognose der zu besetzenden Stellen
- Verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
- Maßnahmen zur geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Personalentwicklung

---

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Erfasst werden alle Beschäftigten geschlechterspezifisch in Voll- und Teilzeit, insbesondere:

- Tarifbeschäftigte (befristet und unbefristet), differenziert nach Entgeltgruppen (Anlage 1a, 1b, 1c)
- Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 2a, 2b, 2c)
- Personen im Beamtenverhältnis nach Besoldungsgruppen (Anlage 3a, 3b, 3c)
- Auszubildende und Studierende nach Ausbildungsberufen (Anlage 4)
- Führungskräfte mit Leitungsfunktion (Anlage 5)
- voraussichtlich freiwerdende Stellen durch Altersabgänge (Anlage 6)

Die Datenauswertung erfolgt transparent und in geeigneter Form (Tabellen und Diagramme).

Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen

Nähere Informationen sind der Anlage 6 zu entnehmen.

Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in den Bereichen vor, in denen ihr Anteil unter 50 % liegt.

In mehreren Entgelt- und Besoldungsgruppen bestehen Unterrepräsentanzen, insbesondere in:

- technischen Bereichen
- gehobenem und höherem Dienst
- Führungspositionen

Diese Bereiche werden gezielt in den Maßnahmen berücksichtigt.

In folgenden Gruppen besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen (siehe auch die Anlagen).

Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst):

Bereich der Entgeltgruppe:	EGr. 4
	EGr. 5
	EGr. 6
	EGr. 7
	EGr. 8
	EGr. 10
	EGr. 12
	EGr. 13
	EGr. 14

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:

Es besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Beschäftigte im Beamtenverhältnis:

Bereich der Laufbahn- und Besoldungsgruppen:

mittler Dienst	A 9
	A 11
	A 12
gehobener Dienst	A 13
höherer Dienst	A 15

Führungspositionen:

Beschäftigte in Führungspositionen sind im Quervergleich unabhängig der Vergütung / Besoldung zu prüfen. Bei ermittelter Unterrepräsentanz ist diese auszugleichen oder im Auswahlvermerk bzw. der Einstellungsvorlage zu begründen (siehe Anlage 5).

Auszubildende und Studierende:

- Bachelor of Arts (B.A.) Public Administration (m/w/d)
- Bachelor of Arts (B.A.) Öffentliche Wirtschaft (m/w/d)
- Verwaltungsfachangestellter (m/w/d)
- Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek (m/w/d)
- Fachinformatiker Systemintegration (m/w/d)
- Bautechnischer Konstrukteur (m/w/d)
- Umwelttechnologe - Abwasserbewirtschaftung (m/w/d)
- Praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher (PIA bzw. PivA) (m/w/d)
- Kraftfahrzeugmechatroniker (m/w/d) mit dem Schwerpunkt Nutzfahrzeugtechnik
- Gärtner im Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)
- Gartenbauhelfer im Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)
- Forstwirt (m/w/d)

Da im Bereich der Auszubildenden in mehreren Ausbildungsgängen jeweils nur ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht und teilweise über den Bedarf hinaus ausgebildet wird, ist dieser Bereich insgesamt zu betrachten. Zum Stand Juni 2026 sind bei der Stadtverwaltung Lampertheim 19 Auszubildende beschäftigt, davon sind zwölf weiblich (siehe Anlage 4).

Zielvorgaben

Die folgende Aufstellung zeigt den Anteil der Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und im Zeitraum vom 01.01.2027 bis 31.12.2029 Abgänge / Stellenbesetzungen abzusehen sind.

Freie / freiwerdende Stellen in der Zeit vom 01.01.2027 bis 31.12.2029 in Entgelt- / Besoldungsgruppen mit Unterrepräsentanz Ausgegangen wurde von einer möglichen Pensions- bzw. Renteneintrittsspanne vom 62. Bis zum 67. Lebensjahr	**Entgelt- / Besoldungsgruppe**	**Zielvorgaben**	**Bemerkungen**
FB 70	EGr. 5	1,00	./.
FB 40	EGr. 6	0,87	./.
FB 70 (zwei Beschäftigte)	EGr. 6	2,00	./.
FB 40	EGr. 7	1,00	./.
FB 60 (zwei Beschäftigte)	EGr. 7	2,00	./.
FB 70 (zwei Beschäftigte)	EGr. 7	2,00	./.
FB 50	EGr. 8	0,85	./.
FB 70 (vier Beschäftigte)	EGr. 8	4,00	./.
FB 10	EGr. 10	1,00	./.
FB 65	EGr. 14	1,00	./.

Für alle Bereiche mit Unterrepräsentanz sind verbindliche Zielvorgaben definiert, um eine Erhöhung des Frauenanteils zu gewährleisten. Alle ausgewiesenen Stellen sind grundsätzlich teilbar.

Grundsatz:

Bei gleicher Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt.

Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Stadtverwaltung Lampertheim steht für ein respektvolles, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder andere Grenzverletzungen werden nicht toleriert.

Dazu zählen insbesondere:

- unerwünschte körperliche Annäherungen
- übergriffige oder sexualisierte Bemerkungen
- diskriminierende Kommentare
- das Zeigen unangemessener Inhalte
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Betroffene können sich jederzeit vertrauensvoll wenden an:

- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- eine Person aus der Personalvertretung
- eine Führungskraft
- die Dienststellenleitung

Beschwerden werden sachlich unvoreingenommen, verantwortungsvoll und konsequent geprüft und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Eine diskriminierungsfreie und inklusive Sprache ist Bestandteil einer modernen Verwaltungskultur.

Die Stadtverwaltung Lampertheim verwendet in Anlehnung an § 77 ihrer Allgemeinen Geschäftsanweisung daher:

- gendergerechte Formulierungen
- geschlechtsneutrale Begriffe (z. B. „Beschäftigte“ für alle Mitarbeitenden, „Fachbereichsleitung“ für die entsprechende Funktionsbezeichnung)

Damit wird Gleichstellung sichtbar gemacht und aktiv gefördert.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die Stadtverwaltung Lampertheim schafft Rahmenbedingungen, die den unterschiedlichen Lebensrealitäten ihrer Beschäftigten gerecht werden. Ziel ist es, eine gute Balance zwischen beruflichen Anforderungen sowie familiären und pflegerischen Aufgaben zu ermöglichen. Dabei agiert die Stadtverwaltung Lampertheim innerhalb der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben sowie den bei der Stadtverwaltung Lampertheim geltenden Dienstvereinbarungen.

Maßnahmen zur Arbeitszeit:

- individuelle Arbeitszeitmodelle, auch Gleitzeitregelungen (im Rahmen der aktuell gültigen Dienstvereinbarungen)
- mobiles Arbeiten (im Rahmen der aktuell gültigen Dienstvereinbarungen)
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Jobsharing
- Aufstockung oder Reduzierung der Wochenarbeitszeit (befristete oder unbefristete Teilzeitbeschäftigung; auch Brückenteilzeit)
- Pflegezeit zur längerfristigen Organisation oder Übernahme der Pflege, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind
- Familienpflegezeit als längere teilweise Freistellung bzw. Arbeitszeitreduzierung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind
- Teilzeit in Führungspositionen

Bei den Maßnahmen sollen familiäre und pflegerische Verpflichtungen in gegenseitiger Absprache mit der Führungskraft Berücksichtigung finden.

Maßnahmen zum Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit (> ein Jahr):

- Unterrichtung über freiwerdende Stellen auch während einer Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung
- Beruflicher Wiedereinstieg (u. a. strukturierte Rückkehrgespräche, Einarbeitungs- und Entwicklungsplanung)

- Fortbildungsangebote (auch betriebliches Gesundheitsmanagement) während und nach Abwesenheiten; auch in Bezug auf Änderungen der Anforderungen des Arbeitsgebiets
- Frühzeitige Planung der Kinderbetreuung nach der Elternzeit
- Teilzeitbeschäftigung, Aushilfstätigkeiten während der Elternzeit

Diese Maßnahmen gelten für alle Beschäftigten.

Neueinstellungen und Auswahlverfahren

Die Stadtverwaltung Lampertheim stellt ein transparentes und diskriminierungsfreies Auswahlverfahren sicher.

Grundsätze:

- Beteiligung von
  - Personalstelle
  - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
  - Personalrat (JAV) und Schwerbehindertenvertretung soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist
  - zuständige Organisationseinheit
- gendergerechte Formulierungen bei den Stellenausschreibungen
- aktive Ansprache (Motivation) von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen
- standardisierte Auswahlverfahren (z. B. in Form eines Interviewleitfadens)

Frauenförderung:

In Bereichen mit Unterrepräsentanz gilt:

Bei den Ausschreibungen ist deutlich hervorzuheben, dass Unterrepräsentanz besteht und daher Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Ausbildung und Studium

Ziel ist die Ausgewogenheit aller Geschlechter bei der Besetzung von Ausbildungs- und Studiengängen.

Maßnahmen:

- geschlechtergerechte, diversitätssensible Ansprache
- Nutzung zeitgemäßer Bewerbungsplattformen
- Ausweitung und Nutzung zeitgemäßer, digitaler Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- Beteiligung am Girls‘ und Boys‘ Day
- Angebot von Praktikumsmöglichkeiten

Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Im Rahmen des aktuellen und zukünftiger Personalentwicklungskonzepte wird die geschlechtergerechte Personalentwicklung besonders berücksichtigt. Ziel ist der nachhaltige Ausgleich von Unterrepräsentanzen.

Girls‘ Day und Boys‘ Day

Die Stadtverwaltung Lampertheim beteiligt sich aktiv am Aktionstag.

Ziele:

- Abbau von Geschlechterstereotypen
- Erweiterung der Berufswahlperspektiven
- Förderung insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen
- Gewinnung von Auszubildenden

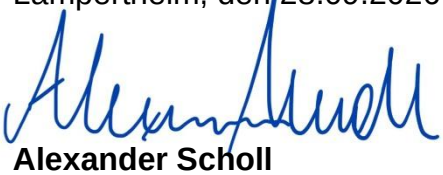
Fortbildung und Qualifizierung

Die Stadtverwaltung Lampertheim fördert durch passende Fortbildungsangebote die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten.
Auf die Erstattungsfähigkeit unvermeidlicher Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung nachgewiesen ist, wird ausdrücklich hingewiesen (§ 12 Abs. 4 HGlG).

Schlussbestimmungen

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zugänglich gemacht.
Die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Beschäftigten der Dienststelle. Vorgesetzte und Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten dazu aufgerufen, durch konstruktive Anregungen und Vorschläge aktiv zur Förderung der Gleichstellung beizutragen.
Unbeschadet der derzeitigen Befristung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) bis zum 31. Dezember 2030 wird der vorliegende Frauenförderplan über diesen Zeitpunkt hinaus beschlossen. Die Dienststelle wird die weitere gesetzliche Entwicklung beobachten und sich mit etwaigen Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Soweit hieraus Anpassungs- oder Änderungsbedarfe resultieren, wird der Frauenförderplan entsprechend überprüft und fortgeschrieben.
Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung in Kraft und ersetzt die vorherige Fassung.

Lampertheim, den 28.09.2026



Alexander Scholl
Bürgermeister

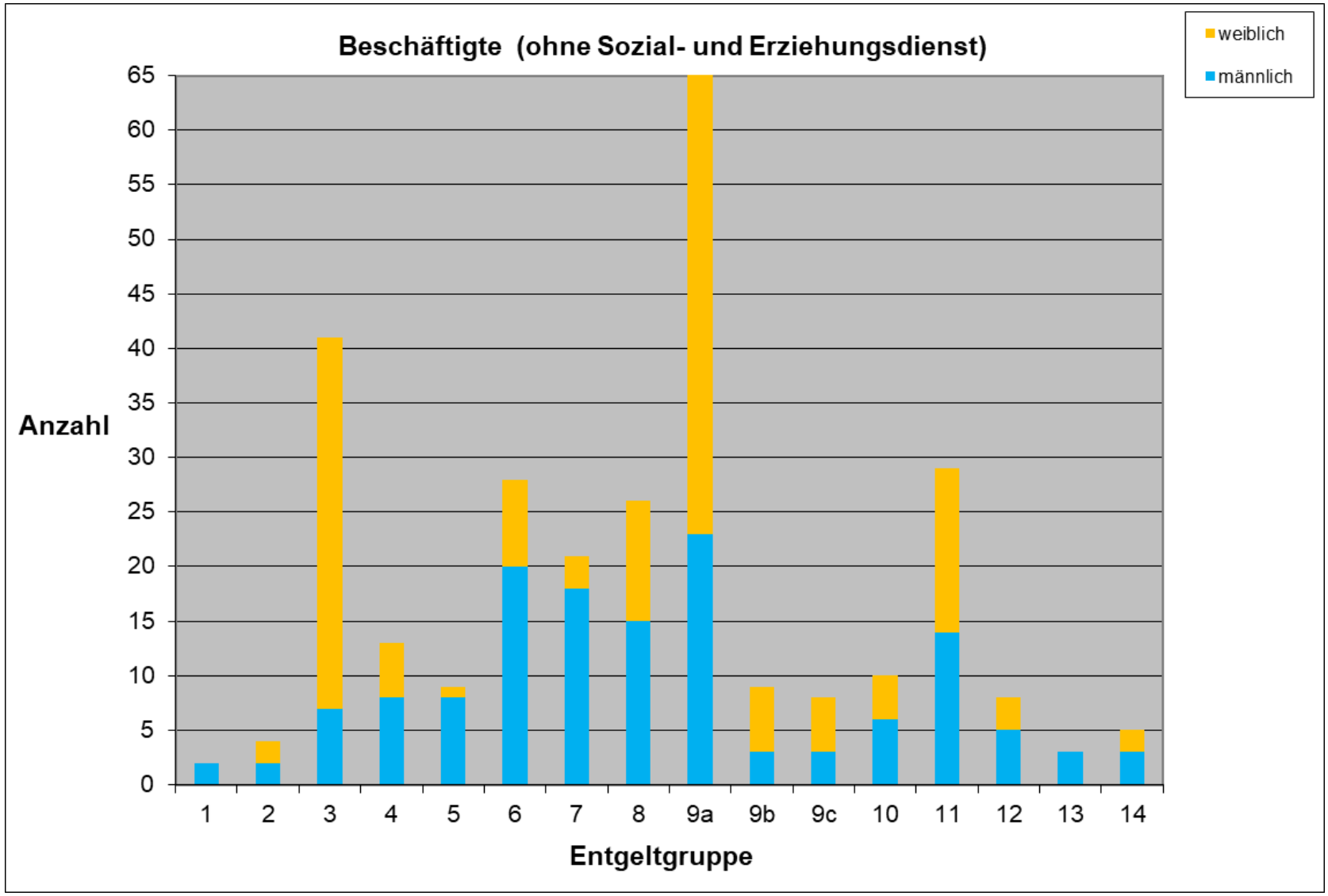
Anhang

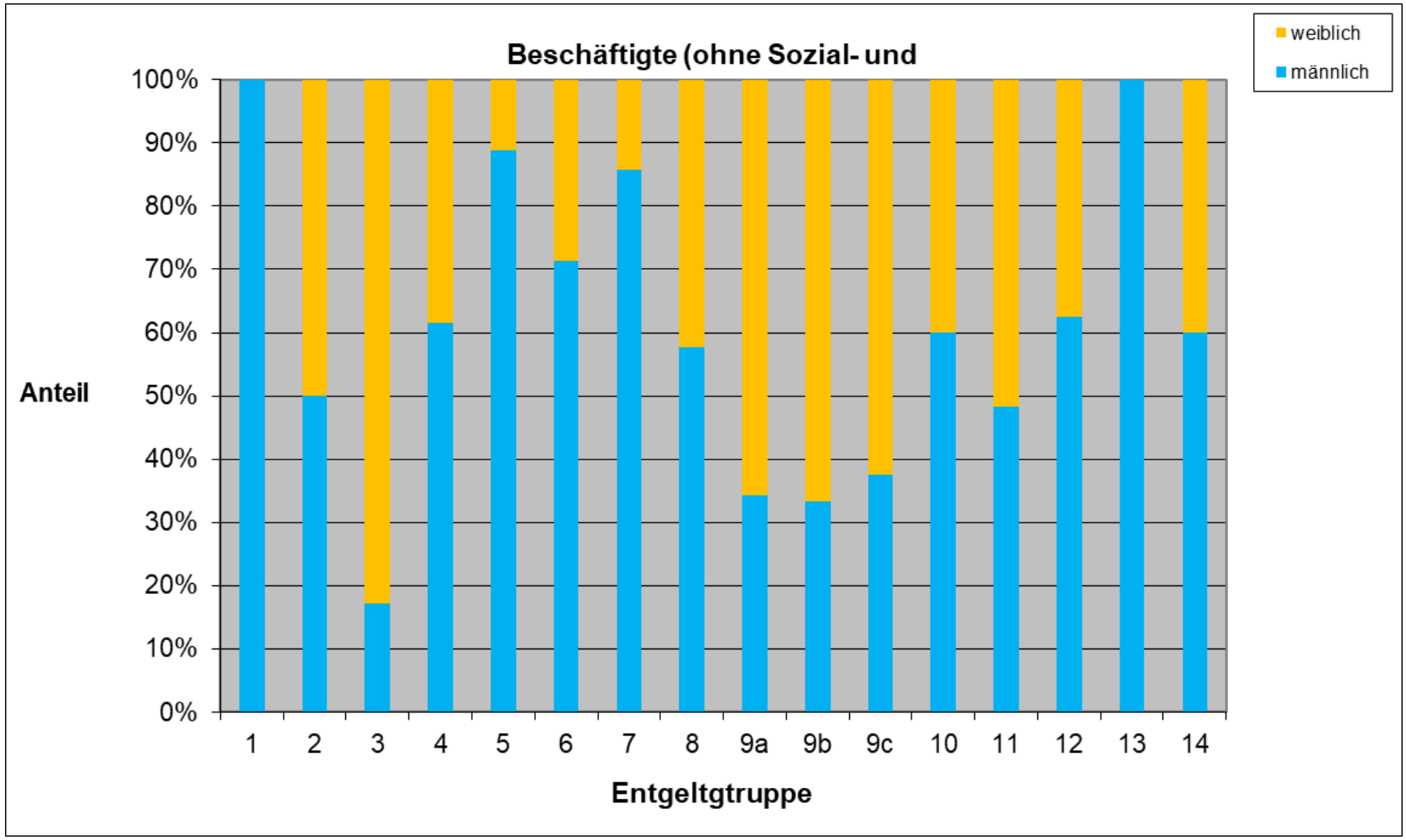
Anlage 1 a:

Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) (Stand 06/2026)

Entgeltgrupp	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauen-anteil in %	
1	2	2	0	0	2	0	0	0	0,00%	
2	4	2	2	1	3	1	1	0	50,00%	
3	41	7	34	1	40	0	34	0	82,93%	
4	13	8	5	10	3	2	3	0	38,46%	
5	9	8	1	6	3	0	1	0	11,11%	
6	28	20	8	23	5	4	4	0	28,57%	
7	21	18	3	20	1	2	1	0	14,29%	
8	26	15	11	20	6	5	6	0	42,31%	
9a	67	23	44	50	17	28	16	0	65,67%	
9b	9	3	6	7	2	4	2	0	66,67%	
9c	8	3	5	4	4	1	4	0	62,50%	*1 x Altersteilzeit*
10	10	6	4	7	3	1	3	0	40,00%	
11	29	14	15	23	6	10	5	0	51,72%	
12	8	5	3	8	0	3	0	0	37,50%	
13	3	3	0	3	0	0	0	0	0,00%	
14	5	3	2	5	0	2	0	0	40,00%	
Summe	283	140	143	188	95	63	80	0	50,53%	

Hinweis zur Bemerkung *Altersteilzeit:*
Beschäftigte die unter die Altersteilzeit fallen, sind nach den jeweils gültigen Altersteilzeitvorschriften, während der gesamten Zeit (aktive und passive Phase) als Teilzeitkräfte (mit der Hälfte der ursprünglichen Arbeitszeit) zu behandeln.


Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)
weiblich
männlich
Anzahl
65
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgruppe

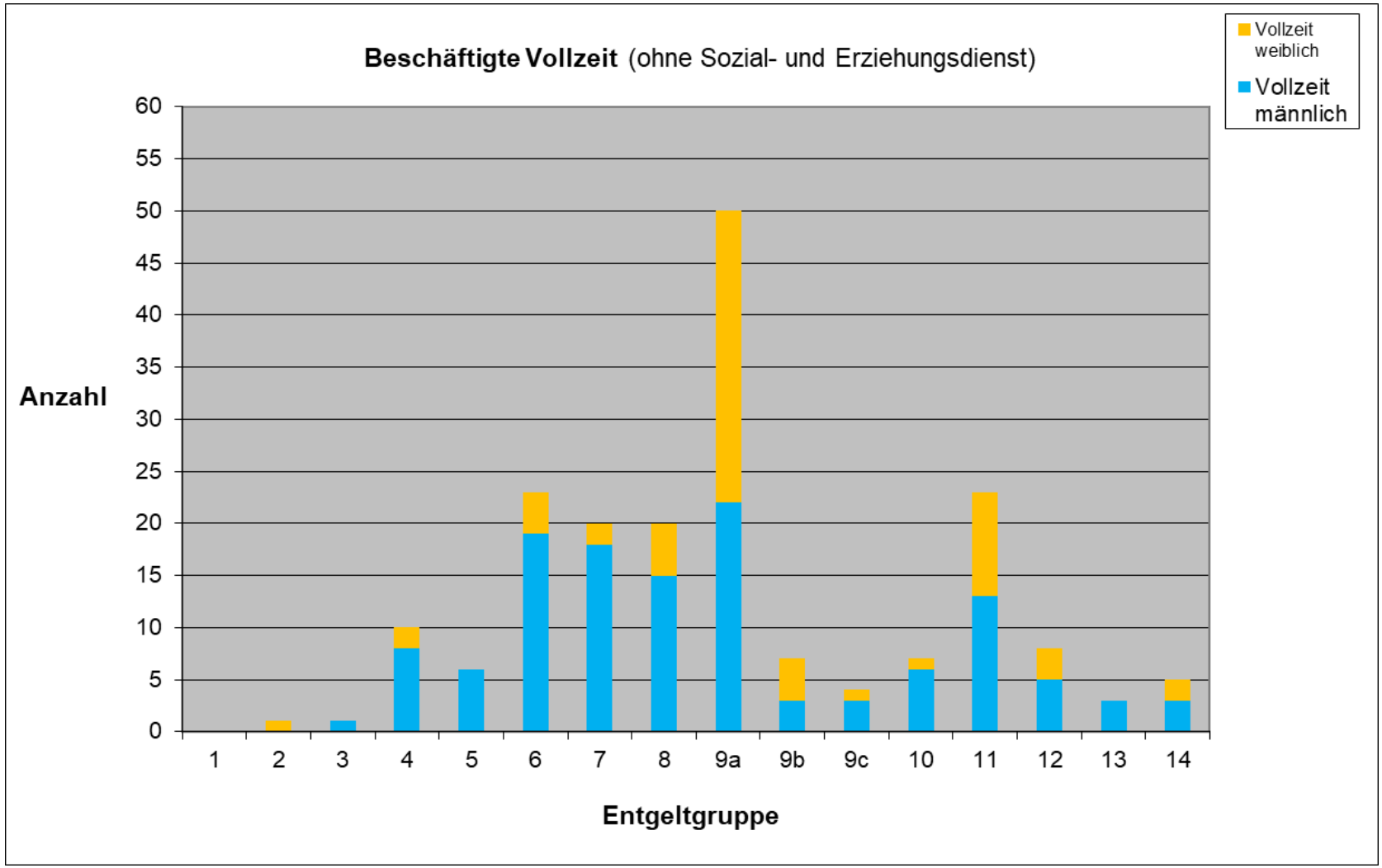

Beschäftigte (ohne Sozial- und
weiblich
männlich
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgtruppe

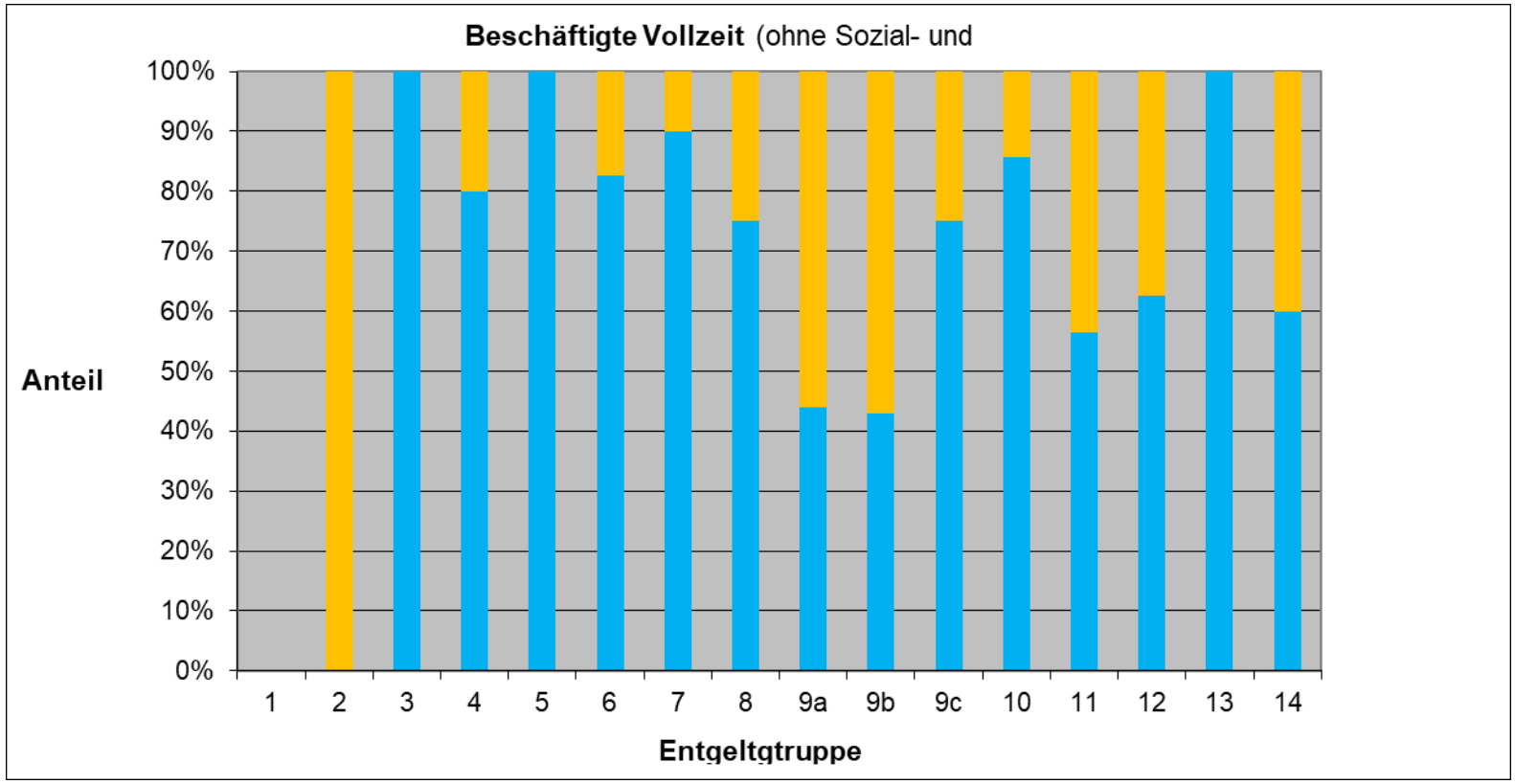
Anlage 1 b:

Beschäftigte Vollzeit (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

(Stand 06/2026)

Entgeltgruppe	Vollzeit gesamt	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich
1	0	0	0
2	1	0	1
3	1	1	0
4	10	8	2
5	6	6	0
6	23	19	4
7	20	18	2
8	20	15	5
9a	50	22	28
9b	7	3	4
9c	4	3	1
10	7	6	1
11	23	13	10
12	8	5	3
13	3	3	0
14	5	3	2
Summe	188	125	63


Beschäftigte Vollzeit (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)
Vollzeit weiblich
Vollzeit männlich
Anzahl
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgruppe

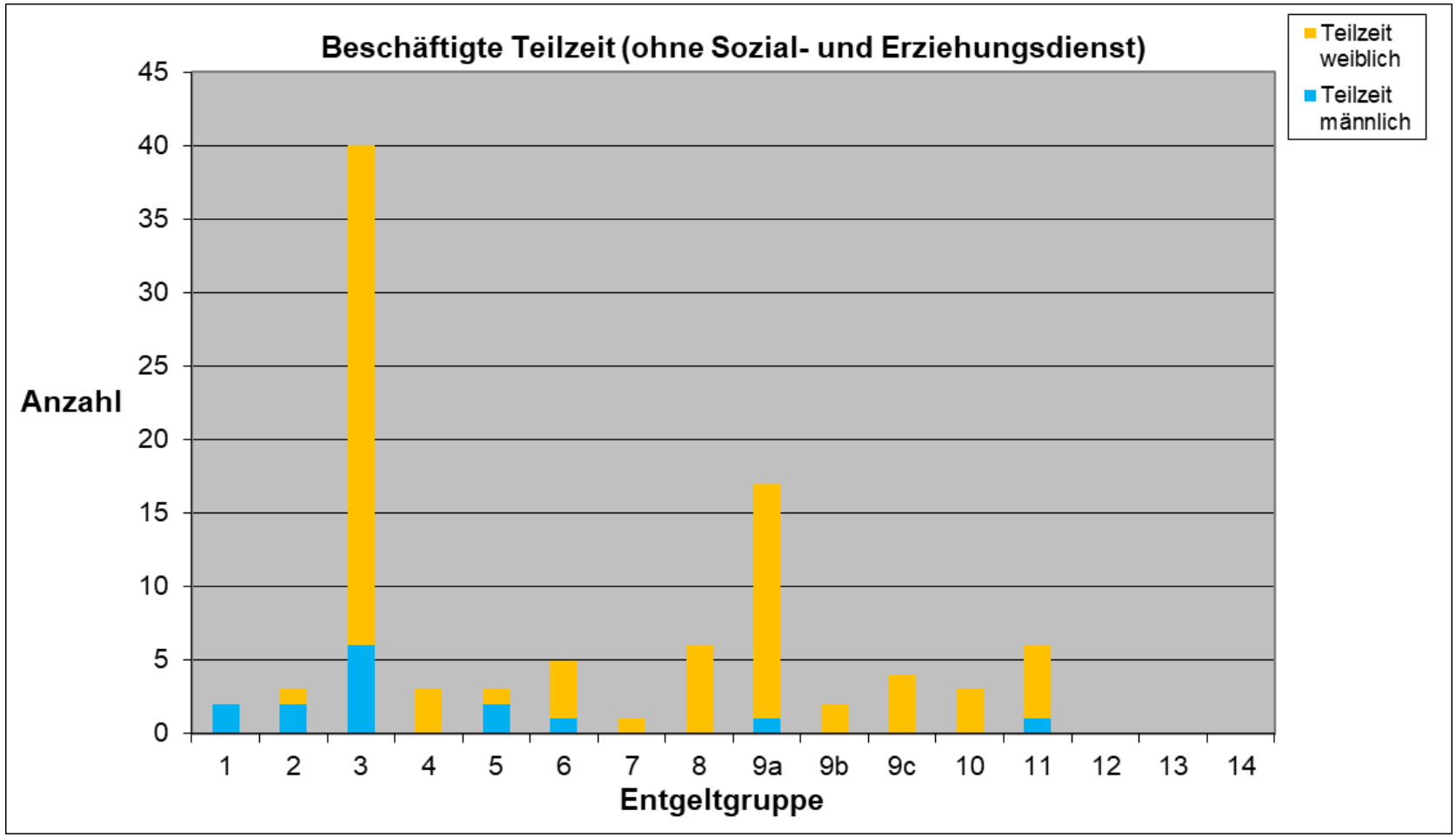

Beschäftigte Vollzeit (ohne Sozial- und
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgtruppe

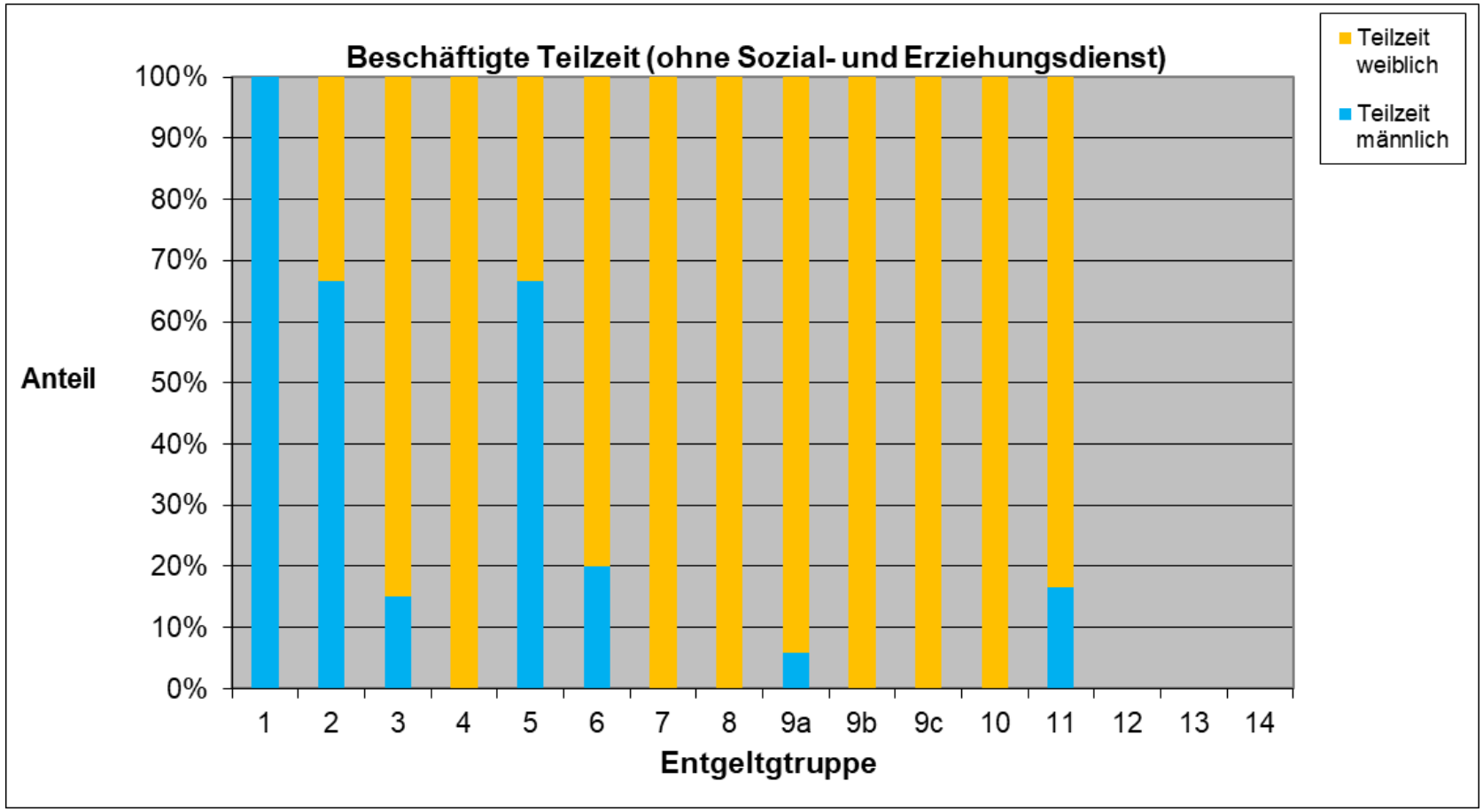
Anlage 1 c:

Beschäftigte Teilzeit (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

(Stand 06/2026)

Entgeltgruppe	Teilzeit gesamt	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
1	2	2	0
2	3	2	1
3	40	6	34
4	3	0	3
5	3	2	1
6	5	1	4
7	1	0	1
8	6	0	6
9a	17	1	16
9b	2	0	2
9c	4	0	4
10	3	0	3
11	6	1	5
12	0	0	0
13	0	0	0
14	0	0	0
Summe	95	15	80

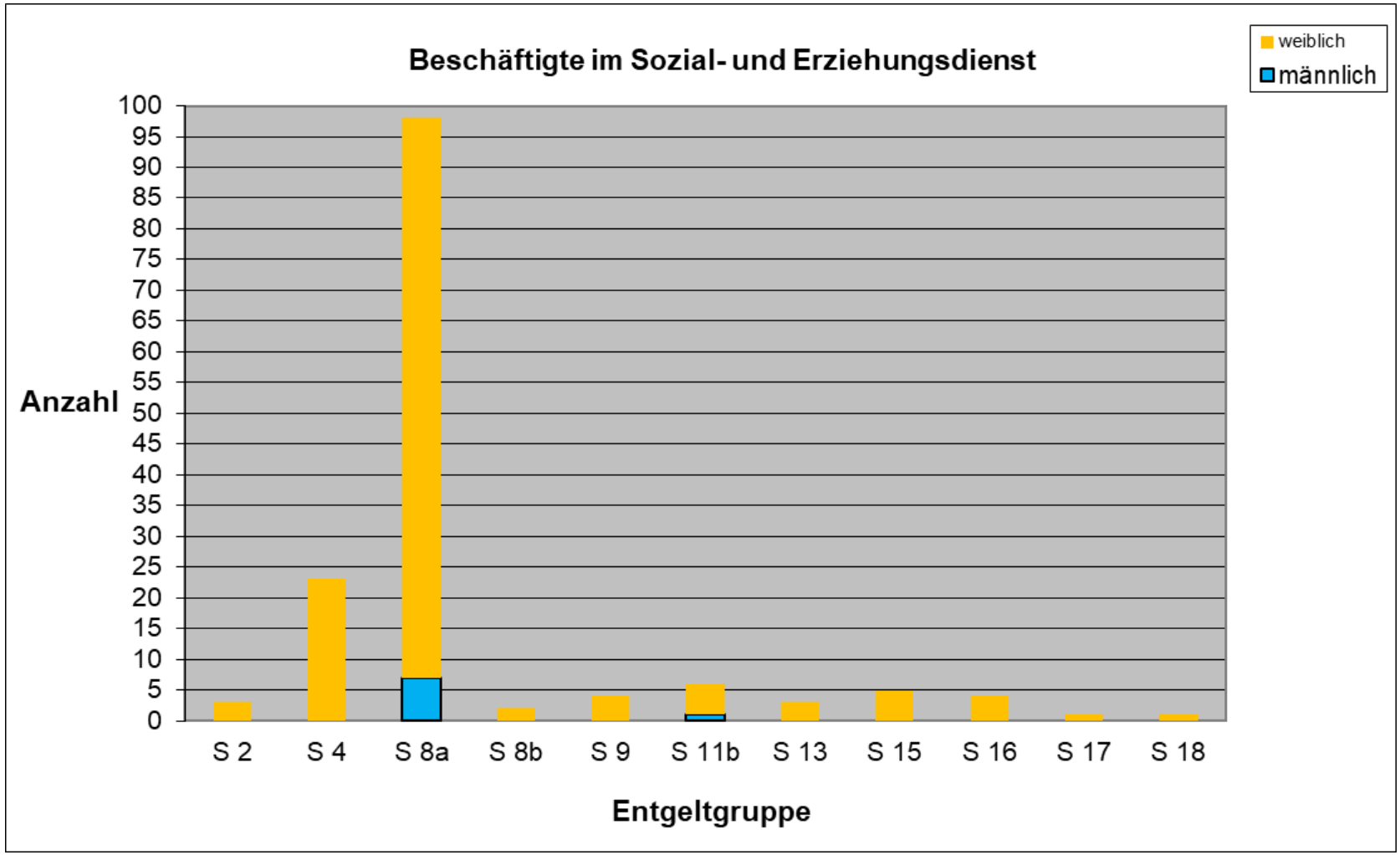

Beschäftigte Teilzeit (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)
Teilzeit weiblich
Teilzeit männlich
Anzahl
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgruppe

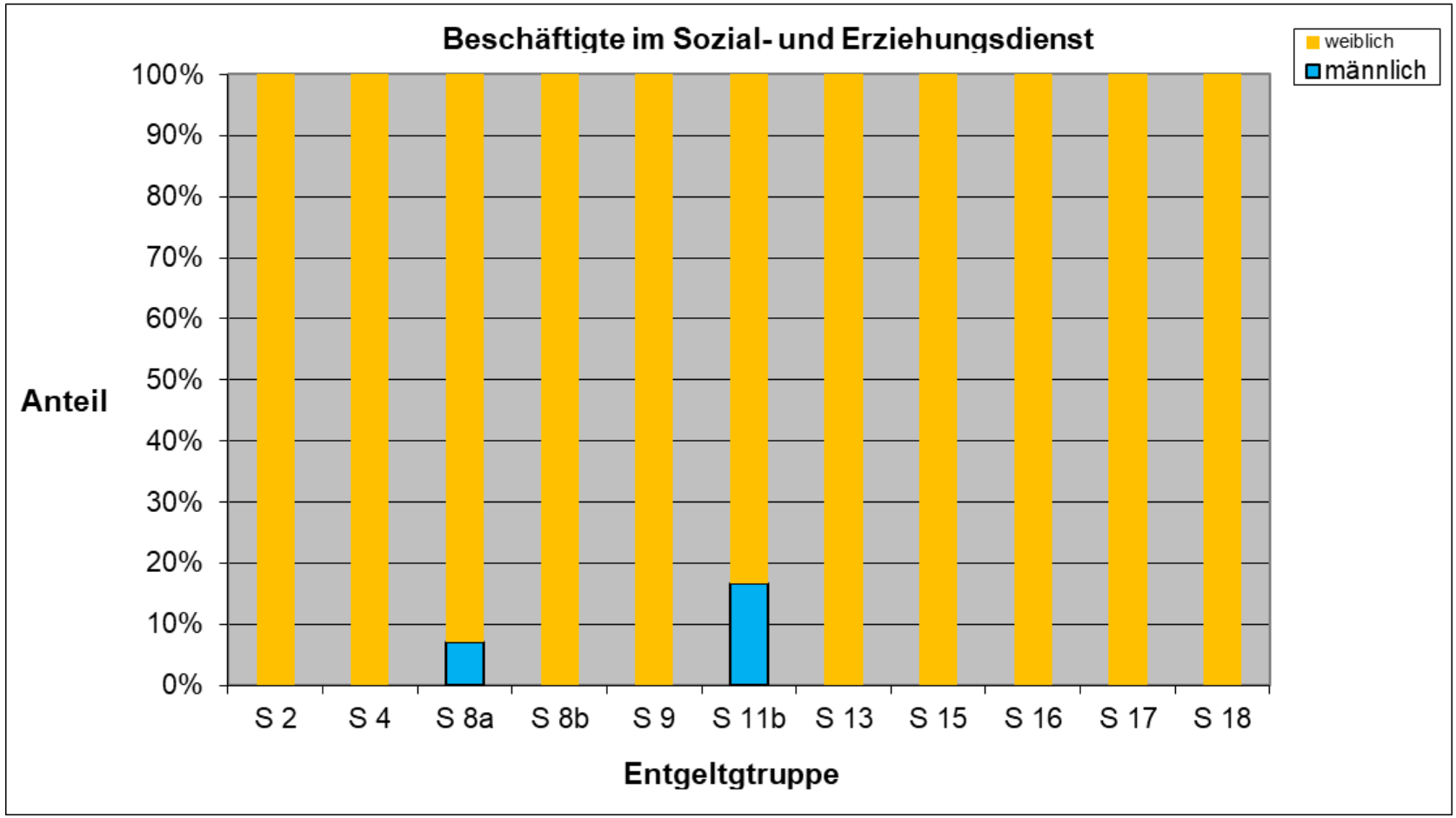

Beschäftigte Teilzeit (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)
Teilzeit weiblich
Teilzeit männlich
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1
2
3
4
5
6
7
8
9a
9b
9c
10
11
12
13
14
Entgeltgtruppe

Anlage 2 a:

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Stand 06/2026)

Entgeltgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauen-anteil in %
S 2	3	0	3	1	2	1	2	0	100,00%
S 4	23	0	23	15	8	15	8	0	100,00%
S 8a	98	7	91	50	48	43	48	0	92,86%
S 8b	2	0	2	2	0	2	0	0	100,00%
S 9	4	0	4	2	2	2	2	0	100,00%
S 11b	6	1	5	0	6	0	5	0	83,33%
S 13	3	0	3	3	0	3	0	0	100,00%
S 15	5	0	5	1	4	1	4	0	100,00%
S 16	4	0	4	2	2	2	2	0	100,00%
S 17	1	0	1	1	0	1	0	0	100,00%
S 18	1	0	1	0	1	0	1	0	100,00%
Summe	150	8	142	77	73	70	72	0	94,67%


Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
weiblich
männlich
Anzahl
100
95
90
85
80
75
70
65
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgruppe

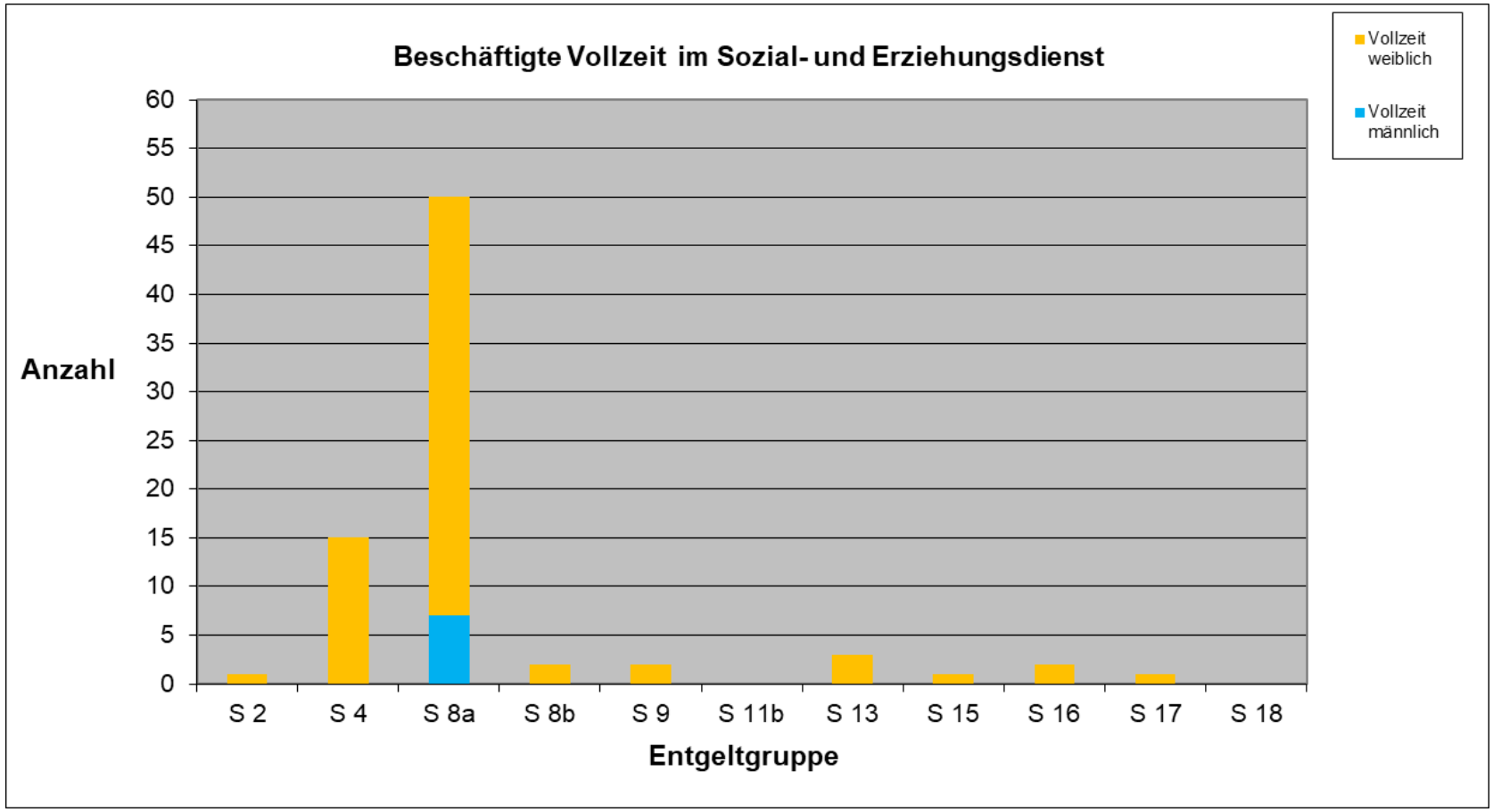

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
weiblich
männlich
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgtruppe

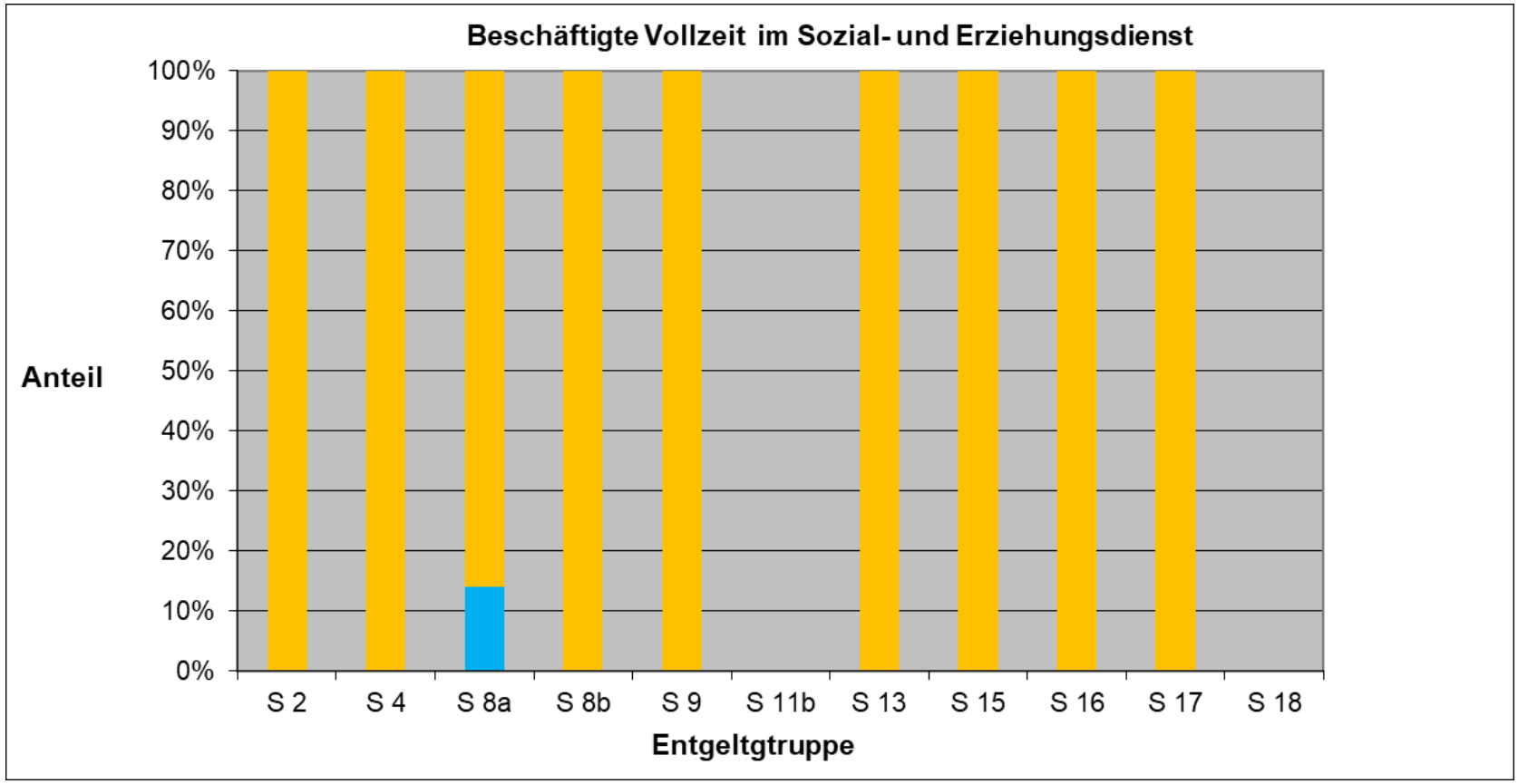
Anlage 2 b:

Beschäftigte Vollzeit im Sozial- und Erziehungsdienst

(Stand 06/2026)

Entgeltgruppe	Vollzeit gesamt	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich
S 2	1	0	1
S 4	15	0	15
S 8a	50	7	43
S 8b	2	0	2
S 9	2	0	2
S 11b	0	0	0
S 13	3	0	3
S 15	1	0	1
S 16	2	0	2
S 17	1	0	1
S 18	0	0	0
Summe	77	7	70


Beschäftigte Vollzeit im Sozial- und Erziehungsdienst
Vollzeit weiblich
Vollzeit männlich
Anzahl
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgruppe

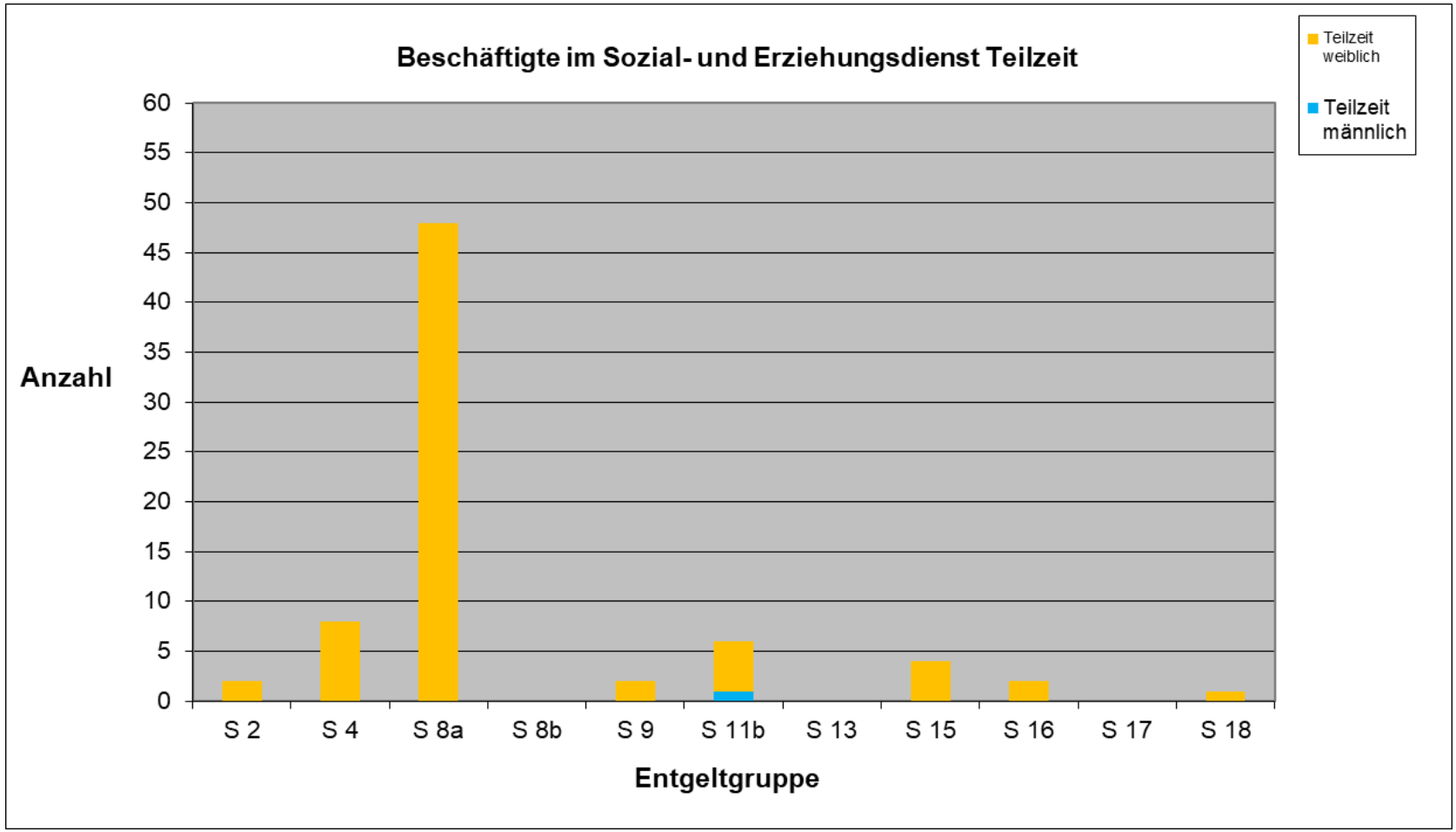

Beschäftigte Vollzeit im Sozial- und Erziehungsdienst
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgtruppe

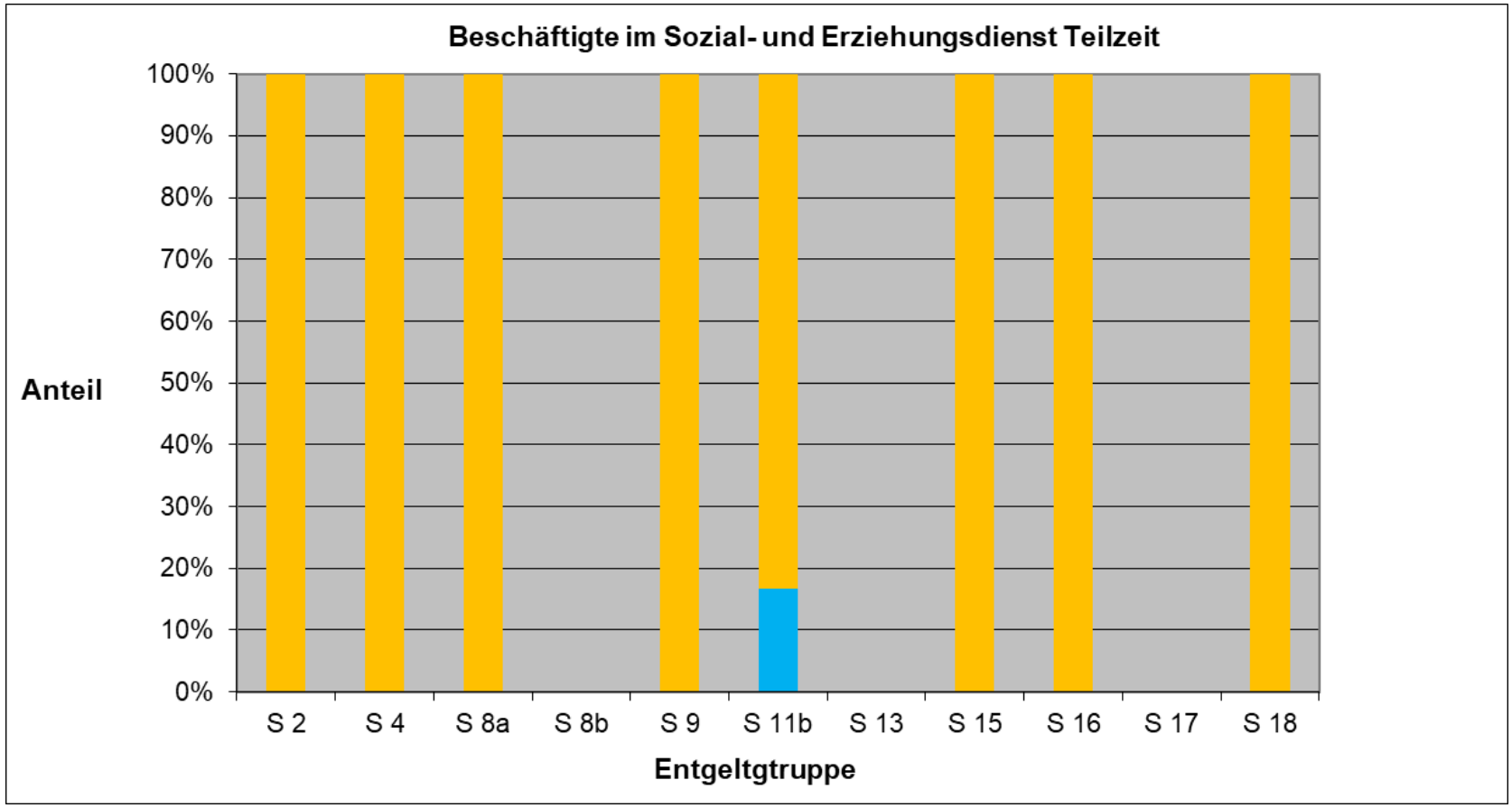
Anlage 2 c:

Beschäftigte Teilzeit im Sozial- und Erziehungsdienst

(Stand 06.2026)

Entgeltgruppe	Teilzeit gesamt	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
S 2	2	0	2
S 4	8	0	8
S 8a	48	0	48
S 8b	0	0	0
S 9	2	0	2
S 11b	6	1	5
S 13	0	0	0
S 15	4	0	4
S 16	2	0	2
S 17	0	0	0
S 18	1	0	1
Summe	73	1	72


Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst Teilzeit
Teilzeit weiblich
Teilzeit männlich
Anzahl
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgruppe

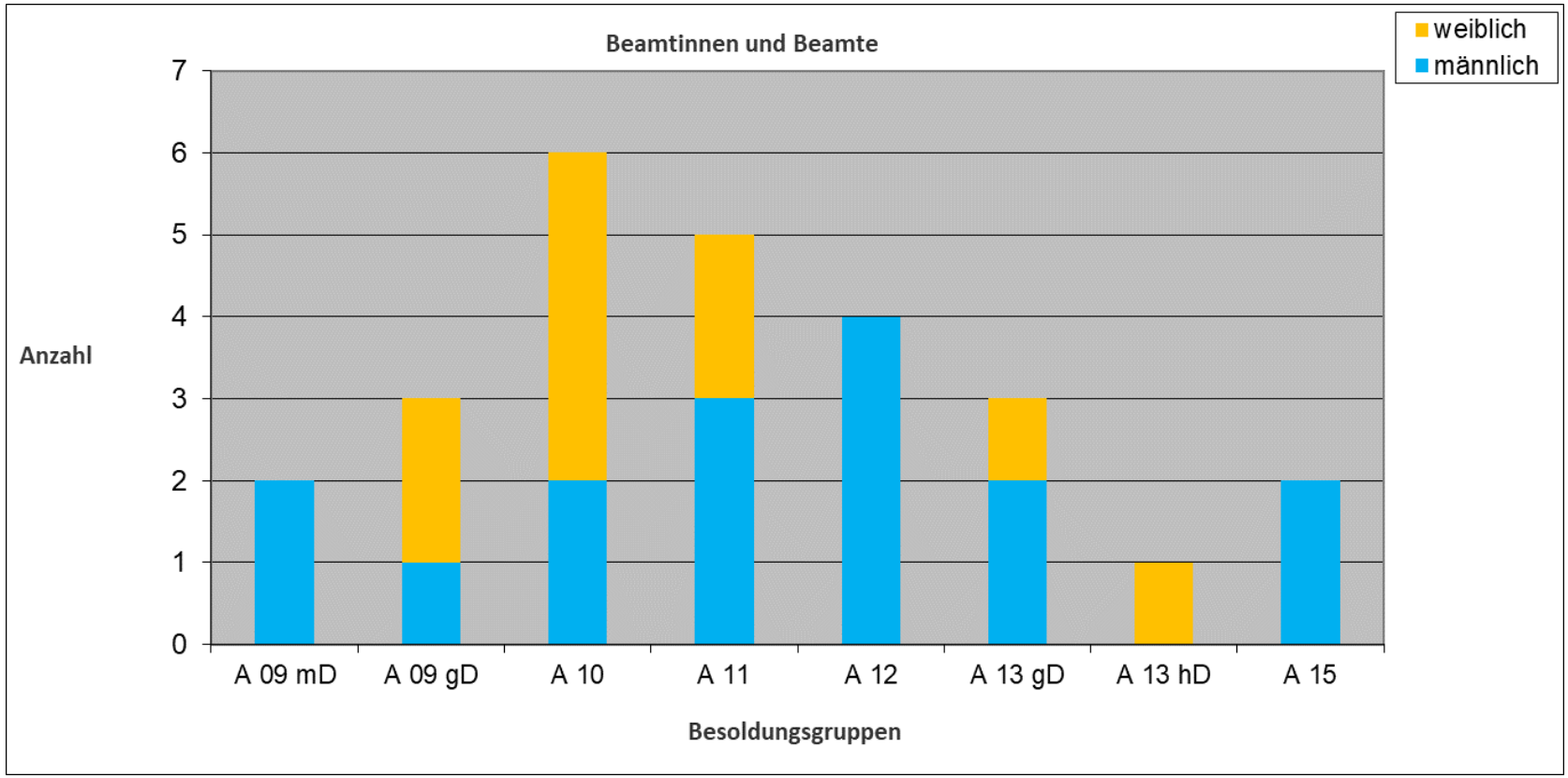

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst Teilzeit
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
S 2
S 4
S 8a
S 8b
S 9
S 11b
S 13
S 15
S 16
S 17
S 18
Entgeltgruppe

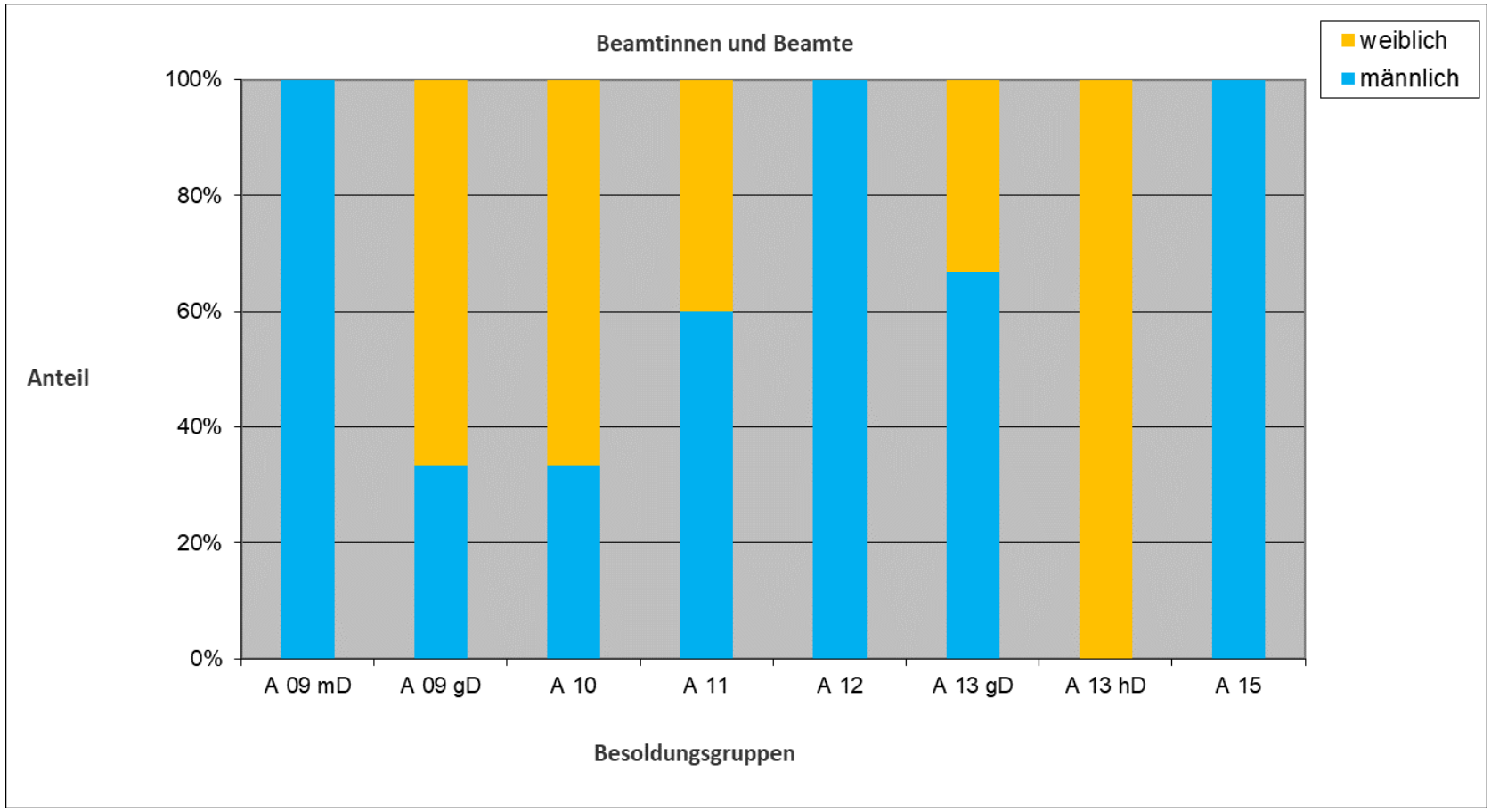
Anlage 3 a:

Beamtinnen und Beamte

(Stand 06/2026)

Besoldungsgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	davon Beurlaubte	Frauen-anteil in %
A 09 mD	2	2	0	1	1	0	0	0	0,00%
A 09 gD	3	1	2	2	1	1	1	0	66,67%
A 10	6	2	4	2	4	0	4	0	66,67%
A 11	5	3	2	4	1	1	1	0	40,00%
A 12	4	4	0	3	1	0	0	0	0,00%
A 13 gD	3	2	1	1	2	0	1	0	33,33%
A 13 hD	1	0	1	1	0	1	0	0	100,00%
A 15	2	2	0	2	0	0	0	0	0,00%
Summe	26	16	10	16	10	3	7	0	38,46%


Beamtinnen und Beamte
weiblich
männlich
Anzahl
0
1
2
3
4
5
6
7
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

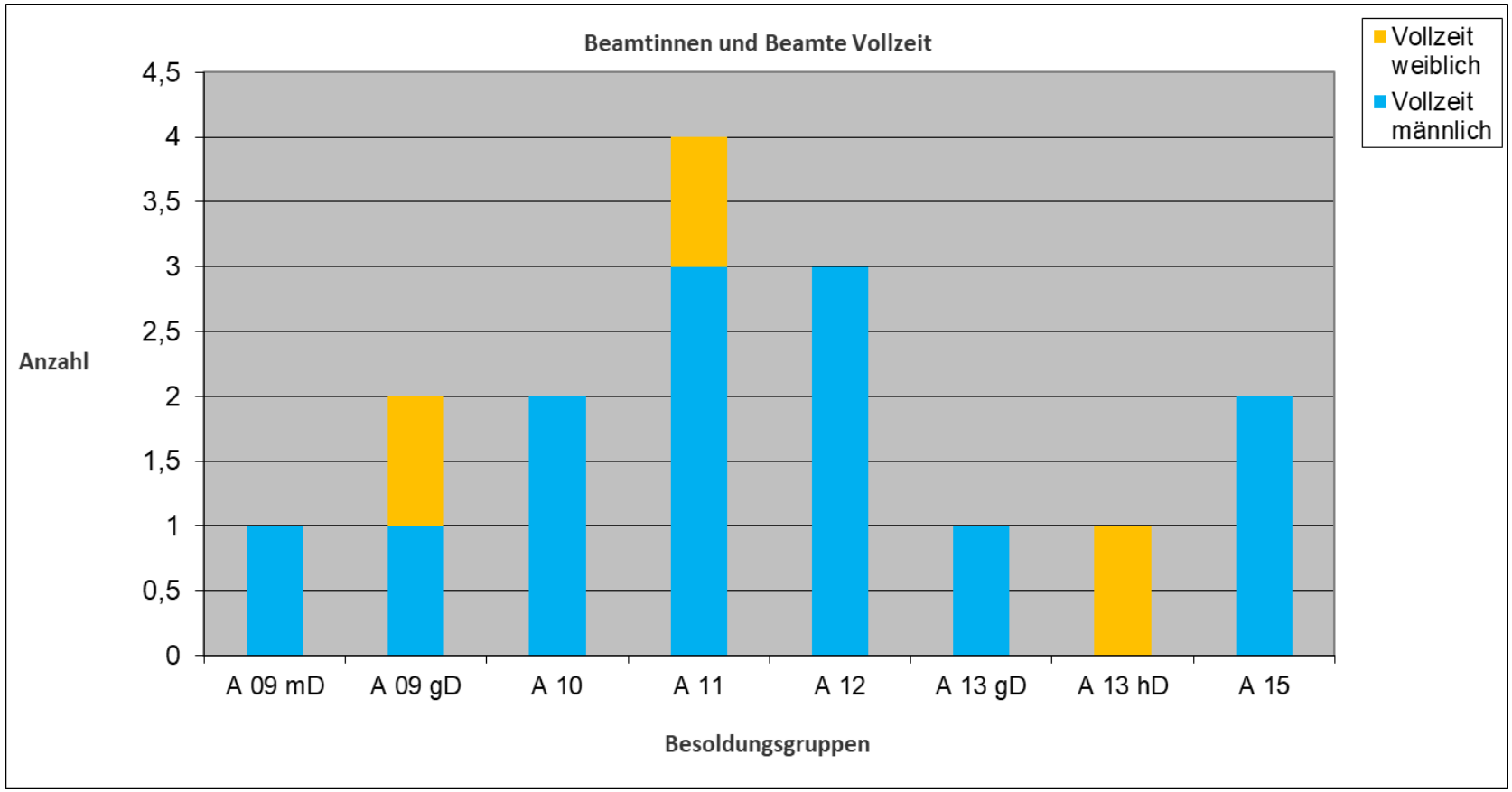

Beamtinnen und Beamte
weiblich
männlich
100%
80%
60%
40%
20%
0%
Anteil
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

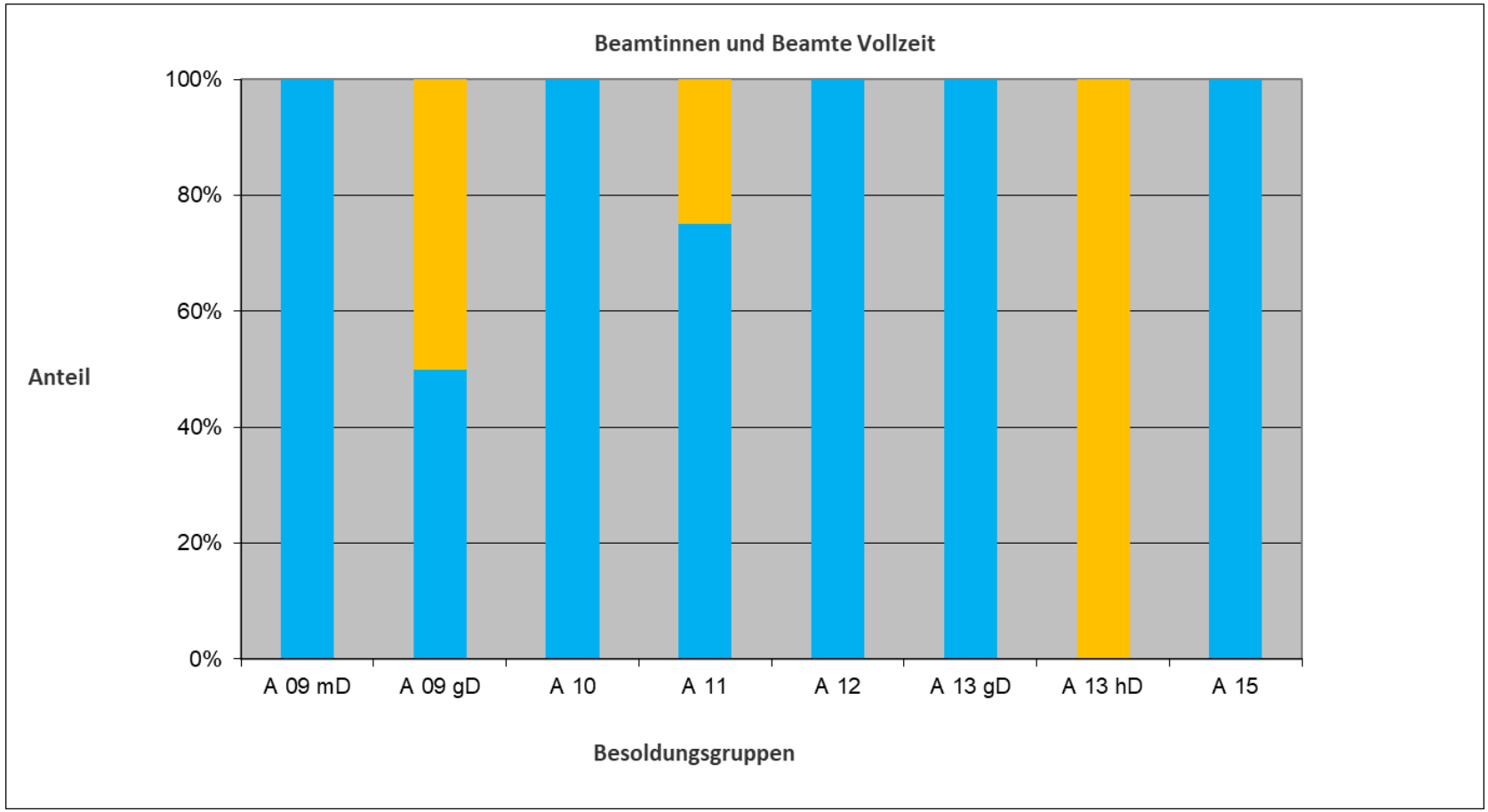
Anlage 3 b:

Beamtinnen und Beamte Vollzeit

(Stand 06/2026)

Besoldungsgruppe	Vollzeit gesamt	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich
A 09 mD	1	1	0
A 09 gD	2	1	1
A 10	2	2	0
A 11	4	3	1
A 12	3	3	0
A 13 gD	1	1	0
A 13 hD	1	0	1
A 15	2	2	0
Summe	16	13	3


Beamtinnen und Beamte Vollzeit
Vollzeit weiblich
Vollzeit männlich
Anzahl
4,5
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
0,5
0
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

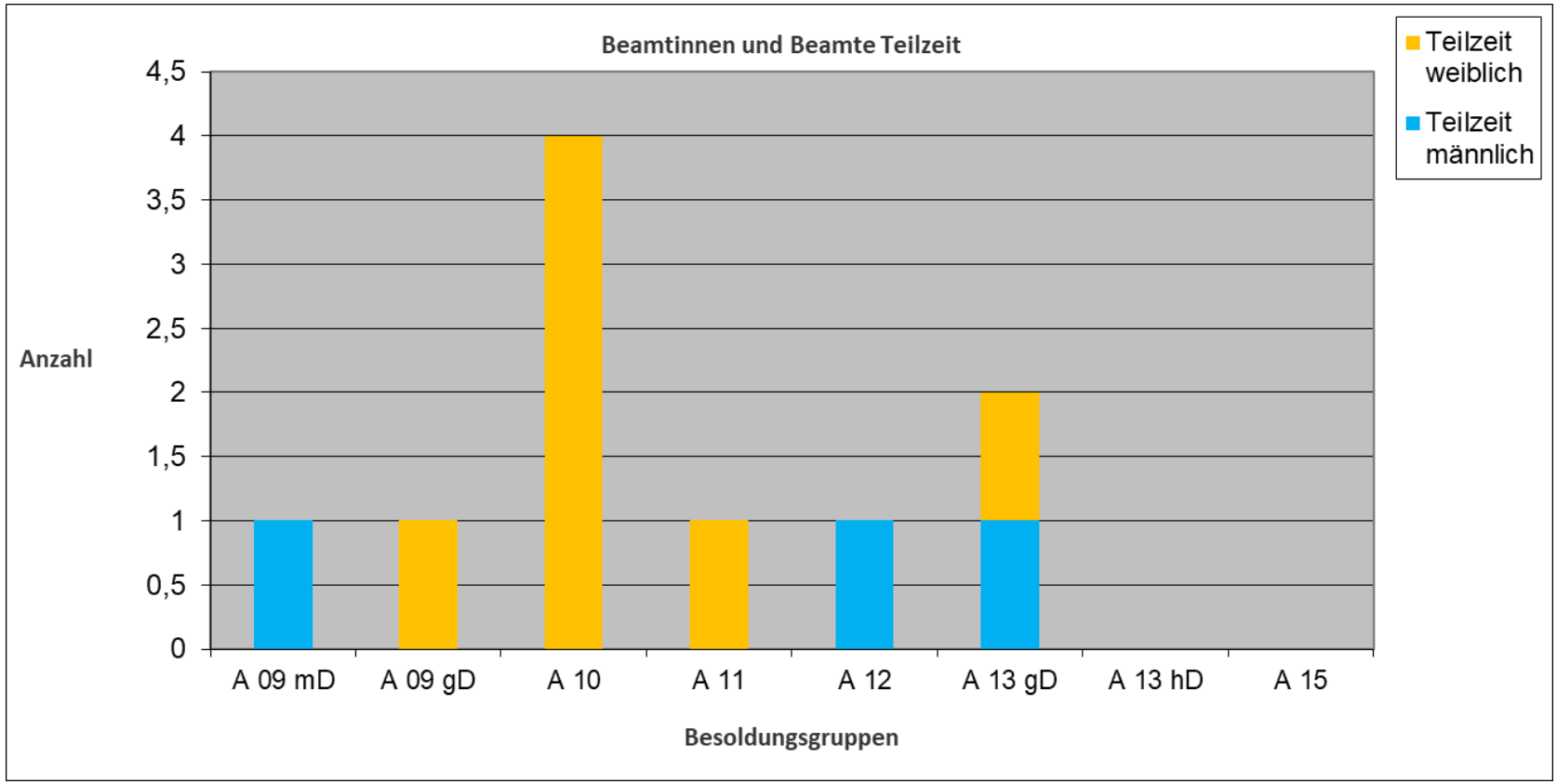

Beamtinnen und Beamte Vollzeit
100%
80%
60%
40%
20%
0%
Anteil
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

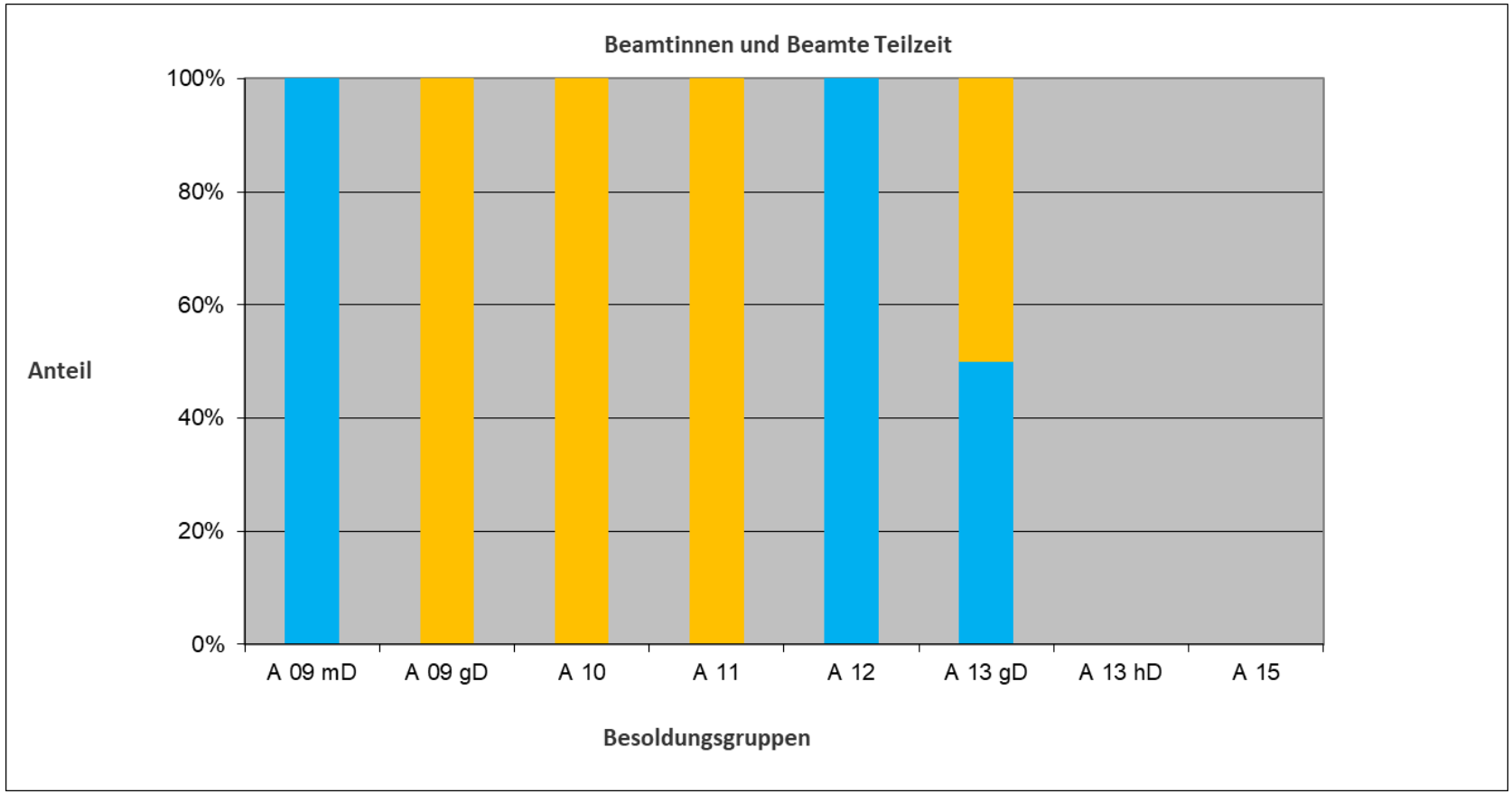
Anlage 3 c:

Beamtinnen und Beamte Teilzeit

(Stand 06/2026)

Besoldungsgruppe	Teilzeit gesamt	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
A 09 mD	1	1	0
A 09 gD	1	0	1
A 10	4	0	4
A 11	1	0	1
A 12	1	1	0
A 13 gD	2	1	1
A 13 hD	0	0	0
A 15	0	0	0
Summe	10	3	7


Beamtinnen und Beamte Teilzeit
Teilzeit weiblich
Teilzeit männlich
Anzahl
4,5
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
0,5
0
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

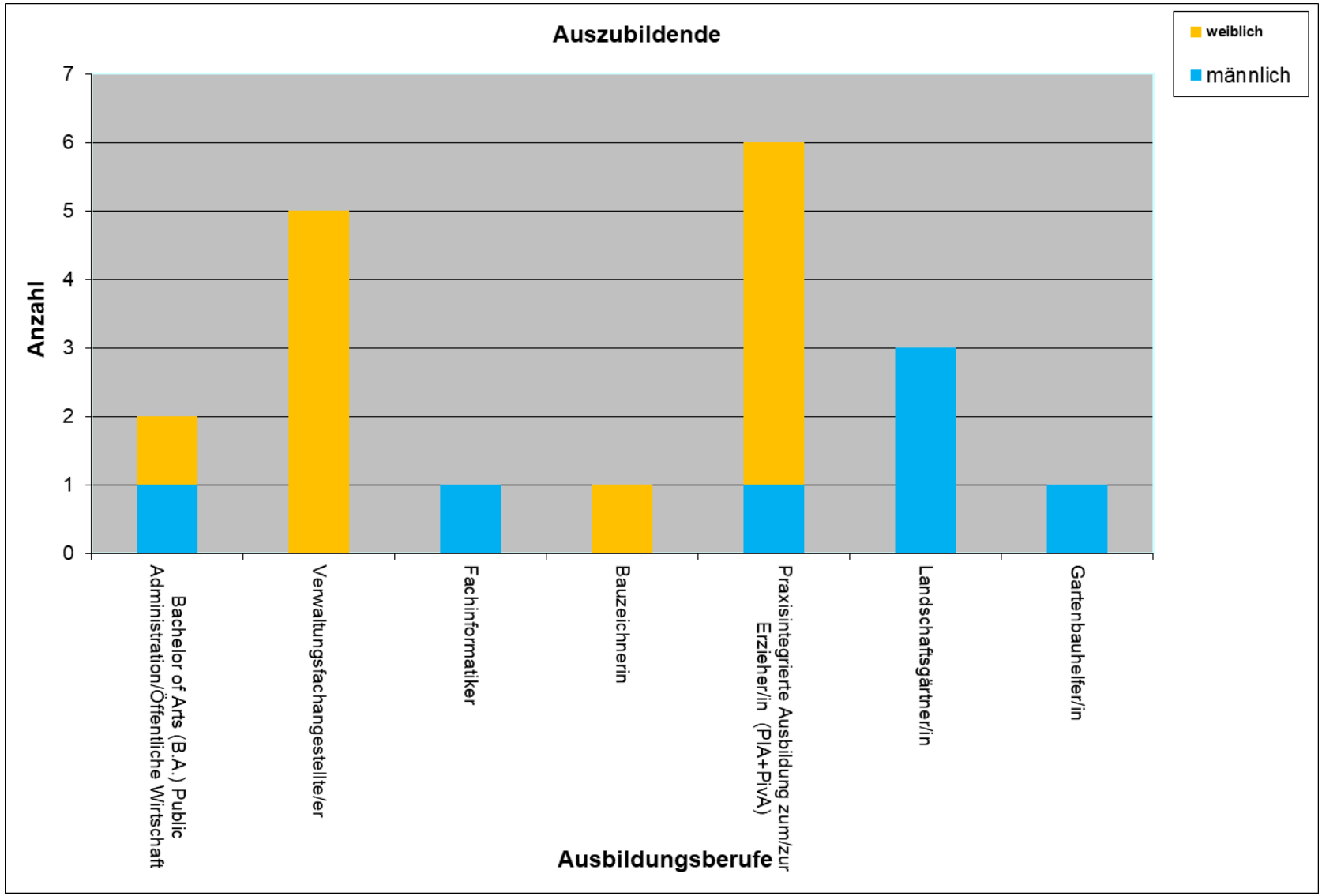

Beamtinnen und Beamte Teilzeit
100%
80%
60%
40%
20%
0%
Anteil
A 09 mD
A 09 gD
A 10
A 11
A 12
A 13 gD
A 13 hD
A 15
Besoldungsgruppen

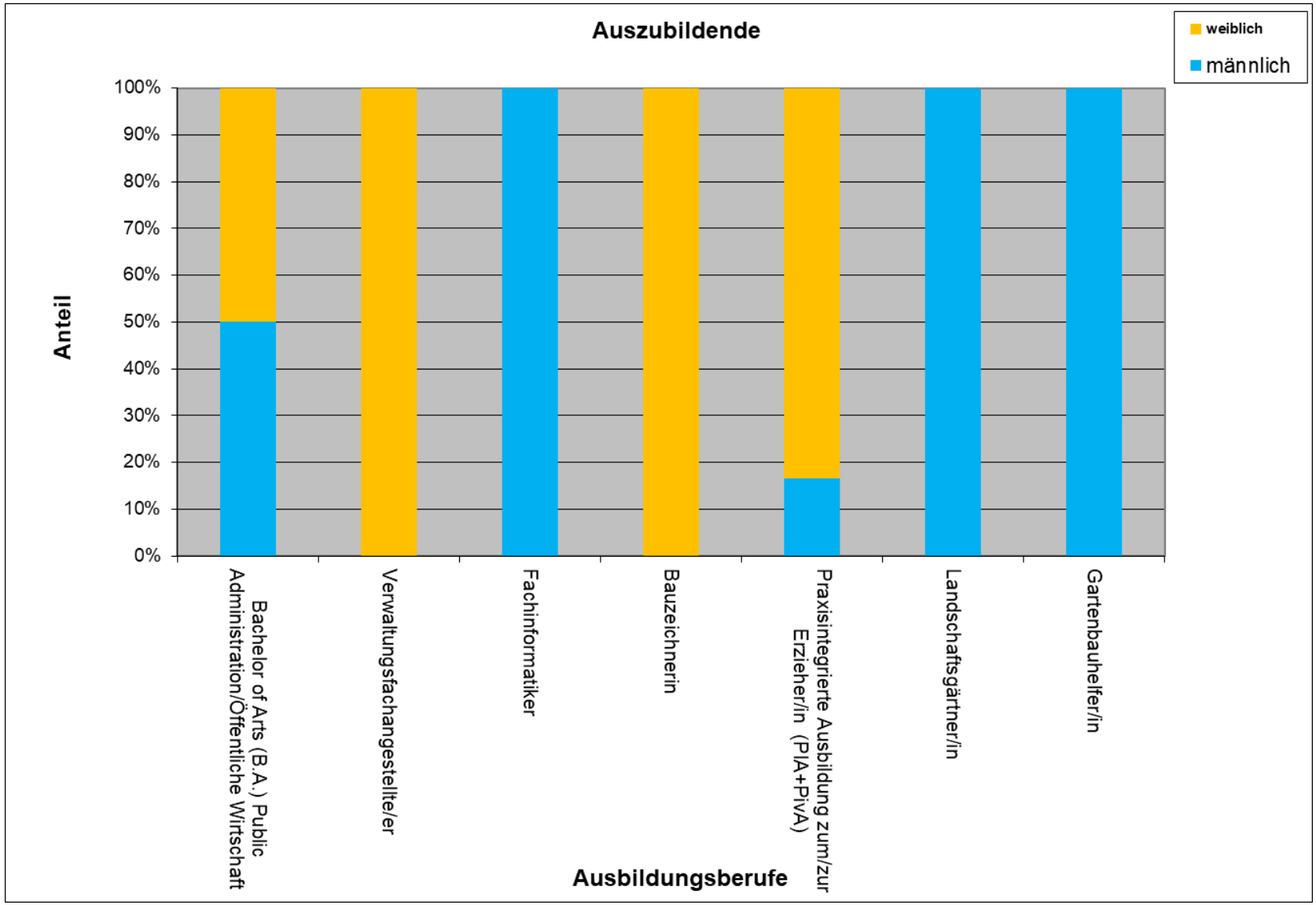
Anlage 4:

Auszubildende

(Stand 06/2026)

Ausbildungsberufe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauen-anteil in %
Bachelor of Arts (B.A.) Public Administration/Öffentliche	2	1	1	2	0	1	0	0	50,00%
Verwaltungsfachangestellte/er	5	0	5	5	0	5	0	0	100,00%
Fachinformatiker	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00%
Bauzeichnerin	1	0	1	1	0	1	0	0	100,00%
Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (PIA+PivA)	6	1	5	6	0	5	0	0	83,33%
Landschaftsgärtner/in	3	3	0	3	0	0	0	0	0,00%
Gartenbauhelfer/in	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00%
Summe	19	7	12	19	0	12	0	0	63,16%


Auszubildende
weiblich
männlich
Anzahl
0
1
2
3
4
5
6
7
Bachelor of Arts (B.A.) Public Administration/Öffentliche Wirtschaft
Verwaltungsfachangestellte/er
Fachinformatiker
Bauzeichnerin
Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (PIA+PiVA)
Landschaftsgärtner/in
Gartenbauhelfer/in
Ausbildungsberufe

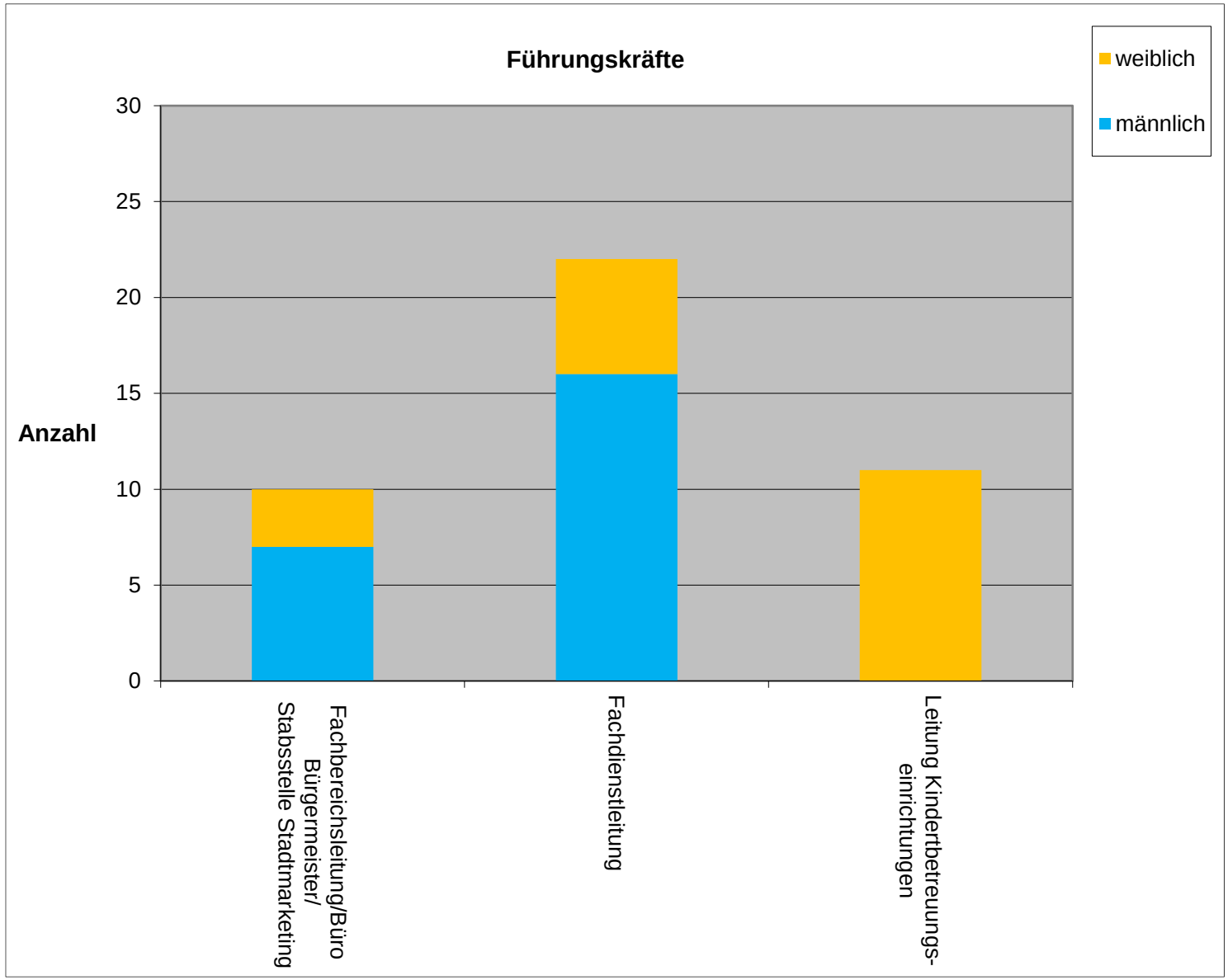

Auszubildende
weiblich
männlich
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Bachelor of Arts (B.A.) Public Administration/Öffentliche Wirtschaft
Verwaltungsfachangestellte/er
Fachinformatiker
Bauzeichnerin
Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (PIA+PivA)
Landschaftsgärtner/in
Gartenbauhelfer/in
Ausbildungsberufe

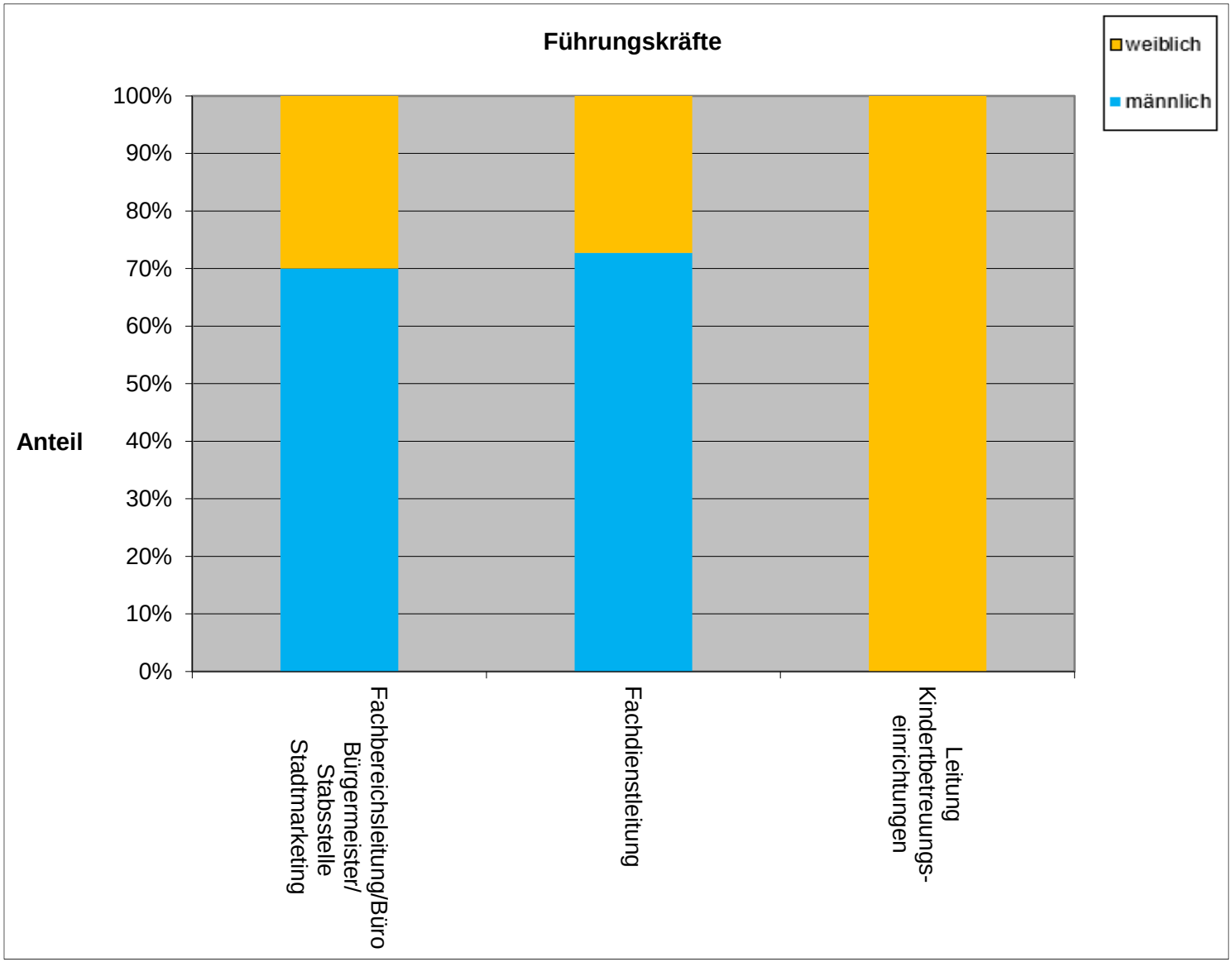
Anlage 5:

Führungskräfte

(Stand 06/2026)

	Führungskräfte gesamt	männlich	weiblich
Fachbereichsleitung/Büro Bürgermeister/ Stabsstelle Stadtmarketing	10	7	3
Fachdienstleitung	22	16	6
Leitung Kindertbetreuungseinrichtungen	11	0	11
Summe	43	23	20


Führungskräfte
weiblich
männlich
Anzahl
30
25
20
15
10
5
0
Fachbereichsleitung/Büro Bürgermeister/ Stabsstelle Stadtmarketing
Fachdienstleitung
Leitung Kindertbetreuungs-einrichtungen


Führungskräfte
weiblich
männlich
Anteil
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Fachbereichsleitung/Büro Bürgermeister/ Stabsstelle Stadtmarketing
Fachdienstleitung
Leitung Kindertbetreuungs-einrichtungen

Anlage 6:

Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen/Schätzung der zu besetzenden Personalstellen

freie/freiwerdende Stellen in der Zeit vom 01.01.2027- 31.12.2029 im Entgelt-/Besoldungsbereich*	**Entgelt-Besoldungsgruppe**	**Stellenanteil**
FB 65	EGr. 2	1,0
FB 50 (drei Beschäftigte) FB 65 (zwei Beschäftigte)	EGr. 3	1,15 0,26
FB 70	EGr. 5	1,0
FB 40 FB 70 (zwei Beschäftigte)	EGr. 6	0,87 2,0
FB 40 FB 60 (zwei Beschäftigte) FB 70 (zwei Beschäftigte)	EGr. 7	1,0 2,0 2,0
FB 50 FB 70 (vier Beschäftigte)	EGr. 8	0,75 4,0
FB 20 FB 70 StSt Büro Bürgermeister	EGr. 9a	1,0 1,0
FB 10	EGr. 10	0,50
FB 60 FB 70	EGr. 11	1,0 1,0
FB 65	EGr. 14	1,0
FB 50 (zwei Beschäftigte)	EGr. S 4	1,0
FB 50 (zwei Beschäftigte)	EGr. S 8a	1,5
FB 50	EGr. S 15	0,87
FB 65 (eine Beamtin/ein Beamter)	A 10	1,75

*Anmerkung:
Ausgegangen wurde von einer möglichen Pensions- bzw. Renteneintrittsspanne vom 62. Bis 67. Lebensjahr

Gesetzestext des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG)

Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGlG)

Vom 20. Dezember 2015

Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 03.08.2023 bis 31.12.2030

Erster Abschnitt
Allgemeines

§ 1 Ziele des Gesetzes
§ 2 Geltungsbereich
§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Grundsätze

Zweiter Abschnitt
Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5 Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen
§ 6 Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes
§ 7 Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte
§ 8 Vergabe von Ausbildungsplätzen
§ 9 Ausschreibungen
§ 10 Bewerbungsgespräche
§ 11 Auswahlentscheidungen
§ 12 Personalentwicklung
§ 13 Gremien

Dritter Abschnitt
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 14 Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung
§ 14a Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen

Vierter Abschnitt
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
§ 16 Dauer der Bestellung und Abberufung
§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
§ 18 Information und Austausch
§ 19 Widerspruchsrecht
§ 20 Rechtsschutz
§ 21 Dienstliche Stellung

Fünfter Abschnitt
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 22 Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen, Mehrung und Minderung von Stellen
§ 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen
§ 24 Aufgaben der kommunalen Frauenbüros
§ 25 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Erster Abschnitt
Allgemeines

§ 1
Ziele des Gesetzes

(1) Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und die Zugangsund Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Landesverwaltung einschließlich der Kanzlei des Hessischen Landtages, des Hessischen Datenschutzbeauftragten und des Hessischen Rechnungshofes,
2. die Gerichte des Landes,
3. die Gemeinden und Gemeindeverbände,
4. die kommunalen Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Regionalverband FrankfurtRheinMain,
5. die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe und
6. den Hessischen Rundfunk.

(2) Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 eigenverantwortlich anwenden.

(3) Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 angewendet werden.

§ 3

Begriffsbestimmungen

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

1. Eigenbetriebe und Krankenanstalten,
2. der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum in öffentlicher Trägerschaft,
4. die in § 82 Abs. 1 und § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 28. März 2023 (GVBl. S. 183), geändert durch Gesetz vom 29. Juni 2023 (GVBl. S. 456), genannten Dienststellen der Polizei und der Berufsfeuerwehr,
5. die Staatlichen Schulämter für alle allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie die Schulen für Erwachsene und
6. die Hessische Lehrkräfteakademie für die Studienseminare.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 7 des Hessischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen nach § 21 der Hessischen Landeshaushaltsordnung vom 1. April 2022 (GVBl. S. 184).

(4) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Verleihung eines Richteramtes mit einem höheren Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

(5) Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. 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 Eingangsamt des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes. Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einen Bereich. Die Stelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, kann weitere Unterteilungen vornehmen.

(6) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung von Kindern unter 18 Jahren sowie von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist.

§ 4

Grundsätze

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

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne nach den §§ 5 bis 7 und sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

(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.

Zweiter Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen

(1) Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zusammengefasst werden.

(2) In der Landesverwaltung kann für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt werden. Die Personalstellen von Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten sollen für die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit anderen Dienststellen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen in einem Frauenförder- und Gleichstellungsplan und darüber, welche Dienststelle diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Frauenförder- und Gleichstellungspläne auf. Für Personalstellen der Richterinnen und Richter und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt. Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind jeweils im Einvernehmen mit der für die erfassten Personalstellen personalentscheidenden Dienststelle aufzustellen.

(3) Für jede Gemeinde, jeden Gemeindeverband und jeden kommunalen Zweckverband ausschließlich der Eigenbetriebe und Krankenanstalten wird mindestens je ein Frauenförder- und Gleichstellungsplanaufgestellt. Durch Satzung kann geregelt werden, dass mehrere Eigenbetriebe oder mehrere Krankenanstalten einer Gemeinde einen gemeinsamen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellen. Gemeinden, Gemeindeverbände, Eigenbetriebe, Krankenanstalten und kommunale Zweckverbände mit weniger als fünfzig Beschäftigten können von der Aufstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes absehen.

(4) Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 sowie beim Hessischen Rundfunk wird jeweils mindestens ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt.

(5) Im Einvernehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle auch als Frauenförderplan oder als Gleichstellungsplan bezeichnet werden.

§ 6

Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

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

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
3. verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und
5. konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Für die Festlegung der Zielvorgaben und Maßnahmen sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(3) Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Abs. 2 Nr. 1 sind folgende Daten zu erheben:

1. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,
4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und

5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(4) Unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach Abs. 2 Nr. 5 können insbesondere fallen:

1. Potenzialerkennung und -förderung,
2. die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,
3. Fortbildungsmaßnahmen,
4. die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
5. die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,
6. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
7. die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
8. eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung,
9. die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern und
10. die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

(5) In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit ist durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 72 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. März 2023 (GVBl. S. 183), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 70 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes 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.

(7) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach Abs. 2 Nr. 3 sonst nicht erreicht werden können. Mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei Bedarf auch zu einem anderen Zeitpunkt angepasst werden.

§ 7

Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte

(1) In der Landesverwaltung bedürfen Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Zustimmung der Dienststelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht über die in dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen ausübt. Die Zustimmung gilt als erteilt, sofern die zuständige Dienststelle nicht innerhalb von drei Monaten entscheidet.

(2) Frauenförder- und Gleichstellungspläne, die beim Hessischen Landtag, beim Hessischen Datenschutzbeauftragten und beim Hessischen Rechnungshof aufgestellt werden, bedürfen der Zustimmung der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtages im Benehmen mit dem Präsidium des Landtages.

(3) Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Gemeinden der Gemeindevertretung und in den Gemeindeverbänden dem Kreistag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Frauenförder- und Gleichstellungspläne der kommunalen Zweckverbände und des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen sind der Verbandsversammlung, Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain der Verbandskammer zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

(4) Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Hochschulen des Landes und der übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 werden im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, aufgestellt. Rechtsaufsichtliche Beziehungen bleiben unberührt.

(5) Frauenförder- und Gleichstellungspläne des Hessischen Rundfunks bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates.

(6) Bei Änderungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 7 gelten Abs. 1 bis 5 entsprechend.

(7) Frauenförder- und Gleichstellungspläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt zu machen. Die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, berichtet der nach Abs. 1 bis 5

zuständigen Stelle alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14.

(8) Soweit der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe

hierfür sowohl im Rahmen der Anpassung an die aktuelle Entwicklung nach § 6 Abs. 7 als auch bei der Aufstellung des nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplanes darzulegen und in der Dienststelle bekannt zu geben.

(9) Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle fünf Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über Maßnahmen nach § 6 Abs. 4 und sonstige Maßnahmen der Förderung aufgrund von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 2 Abs. 1.

§ 8

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.

§ 9

Ausschreibungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Ausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren.

(2) In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen. Die Ausschreibung soll dienststellenübergreifend erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur

Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann.

(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche das Benehmen mit einer nach § 15 Abs. 1 Satz 4 oder 5 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen hat.

§ 10

Bewerbungsgespräche

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch 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 dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 11

Auswahlentscheidungen

(1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung sowie die Erfüllung der Zielvorgaben der Frauenförder- und Gleichstellungspläne 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 Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

(2) Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung oder Höhergruppierung 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 zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige

Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(4) Werden die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 für jeweils drei 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 Frauen- und Gleichstellungsplan zugestimmt oder diesen nach § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt hat, im Geltungsbereich der Frauen- und Gleichstellungspläne der Ministerien und der Staatskanzlei der Zustimmung der Landesregierung. Im Geltungsbereich der bei den Hochschulen aufgestellten Frauen- und Gleichstellungspläne ist die Zustimmung der Präsidentin, des Präsidenten, der Rektorin oder des Rektors 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 Regionalverband FrankfurtRheinMain die Zustimmung des Regionalvorstandes erforderlich. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darauf hinzuweisen, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 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 Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wegen eines Verfahrens nach den §§ 68 oder 70 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförder- und Gleichstellungsplan zuwiderlaufen.

(6) Unter Beachtung von § 10 des Hessischen Beamtengesetzes sind Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt einzustellen, die wegen der Wahrnehmung von Familienaufgaben 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 Wahrnehmung von Familienaufgaben wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 10 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 12

Personalentwicklung

(1) Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Dienststellen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

(2) In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

(3) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist in den Frauenförderund Gleichstellungsplan aufzunehmen.

(4) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist, 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.

(5) Maßnahmen zur Personalentwicklung sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

§ 13

Gremien

Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Dritter Abschnitt

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 14

Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.

(3) Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit, auf Telearbeit und auf Mobiles Arbeiten zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), geändert durch Gesetz vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652), und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012, S. 10, 340), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718), ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind. Die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sollen von der Dienststelle auf Wunsch über Stellenausschreibungen informiert werden.

(6) 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.

(7) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der

Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

(8) Abs. 7 gilt entsprechend für Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit in Anspruch nehmen.

§ 14a

Betreuungskosten bei besonderen Einsatzlagen

(1) Entstehen Beschäftigten aufgrund einer kurzfristigen Heranziehung zu besonderen Einsatzlagen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von Angehörigen, deren Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung im Sinne des § 63 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Beamtengesetzes nachgewiesen ist, so werden diese für einen Zeitraum von maximal zwei Wochen erstattet. Abweichend von Satz 1 kann im Einzelfall eine darüberhinausgehende Kostenerstattung gewährt werden, sofern Beschäftigte nachweisen, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung stand und der Beschäftigte in der besonderen Einsatzlage unverzichtbar war. Die Kostenerstattung ist ausgeschlossen

1. bei einer Betreuung durch Familienmitglieder ersten oder zweiten Grades oder
2. wenn die Betreuungskosten pflegebedürftiger Angehöriger von einer anderen Stelle übernommen werden.

(2) Die Kosten sind innerhalb eines Monats nach Beendigung der besonderen Einsatzlage bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen (Ausschlussfrist).

Vierter Abschnitt

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten bestellt mindestens eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden kann die Aufgabe 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 gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungsplan, so wird bei der hierfür zuständigen Dienststelle zusätzlich eine weitere Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Für den Geltungsbereich mehrerer gemeinsamer Frauenförder- und Gleichstellungspläne kann eine einzige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, wenn die Frauenförder- und Gleichstellungspläne zusammen nicht mehr als 2.000 Personalstellen betreffen.

(2) Zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. Die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte darf keiner Personalvertretung angehören. Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

(3) Die Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle unter Beachtung der Vorgaben des Abs. 2. Zur Bestellung ist die Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten erforderlich.

(4) Im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt; Abs. 2 und Abs. 3 Satz 2 gelten entsprechend. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Zustimmung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

(5) An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

(6) Bei den Gerichten sind für Angelegenheiten des richterlichen und des nicht richterlichen Personals, bei den Staatsanwaltschaften für Angelegenheiten des staatsanwaltlichen und des nicht staatsanwaltlichen Personals jeweils gesonderte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 über die Mindestzahl der Beschäftigten gilt entsprechend für die jeweilige Gruppe.

(7) Im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch die Amtsbezeichnung Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte verwenden.

§ 16

Dauer der Bestellung und Abberufung

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird für sechs Jahre bestellt. Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Beschäftigten kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen. Mit Zustimmung der Amtsinhaberin sind Verlängerungen der Bestellung um jeweils bis zu sechs Jahre möglich.

(2) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann nur wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Pflichten oder grober Verletzung der gesetzlichen Befugnisse als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von dieser Funktion

abberufen werden. Allgemeine dienstrechtliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erlischt durch die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die Versetzung an eine andere Dienststelle, den Eintritt oder die Versetzung in den Ruhestand, bei der Wahl in eine Personalvertretung oder durch Rücktritt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für die Stellvertreterin.

§ 17

Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768), und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere

1. die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie Maßnahmen nach § 6,
2. personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 75, 77 und 79 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststellen, für die sie bestellt wurde,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung,
5. die Besetzung von Gremien nach § 13 sowie
6. sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

(2) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne der §§ 75, 77 und 79 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, welche die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen betreffen, beteiligt zu werden. Im Rahmen der Beteiligungsrechte nach Satz 1 finden für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 die für die übrigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geltenden Vorschriften Anwendung, soweit nichts anderes bestimmt ist.

(3) In der Landesverwaltung ist bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von Bedeutung sind, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der betroffenen Dienststelle zu beteiligen. Bei organisatorischen Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Geschäftsbereiche von Bedeutung sind oder über die die Landesregierung entscheidet, wird anstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 1 die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der zuständigen obersten Landesbehörde beteiligt.

(4) Von 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; dies ist auf Verlangen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen. Vor fristlosen Entlassungen oder außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Das Votum ist zu den Akten zu nehmen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Folgt die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(5) Wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt wurde. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist hierfür eine Frist von zwei Wochen zu gewähren. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(6) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht. Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag in angemessener Zeit zu entscheiden. Die Entscheidung über einen schriftlich gestellten Initiativantrag ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle aktenrelevante Unterlagen, 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.

§ 18

Information und Austausch

(1) Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen nach § 62 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes zu geben.

(2) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. Sie kann sich auf dem Dienstweg an die oberste Dienstbehörde wenden.

(3) Zur Beratung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung nach § 1 Abs. 1 Satz 1, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium wenden. Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen dabei nicht ohne Einwilligung der Betroffenen übermittelt werden.

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Weibliche Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. Satz 1 und 2 gelten nicht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5.

(5) Das für das Hessische Gleichberechtigungsgesetz zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informations- und Erfahrungsaustausch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sind regelmäßig Gelegenheiten zu Fortbildungen, die der Ausübung ihres Amtes dienen, zu gewähren. Dies gilt insbesondere für Fortbildungen im Bereich des Gleichstellungsrechts, des Arbeitsrechts, des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts sowie der Personalentwicklung.

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 21 Abs. 2 Satz 2 sind hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung schriftlich und unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen.

(2) Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Widerspruchs erneut über den Vorgang. Soweit die Dienststelle dem Widerspruch

nicht abhilft, hat sie dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

(3) Soweit die Dienststelle einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht abhilft, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Landesverwaltung die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugestimmt oder diesen nach § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt hat, beantragen. Bei Dienststellen der Gemeinden kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Gemeindevorstandes, bei Dienststellen der Gemeindeverbände die Entscheidung des Kreisausschusses beantragen, bei Dienststellen der kommunalen Zweckverbände die Entscheidung des Verbandsvorstandes, beim Landeswohlfahrtsverband Hessen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses, beim Regionalverband FrankfurtRheinMain die Entscheidung des Regionalvorstandes. Bei den übrigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung des Organs, welches die Geschäftsführung wahrnimmt, beantragen, 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 oder nach Ablauf der Entscheidungsfrist nach Abs. 2 Satz 1 schriftlich und unter Darlegung der Gründe zu beantragen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist die Entscheidung unverzüglich zu beantragen.

(4) Die Stelle nach Abs. 3 Satz 1 bis 3 entscheidet innerhalb eines Monats, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen innerhalb von drei Tagen, schriftlich und unter Darlegung der Gründe über den Widerspruch.

(5) Bis zur erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 2 oder der Entscheidung nach Abs. 4 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

§ 20

Rechtsschutz

(1) Bleibt der Widerspruch nach § 19 erfolglos, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats das zuständige Verwaltungsgericht anrufen.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus diesem Gesetz verletzt hat oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht entsprechenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) Abweichend von Abs. 1 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über den Widerspruch von der Stelle nach § 19 Abs. 3 Satz 1 bis 3 innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 4 sachlich nicht entschieden worden ist und eine Nachfrist von mindestens zwei Wochen unter Androhung der Beschreitung des Rechtswegs

fruchtlos abgelaufen ist. Soweit eine Stelle nach § 19 Abs. 3 Satz 1 bis 3 nicht vorgesehen ist, gilt Satz 1 entsprechend, wenn die Dienststelle innerhalb der Frist nach § 19 Abs. 2 Satz 1 nicht entschieden hat. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 21

Dienstliche Stellung

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie 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) Für die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine Stelle zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit

1. 150 bis 300 Beschäftigten mit 25 Prozent,
2. mehr als 300 Beschäftigten mit 50 Prozent und
3. mehr als 600 Beschäftigten mit 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Im Benehmen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in Dienststellen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1.200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der vollen Regelarbeitszeit. In Dienststellen mit mehr als 2.000 Beschäftigten sind, falls erforderlich, zudem Stellenanteile für eine weitere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen. Für die Tätigkeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden die Aufgaben nach § 17 Abs. 3 entsprechend zu berücksichtigen. In den Hochschulen sind bei der Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben nach § 6 Abs. 4 Satz 2 des Hessischen Hochschulgesetzes zu berücksichtigen.

(3) Bei ununterbrochener Abwesenheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über drei Monate hinaus ist ihre Stellvertreterin in dem gleichen Umfang wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu entlasten. Soweit der Stellvertreterin nach § 15 Abs. 4 Satz 2 Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen worden sind, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin aufzuteilen.

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt insbesondere für die berufliche Entwicklung. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, denen für ihre Tätigkeit eine Stelle mit 100 Prozent zur Verfügung gestellt wurde, haben bei sie betreffenden Personalentscheidungen einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs. Die Dienststelle hat auf Antrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit vorzunehmen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin unvermeidbar ist und die Stelle, die bei einem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet, zugestimmt hat. Auf eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin, mit der ein Arbeitsverhältnis besteht, findet § 15 Abs. 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762), 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 3 entscheidet.

Fünfter Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 22

Neuerrichtung, Auflösung und Eingliederung von Dienststellen, Mehrung und Minderung von Stellen

(1) In neu errichteten Dienststellen sind innerhalb von sechs Monaten Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufzustellen. § 11 Abs. 5 gilt insoweit nicht. In Dienststellen, in denen die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um mehr als zwanzig Prozent steigt oder sinkt, sind Frauenförder- und Gleichstellungspläne entsprechend § 6 Abs. 7 innerhalb von sechs Monaten anzupassen.

(2) In neu errichteten Dienststellen bestellt die Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen eine kommissarische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von sechs Monaten; § 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes gilt in diesen Fällen nicht. Innerhalb dieser Frist ist die Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auszuschreiben und neu zu besetzen.

(3) Geht eine Dienststelle durch Auflösung oder Eingliederung unter, so endet gleichzeitig das Amt der für diese Einheit bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertreterin.

§ 23

Rechte der Menschen mit Behinderung

Die Rechte der Menschen mit Behinderung 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, Außerkrafttreten

Das Gesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2030 außer Kraft.