

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)

Vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75)

Geändert durch Gesetz zur Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts vom 15.12.2009 (HmbGVBl. S. 405) ; In-Kraft-Treten 01.01.2010

- **§ 1 Ziel des Gesetzes**
- **§ 2 Geltungsbereich**
- **§ 3 Zuständigkeit**
- **§ 4 Frauenförderpläne**
- **§ 5 Ausbildung**
- **§ 6 Einstellung**
- **§ 7 Berufliche Entwicklung**
- **§ 8 Abweichungen und Ausnahmen**
- **§ 9 Qualifikation**
- **§ 10 Stellenausschreibungen**
- **§ 11 Fortbildung**
- **§ 12 Teilzeitbeschäftigung**
- **§ 13 Beurlaubung**
- **§ 14 Frauenbeauftragte**
- **§ 15 Erfahrungsbericht**
- **§ 16 Änderungsvorschrift**
- **§ 17 Sonderregelungen für den Hochschulbereich**
- **§ 18 Übergangsbestimmungen**

§ 1 Ziel des Gesetzes

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) gefördert. Den besonderen Belangen behinderter Frauen wird Rechnung getragen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten

1. der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. der landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Norddeutschen Rundfunk und für die Öffentliche Bausparkasse Hamburg.

§ 3 Zuständigkeit

Die Behörden und Gerichte der Freien und Hansestadt Hamburg sowie die landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts haben jeweils für ihren Geschäftsbereich die nach diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahme zu treffen.

§ 4 Frauenförderpläne

(1) Jede Dienststelle, für die ein Personalrat oder ein Richterrat zu wählen ist, hat auf der Grundlage ihrer Beschäftigtenstruktur einen Frauenförderplan zu erstellen. In ihm ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie speziell in den höheren Bezahlungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll. Die Frauenförderpläne sind fortzuschreiben.

(2) Die Frauenförderpläne sind von

1. den Behörden und Gerichten der Freien und Hansestadt Hamburg,
2. den landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts über die Aufsichtsbehörde

der für die Gleichstellung der Frau zuständigen Behörde vorzulegen.

§ 5 Ausbildung

(1) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden, sind bei gleichwertiger Eignung und Befähigung vorrangig Bewerberinnen zu berücksichtigen, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben ist.

(2) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, sind geeignete und befähigte Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben ist.

(3) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des Öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des Öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, findet eine vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen nicht statt.

§ 6 Einstellung

Bei der Einstellung einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zur Hälfte vertreten sind.

§ 7 Berufliche Entwicklung

Bei der beruflichen Entwicklung, insbesondere bei

1. der Übertragung eines Amtes mit
 - a) höherem Endgrundgehalt,
 - b) höherer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
2. der Höhergruppierung,
3. der Vorentscheidung für eine Maßnahme nach Nummer 1 oder 2,

sind Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlsgruppe entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten in der nächstniedrigeren Bezahlsgruppe der Laufbahn oder des Berufs in der Dienststelle vertreten sind. Die vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation endet, sobald Frauen in der jeweiligen Bezahlsgruppe zur Hälfte vertreten sind.

§ 8 Abweichungen und Ausnahmen

- (1) In Dienststellen, in denen Frauen nicht oder nur in beschränkter Anzahl einsetzbar sind, ändern sich die für die Anwendung der §§ 5 und 6 maßgebenden Bezugsgrößen entsprechend.
- (2) Ausnahmen von den §§ 5 bis 7 sind nur zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers schwer wiegende Gründe sozialer Art vorliegen.
- (3) Die §§ 6 und 7 finden keine Anwendung auf die Auswahl- oder Findungsverfahren nach dem Schulverfassungsgesetz.

§ 9 Qualifikation

- (1) Die Qualifikation ist ausschließlich nach solchen Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Leistungsmerkmalen zu messen, die den Anforderungen der Laufbahn oder des Berufs und im Falle der beruflichen Entwicklung der zu besetzenden Stelle entsprechen.
- (2) Bei der Bewertung der Qualifikation sind auch durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen.

§ 10 Stellenausschreibungen

- (1) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Sind Frauen nach den Maßstäben der §§ 5 bis 7 und des § 8 Absatz 1 mit einem zu geringen Anteil an den Beschäftigten vertreten, ist darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- (2) Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen.

(3) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

§ 11 Fortbildung

(1) Die Fortbildung ist so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienpflichten und bei Teilzeitarbeit ermöglicht wird.

(2) Bei Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen in größerer Anzahl als bisher als Leiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(3) Die jährlich angebotenen Teilnehmerplätze für die Fortbildung sind zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, wenn es der Anteil der Frauen an den Zielgruppen für die jeweiligen Veranstaltungen zulässt.

(4) Bei der Fortbildung in den Bereichen "Führungslehre" und "Kooperation" ist der Themenkreis "Gleichstellung der Frau" in die Programme einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten und Führungsaufgaben.

(5) In das zentrale Fortbildungsprogramm sind Veranstaltungen für beurlaubte Beschäftigte zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg aufzunehmen, soweit dies zweckmäßig ist.

(6) In das zentrale Programm für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen für Frauenbeauftragte aufzunehmen.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(2) Zu diesem Zweck sind die organisatorischen Voraussetzungen für eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit auch auf Stellen höherer Bezahlungsgruppen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon nicht auszuschließen.

(3) Die Regelung des § 63 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405) in der jeweils geltenden Fassung über die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden.

(4) Streben Beschäftigte mit aus familiären Gründen verminderter regelmäßiger Arbeitszeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

§ 13 Beurlaubung

(1) Die Regelung des § 63 des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Beurlaubung ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden.

(2) Zur Erhaltung der Qualifikation und zur Anpassung an die berufliche Entwicklung sind die Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte Beschäftigte offen zu halten. Die beurlaubten

Beschäftigten sind regelmäßig über das für sie in Betracht kommende Fortbildungsangebot zu unterrichten.

(3) Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) sind auf Antrag vorrangig beurlaubten Beschäftigten anzubieten, soweit die Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderläuft.

(4) Streben aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

§ 14 Frauenbeauftragte

Die Dienststellen können jeweils weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können.

§ 15 Erfahrungsbericht

Der Senat legt der Bürgerschaft im Abstand von drei Jahren einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes vor.

§ 16 Änderungsvorschrift

(hier nicht wiedergegeben)

§ 17 Sonderregelungen für den Hochschulbereich

Die besonderen Vorschriften des Hochschulrechts über die Förderung von Frauen bleiben unberührt.

§ 18 Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. April 1992 in Kraft. Abweichend von Satz 1 ist § 13 Absatz 1 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer landesunmittelbarer juristischer Personen des öffentlichen Rechts, die am Wettbewerb teilnehmen, erst vom 1. April 1994 an anzuwenden.

(2) Der Frauenförderplan nach § 4 ist erstmals zum 1. April 1993 zu erstellen.

(3) Der Erfahrungsbericht nach § 15 ist erstmals zum 31. März 1994 vorzulegen.