

# Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) 2016 und Personalratsmandat

(2. Fassung/Februar 2016)

Der Hessische Landtag hat am 17.12.2015 das seit dem 1.1.2016 geltende neue Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) beschlossen, das im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet ist.<sup>1</sup> Es löst vollständig das bis zum 31.12.2015 befristete HGIG v. August 2007, zuletzt geändert im März 2015, ab. Zu den wahlrechtlichen Auswirkungen folgende Hinweise:

## Inhaltsübersicht

<b>I. Unvereinbarkeit von Funktion und Mandat</b>	S. 2
<b>II. Geltungsbereiche</b>	S. 2 bis 8
1. Persönlich	
a) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin erfasst.	S. 2, 3
b) Kombination mit dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4a HGO, § 4b HKO	S. 3
c) Mitglieder und Ersatzmitglieder von Personalvertretungen	S. 3-5
2. Gremien	
a) Örtliche Personalvertretungen, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte erfasst	S. 5
b) Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht erfasst	S. 5, 6
c) Beschäftigtenvertreter in den Verwaltungsräten nicht erfasst	S. 6
d) Vertrauensleute der Polizeihauptwachtmeisteranwärter nicht erfasst	S. 6
e) Vertrauenspersonen der Rechtsreferendare nicht erfasst	S. 6
f) Richtervertretungen nicht erfasst	S. 6, 7
g) Schwerbehindertenvertretung erfasst	S. 7, 8
<b>III. Verfahrensfragen</b>	S. 8, 9
1. 1.1.2016	S. 8
2. Mai 2016	S. 8, 9
<b>IV. Vergleichbare Regelungen</b>	S. 9
1. Baden-Württemberg	S. 9
2. § 33 Abs. 1 Satz 4 HHG	S. 10
<b>V. Zusammenfassung</b>	S. 10

---

1 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung –Hessisches Gleichberechtigungsgesetz- HGIG v. 20.12.2015, GVBl. 2015, S. 637. In Kraft getreten am 1.1.2016: § 26 Satz 1 HGIG.

## I.

### Unvereinbarkeit von Funktion und Mandat

Im Gegensatz zu dem bis zum 31.12.2015 geltenden Recht hat der Gesetzgeber nunmehr eine Unvereinbarkeitsregelung der Funktion einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem Personalratsmandat ausdrücklich geregelt. Nach § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG darf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte „... keiner Personalvertretung angehören“. Folglich wurde in § 16 Abs. 3 HGIG bestimmt, dass die Bestellung zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten „... bei der Wahl in eine Personalvertretung...“ „erlischt“. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass durch dieses Verbot „... Interessenkollisionen vermieden und die Unabhängigkeit ... gesichert werden soll.“ Alle Regelungen beziehen sich nicht nur auf die eigentliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch auf ihre Stellvertreterin nach § 15 Abs. 4 HGIG <sup>2</sup>.

Diese Neuregelung ist **ohne jegliche Übergangsregelung** am 1.1.2016 in Kraft getreten. Eine Regelung, dass die bis zum 31.12.2015 bestellten Frauenbeauftragten<sup>3</sup> ab Januar 2016 die Funktion der jetzt Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ausüben, fehlt. Wenn der Gesetzgeber jedoch gewollt hätte, dass die Funktion der am 31.12.2015 bestellten Frauenbeauftragten mit Ablauf dieses Tages endet und ab dem 1.1.2016 Neubestellungen erforderlich wären, hätte er dies regeln müssen. Dies ist erkennbar nicht geschehen. Von daher ist davon auszugehen, dass die bis zum 31.12.2015 bestellten Frauenbeauftragten ihre Funktion auch darüber hinaus ausüben. Eine Übergangsregelung für den Personenkreis derjenigen, die am 31.12.2015 sowohl die Funktion der Frauenbeauftragten ausübten als auch über ein Personalratsmandat verfügten, fehlt ebenfalls. Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass dies nicht gewollt war und seit dem 1.1.2016 neues Recht gilt und anzuwenden ist.

## II.

### Geltungsbereiche

#### 1. Persönlich

##### a) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin erfasst

Wie bereits erwähnt, gilt die Neuregelung sowohl für die „eigentliche“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, als auch für ihre (mindestens) eine Stellvertretung. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 16 Abs. 4 HGIG sowie aus der amtlichen Begründung zum Gesetzentwurf<sup>4</sup>. Dem steht auch die unterschiedliche Konstellation bei der Stellvertretung nicht entgegen. Es gibt zum einen eine Abwesenheitsvertretung, daneben besteht aber auch die Möglichkeit, dass die bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Stellvertreterin dauerhaft Aufgaben zur eigenen Erledigung überträgt (§ 15 Abs. 4 HGIG). Auf die Abwesenheitsvertretung finden ausdrücklich die Abs. 2 und 3 des § 15 HGIG Anwendung (§ 15 Abs. 4 Satz 1, 2. Halbs. HGIG). Damit hat der Gesetzgeber **klargestellt**, dass auch die **Abwesenheitsvertreterin**

---

2 Begründung zu § 15 Abs. 2 HGIG des Gesetzentwurfes der Fraktion der CDU und Bündnis90/Die Grünen v. 6.7.2015, LT.-Drucks. 19/2161, S. 24.

3 § 15 HGIG i. d. bis zum 31.12.2015 geltenden Fassung.

4 LT.-Drucks. 19/2161 v. 7.7.2015, S. 24.

**rin unter die Unvereinbarkeitsregelung fällt.** Alles andere würde auch zu unlösbaren Abgrenzungsproblemen führen. Verfügte die Abwesenheitsvertreterin über ein Personalratsmandat, dann würde im Falle des Abwesenheitsfalles als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Unvereinbarkeitsregelung eintreten, die Vertretung könnte nicht wahrgenommen werden, denn nicht das Personalratsmandat endet, sondern das der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Eine zeitweilige Verhinderung der Ausübung des Personalratsmandates i. S. des § 28 Abs. 1 Satz 2 HPVG ist nicht gegeben, weil dies die grundsätzliche Mitgliedschaft im Personalrat nicht tangiert und damit dem gesetzgeberischen Willen des § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG entgegenläuft. Im Übrigen könnte auch bei einem Ruhen des Personalratsmandates der Interessenwiderstreit nicht ausgeschlossen werden. Würde die Vertreterin im Verhinderungsfall tätig, während gleichzeitig das Personalratsmandat ruht, dann könnte zu einem späteren Zeitpunkt, wenn der Verhinderungsfall beendet und das Personalratsmandat wieder aufgelebt ist, die von ihr mitentschiedene Personalangelegenheit im Personalrat zur Beratung und Entscheidung anstehen. Es träte der Fall des Interessenswiderstreits ein, der vermieden werden soll.

Dies alles gilt umso mehr auch für den Fall des § 15 Abs. 4 Satz 2 HGIG, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen hat. In diesem Fall wird die Stellvertreterin nicht nur im Abwesenheitsfall, sondern dauerhaft tätig. Damit würde der denkbare Interessenswiderstreit eintreten, den der Gesetzgeber vermeiden will.

Aus der Gesamtregelung ist erkennbar, dass der Gesetzgeber eine strikte Trennung beider Funktionen wollte und herbeigeführt hat.

#### **b) Kombination mit dem Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4a HGO bzw. § 4 b HKO**

Wie schon nach dem bis zum 31.12.2015 geltenden § 14 Abs. 1 Satz 3 HGIG, ist es auch seit dem 1.1.2016 möglich, die Funktion und Aufgabenstellung dem kommunalen Frauenbüro oder einer vergleichbaren Stelle nach § 4a HGO, 4b HKO zu übertragen (§ 15 Abs. 1 Satz 2 HGIG. Diese Kombinations- bzw. Verbindungsmöglichkeit ändert allerdings unverändert nichts an der Notwendigkeit der Bestellung einer natürlichen Person und ggf. einer oder mehrerer Stellvertretungen zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten i. S. des § 15 ff. HGIG. Die Zuordnung zu dem kommunalen Frauenbüro ist zunächst eine rein organisatorische Maßnahme, die an der Notwendigkeit einer persönlichen Bestellung nichts ändert<sup>5</sup>. Von daher gilt, dass die Person, die dem kommunalen Frauenbüro angehört und gleichzeitig zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bestellt wurde, nicht auch der Personalvertretung angehören darf. Maßgebend für die Unvereinbarkeitsregelung ist die Bestellung nach §§ 15 ff. HGIG und nicht die organisationsrechtliche Zugehörigkeit innerhalb der Dienststelle.

#### **c) Mitglieder und Ersatzmitglieder von Personalvertretungen**

---

5 Details: v. Roetteken § 14 HGIG (a. F.) Rn. 25.

§ 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG bestimmt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keiner Personalvertretung „*angehören*“ darf. Es wird dabei nicht unterschieden zwischen der personalvertretungsrechtlichen Unterscheidung nach der Mitgliedschaft, der Ersatzmitgliedschaft und einer zeitweiligen Mitgliedschaft im Personalrat (§ 28 Abs. 1 HPVG).

- Personalratsmitglieder:

Unstreitig bezieht sich die Unvereinbarkeitsregelung auf ein gewähltes **Mitglied** einer Personalvertretung. Dabei ist von dem Erlangen eines Mandates im personalvertretungsrechtlichen Sinne nach § 23 Abs. 1 Satz 2 HPVG auszugehen. D.h. Personalratsmitglied ist zunächst, wer bei der Wahl einen unmittelbaren, direkten Sitz im Gremium erlangt hat.

- Ersatzmitglieder (§ 28 Abs. 1 Satz 1 HPVG):

Gleichwohl kennt das HPVG auch **Ersatzmitglieder**, die im Falle des Ausscheidens eines Personalratsmitgliedes das Mandat wahrnehmen (§ 28 HPVG). Ersatzmitglieder sind solche ehemaligen Kandidatinnen und Kandidaten, die kein direktes, unmittelbares Mandat erworben haben, aber als Ersatzmitglied fungieren und je nach Wahlform dann auch das Mandat ausüben können.<sup>6</sup> Fraglich ist, ob sich die Unvereinbarkeitsregelung des § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG auch auf Ersatzmitglieder erstreckt. Die Begründung zum Gesetzentwurf trifft hierzu keine Aussage.<sup>7</sup> Nach der h. M. in Literatur und Rechtsprechung verfügt das Ersatzmitglied eines Personalrats über keine andere Rechtsstellung als alle anderen Beschäftigten auch.<sup>8</sup> D. h., dass die spezifischen Rechte und Pflichten von Personalratsmitgliedern von ihnen nicht in Anspruch genommen werden können. Von dieser Definition ausgehend, der sich hier angeschlossen wird, kann ein Ersatzmitglied der Personalvertretung nicht der Personalvertretung im Sinne des § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG „*angehören*“. Die „*Wahl in eine Personalvertretung*“, die das gesetzlich bestimmte Ende der Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Folge hat (§ 16 Abs. 3, 5. Alt. HGIG), ist gerade nicht erfolgt.

Tritt jedoch der Fall des § 28 Abs. 1 Satz 1 HPVG ein, d. h., das bisherige Ersatzmitglied „*rückt*“ als ordentliches Mitglied in den Personalrat nach, so liegt ein Fall des §§ 15 Abs. 2 Satz 4; 16 Abs. 3, 5. Alt. HGIG vor. Die Folge ist, dass mit dem Zeitpunkt des Nachrückens kraft gesetzlicher Anordnung die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten endet. Es handelt sich zwar nicht um den direkten Wahlakt im Sinne des § 16 Abs. 3, 5. Alt. HGIG („... *Wahl in eine...*“), aber der Fall des Nachrückens ist Folge der zuvor stattgefundenen Personalratswahl und von daher der direkten Wahl gleich zu setzen.

- Zeitweilige Mitgliedschaft im Personalrat (§ 28 Abs. 1 Satz 2 HPVG):

Neben dem dauerhaften Einrücken in den Personalrat z.B. wegen Ausscheidens eines Mitglieds, kennt das Personalvertretungsrecht noch die Regelung der zeitlich begrenzten Wahrnehmung des Mandates. Dies kann immer dann der Fall sein, wenn ein gewähltes Mitglied wegen Krankheit, Urlaub, Abordnung etc. jedenfalls zeitlich überschaubar und begrenzt an

---

6 Zu allem: *Dobler* in HBR I § 28 HPVG Rn. 70 ff.

7 Fundstelle: Siehe Fußnote 2

8 *Dobler* in HBR I § 28 HPVG Rn. 109 ff. m. w. N.; *Kröll* in *Altwater u. a.* § 31 BPersVG Rn. 1b, 9; *Fischer/Goeres/Gronimus* § 31 BPersVG Rn. 6; *Schlatmann* in *Lorenzen u. a.* § 31 BPersVG Rn. 35, 41.

der Wahrnehmung des Mandates gehindert ist. Wie zuvor festgestellt, ist der Status eines Ersatzmitglieds kein anderer als der eines sonstigen Beschäftigten. Es stellt sich aber die Frage der Rechtsfolge, wenn der Fall der zeitweiligen Mitgliedschaft eintritt. Dabei spielt es keine Rolle, ob dies für eine oder mehrere Sitzungen der Fall ist. Die Mitgliedschaft und das Mandat erschöpfen sich nicht allein in der Wahrnehmung der Sitzungstermine. Nach der h. M. in Rechtsprechung und Literatur wird mit dem zeitweiligen Nachrücken in den Personalrat aus dem Nachrücker ein Ersatzmitglied, das in dieser Zeit alle Rechte und Pflichten eines Personalratsmitgliedes besitzt.<sup>9</sup> Von daher wird man davon ausgehen können, dass ab dem Zeitpunkt des Nachrückens der Status des „Angehörens“ zu einer Personalvertretung gegeben ist (§ 15 Abs. 2 Satz 4 HGlG). Es tritt die Rechtsfolge des § 16 Abs. 3, 5. Alt. HGlG ein, die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten endet kraft gesetzlicher Anordnung. Dabei spielt es dann auch keine Rolle, dass die zeitweilige Mitgliedschaft in der Personalvertretung auch relativ schnell wieder enden kann, weil das eigentliche Mitglied aus seinem Urlaub, der Erkrankung etc. wieder zurückkehrt und sein Mandat wieder auflebt. Das HGlG trifft für diesen Fall **keine Regelung**, dass die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ruht, die Stellvertreterin die Funktion übernimmt und mit dem Ende der zeitweiligen Mitgliedschaft im Personalrat die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wieder auflebt. Es muss von daher davon ausgegangen werden, dass dies der Gesetzgeber nicht wollte.

## 2. Gremien

### a) Örtliche Personalvertretungen, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte erfasst

§ 15 Abs. 2 Satz 4 HGlG regelt, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte „*keiner*“ Personalvertretung angehören darf. Auch wenn hier keine ausdrückliche sprachliche Differenzierung zwischen örtlichen Personalvertretungen, Stufenvertretungen<sup>10</sup> und Gesamtpersonalvertretungen aufgenommen ist, so muss auf Grund der umfassenden Wortwahl („*keiner*“) davon ausgegangen werden, dass alle Gremien insoweit erfasst sind.<sup>11</sup> Zwar ist fraglich, ob die vom Gesetzgeber befürchtete Interessenskollision der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der örtlichen Dienststelle A. bei gleichzeitiger (ausschließlicher) Mitgliedschaft im Hauptpersonalrat des Ministeriums B. gegeben ist, dies spielt aber angesichts der eindeutigen gesetzlichen Anordnung keine Rolle. Dies gilt dann auch für die (alleinige) Mitgliedschaft z.B. in einem kommunalen Gesamtpersonalrat, der bekanntlich nicht mehr die Funktion einer Stufenvertretung hat<sup>12</sup> und folglich mit Nichteinigungsfällen örtlicher Dienststellen insoweit nicht befasst wird.

### b) Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht erfasst.

Nicht untersagt ist die parallele Ausübung der Funktion einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das Amt des Mitglieds einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Dies gilt auch für Stufen-JAVen (§ 58 HPVG). §§ 15 Abs. 2 Satz 4; 16 Abs. 3, 5. Alt. HGlG benennt wörtlich und durchgehend die Mitgliedschaft in einer Personalvertretung. Eine Ju-

---

9 Dobler in HBR I § 28 HPVG Rn. 117.

10 Also Bezirkspersonalräte und Hauptpersonalräte: § 50 Abs. 1 HPVG.

11 Zum Begriff der „Personalvertretung“ i. S. des HPVG: v. Roetteken in HBR I § 1 HPVG Rn. 160.

12 Hohmann in HBR I § 50 HPVG Rn. 25.

gend- und Auszubildendenvertretung ist ein gesondertes, gesetzlich geregeltes und auch so benanntes Gremium (§§ 54 ff. HPVG), das sprachlich von dem Begriff der Personalvertretung nicht erfasst ist. Die JAVen sind Organe der Personalvertretung und mithin keine eigenständigen Personalvertretungen. Ob und inwieweit die Bestellung eines Mitgliedes der JAV mit den persönlichen Anforderungen an die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten möglich ist<sup>13</sup>, wäre dann im Einzelfall zu prüfen.

#### c) **Beschäftigtenvertreter in den Verwaltungsräten nicht erfasst**

Im Anwendungsbereich des **§ 82 HPVG** ist bestimmt, dass den Verwaltungsräten oder vergleichbaren Gremien auch Vertreter der Beschäftigten angehören müssen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass es sich um Beschäftigte selbst handelt, auch externe Kandidatinnen und Kandidaten können benannt werden. Diese Funktion (Verwaltungsratsmitglied) ist mit der parallelen Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch im gleichen Bereich (Betrieb, Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts) vereinbar.

#### d) **Vertrauensleute der Polizeihauptwachtmeisteranwärter nicht erfasst**

Für den Personenkreis der Polizeihauptwachtmeisteranwärter (Polizeipraktikanten) ist gesetzlich eine eigenständige Interessenvertretung, nämlich die bzw. ihre Vertrauensleute geschaffen worden (**§ 88 HPVG**), die gleichwohl heute durch die seit 1995 geänderte Ausbildungsstruktur überholt sein dürfte.<sup>14</sup> Selbst wenn es diese Vertrauensleute noch geben sollte, so besteht keine Unvereinbarkeitsregelung mit der gleichzeitigen Funktion einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Aus der Gesamtkonstruktion des Instituts der Vertrauensperson ist erkennbar, dass es sich dabei nicht um eine Personalvertretung im gesetzlichen Sinne handelt, sondern um eine darunter angesiedelte, eigene Vertretung.

#### e) **Vertrauenspersonen der Rechtsreferendare nicht erfasst**

Gleiches (Buchst. d) gilt auch für die Vertrauensperson der Rechtsreferendare (**§ 107 Satz 2 HPVG**). Auch bei dieser Vertrauensperson handelt es sich nicht um eine Personalvertretung im gesetzlichen Sinne<sup>15</sup>, sondern um eine gesetzlich gesondert und eigenständig geregelte Interessenvertretung. Die Vertrauensperson ist von dem Personalvertretungsbegriff des § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG nicht erfasst.

#### f) **Richterververtretungen nicht erfasst**

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte werden nicht vom HPVG erfasst, für sie sind eigenständige Interessenvertretungen gebildet worden. Die Einzelheiten ergeben sich aus §§ 29 ff.; 78a HRiG.<sup>16</sup> Bei den Gerichten einerseits sowie den Staatsanwaltschaften andererseits werden gesonderte, nur für diesen Personenkreis zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt.<sup>17</sup> Diese Sonderregelung ergibt sich letztlich

---

13 § 15 Abs. 2 Satz 5 HGIG: U. a. muss sie in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

14 Zu allem: v. Roetteken in HBR I § 88 HPVG Rn. 1.

15 Hohmann in HBR I § 107 HPVG Rn. 27.

16 HBR IV, Ordner 7.

17 § 15 Abs. 6 Satz 1 HGIG.

aus dem besonderen Status dieses Personenkreises. Eine Unvereinbarkeitsregelung der Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für den richterlichen/staatsanwaltschaftlichen Bereich einerseits und der Mitgliedschaft in einem Richterrat bzw. Staatsanwaltsrat andererseits sieht weder das HGIG noch das HRiG vor. Die Regelungen der §§ 15 Abs. 2 Satz 4; 16 Abs. 3 HGIG beziehen sich nach ihrem Wortlaut ausdrücklich nur auf die Personalvertretungen. Wegen der besonderen gesetzlichen Regelung und des anderen Sprachgebrauchs kann nicht unterstellt werden, dass der Gesetzgeber von dem Begriff der „*Personalvertretung*“ auch die eigenständige Vertretung der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen, Staatsanwälte als miterfasst ansieht. Aus der Begründung zum Gesetzentwurf<sup>18</sup> ergibt sich ebenfalls nichts Abweichendes. Eine Gesetzeslücke kann nicht unterstellt werden. Dem Gesetzgeber, der sowohl für das HGIG, das HPVG als auch das HRiG zuständig ist, sind die besonderen Regelungen dieser Gesetze (HPVG seit 1960, HRiG seit 1962) bekannt. Aus der Tatsache heraus, dass es nicht geregelt ist, kann nur geschlossen werden, dass es nicht gewollt war.

#### g) **Schwerbehindertenvertretung erfasst**

Nach §§ 94 ff. SGB IX sind in den Betrieben, Dienststellen etc. Schwerbehindertenvertretungen zu wählen. Das Bundesrecht<sup>19</sup> kennt eine direkte Unvereinbarkeitsregelung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten mit der gleichzeitigen Funktion der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX. Vergleichbares konnte Hessen im HGIG direkt und unmittelbar nicht regeln, weil ihm hierfür die notwendige Gesetzgebungskompetenz<sup>20</sup> fehlt. Eine Unvereinbarkeitsregelung der Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG und der Funktion der Schwerbehindertenvertretung ergibt sich aber aus § 94 Abs. 3 Satz 2 SGB IX, wonach die Personen, die „*kraft Gesetzes dem ... Personalrat...*“ nicht angehören können, ebenfalls nicht als Schwerbehindertenvertretung wählbar sind. Diese Regelung stellt erkennbar darauf ab, dass die Personen, die „*kraft Gesetzes*“ einer gesetzlichen Interessenvertretung nicht angehören können, auch keine Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung sein können. Sicherlich sind damit in erster Linie die Personen gemeint, bei denen auch nach herkömmlichem Verständnis wegen ihrer herausgehobenen Stellung in der Dienststelle (Organstellung, Dienststellenleiter etc.) die Wählbarkeit ausgeschlossen ist. Wegen der umfassenden Formulierung („*kraft Gesetzes*“) erlangt das Verbot seit dem 1.1.2016 wegen der Regelung in § 15 Abs. 2 Satz 4 HGIG auch Geltung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Dem steht nicht entgegen, dass eine bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich wahlberechtigt und wählbar in die Personalvertretung ist (Abschn. III, Nr. 2). Sie kann aber nicht beides sein („*angehören*“), damit ist der Fall des § 94 Abs. 3 Satz 2 SGB IX gegeben.<sup>21</sup> Die noch im ersten Vermerk v. 11.1.2016 vertretene **a. A.** wird hiermit **aufgegeben**.

Ähnlich wie bei den am 31.12.2015 vorhandenen Frauenbeauftragten ist eine bestehende Doppelfunktion Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung am 1.1.2016 in Bezug auf die Funktion der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung beendet. Dies ergibt sich aus § 94 Abs. 7 Satz 3 SGB IX wonach das Amt vorzeitig erlischt, wenn der Verlust

---

18 Fundstelle siehe Fußnote 2.

19 § 20 Abs. 1 Satz 2 BGleIG.

20 Art. 74 Abs. 1 Nr. 7, 12 GG.

21 So auch *VG Gelsenkirchen v. 20.7.2007, Az.: 12 L 933/03*.

der Wählbarkeit eintritt. Dies war in Hessen mit Beginn des 1.1.2016 der Fall. Diese Regelung stellt erkennbar darauf ab, dass es zur Ausübung des Amtes der Vertrauensperson erforderlich ist, nicht nur am Wahltag sondern dauerhaft über die Wählbarkeit zu verfügen. Geht die Wählbarkeit im Laufe der Amtszeit verloren, erlischt auch das Amt. Das ist in Hessen jetzt der Fall. Demgegenüber ist das Amt der (jetzt) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestehen geblieben, ein Fall des § 16 Abs. 3 HGIG liegt nicht vor.

### III. Verfahrensfragen

#### 1. 1.1.2016

Die Neufassung des HGIG ist mit Wirkung zum 1.1.2016 und insoweit ohne Übergangsregelung in Kraft getreten. Soweit eine Frauenbeauftragte nach § 14 ff. HGIG in der bis zum 31.12.2015 geltenden Fassung auch über ein Personalratsmandat verfügte, ist die Bestellung zur (jetzt) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem 1.1.2016, 0.00 Uhr wegen der unmittelbaren, gesetzlichen Regelung erloschen (§ 16 Abs. 3, 5. Alt. HGIG). Das Personalratsmandat besteht fort. Es bedarf keiner Maßnahme, Handlung, formellen Abberufung durch den Dienststellenleiter o. ä. Ihm steht insoweit keinerlei Handlungs- oder Ermessenspielraum zu. Dem kann auch wirksam nicht entgegengehalten werden, dass sich § 16 Abs. 3 Satz 1 HGIG wegen der Wortwahl („Die Bestellung der...“) nur auf die Fälle beschränkt, in denen es ab bzw. nach dem 1.1.2016 zu einer Wahl in die Personalvertretung kommt. Aus dem Wortlaut ist nicht erkennbar, dass es sich (nur) um Neufälle handeln soll. Auch die frühere Frauenbeauftragte wurde bestellt<sup>22</sup>, weshalb es sich sowohl um die bis zum 31.12.2015 bestellten Frauenbeauftragten als auch um die seit dem 1.1.2016 bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten handelt. Im Übrigen ist nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber eine ggf. längere, über vier Jahre andauernde Übergangszeit wollte. So konnte es sein, dass im Dezember 2015 eine neue Personalvertretung gewählt wurde, der auch (zulässigerweise) die Frauenbeauftragte angehörte. Diese Personalvertretung braucht sich nicht an den allgemeinen Neuwahlen im Mai 2016 zu beteiligen<sup>23</sup>, sondern wird erst wieder im Mai 2020 neu gewählt. Bis dahin bliebe die vom Gesetzgeber nicht gewollte Doppelfunktion erhalten.

#### 2. Mai 2016

Die Neuregelungen sind im Zusammenhang mit der Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten sowie der Wahl im Rahmen der Personalratswahlen im Mai 2016 zu beachten. Die Wahlberechtigung (§ 9 HPVG) vorhandener Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tangieren die Neuregelungen nicht. Sie waren und **bleiben** im Rahmen der für alle geltenden Regelungen des § 10 HPVG **wahlberechtigt**.

Die Neuregelung beinhaltet **kein Verbot der Kandidatur** auf einem Wahlvorschlag. Auch dies bleibt zulässig und möglich. Gleiches gilt auch für die **Wählbarkeit** nach § 10 HPVG. Auch diese bleibt unverändert bestehen, da kein Ausschlussgrund nach § 10 HPVG vorliegt<sup>24</sup>. Al-

---

22 § 14 Abs. 1 Satz 1 HGIG i. d. bis zum 31.12.2015 geltenden Fassung.

23 § 23 Abs. 2 Satz 2 HPVG.

24 So schon zutreffend zu dem bis zum 31.12.2015 geltenden Recht: *Dobler* in HBR I § 10 HPVG Rn. 82. So auch im Ergebnis v. *Roetteken* § 14 HGIG (a. F.) Rn. 62.



lerdings ist im **Falle der Kandidatur** insbesondere auf einem sogen. „aussichtsreichen Platz“ Folgendes zu beachten:

Die Amtszeit der Personalvertretung bzw. der in ihr gewählten Mitglieder beginnt mit dem (ggf. letzten) Tag der Wahl (§ 23 Abs. 1 Satz 1 HPVG). Dies bedeutet, dass **mit dem letzten Tag der Wahl** und der Feststellung des Wahlergebnisses nach § 18 Abs. 1 WO-HPVG zum einen die Amtszeit der Personalvertretung **beginnt** und damit auch das **Amt des gewählten Mitglieds**. Auf den Zeitpunkt der Benachrichtigung der Gewählten (§ 20 WO-HPVG), die Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 21 WO-HPVG), den Zeitpunkt der Einladung zur konstituierenden Sitzung oder aber der konstituierenden Sitzung des neuen Gremiums selbst (§ 31 Abs. 1 HPVG) kommt es nicht an. Mit der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand besteht das Amt des Personalratsmitgliedes<sup>25</sup>. Damit tritt dann mit diesem Tag bzw. dem Zeitpunkt an diesem Tag die Rechtsfolge des § 16 Abs. 3, 5. Alt. HGIG ein. Die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten endet kraft gesetzlicher Regelung. Einer Maßnahme, Entscheidung o.ä. seitens des Dienststellenleiters bedarf es nicht. Anders als z.B. § 22 Satz 2 BPersVG kennt das hessische Recht nicht die Möglichkeit, dass ein gewählter Bewerber die Möglichkeit hat, innerhalb von 3 Tagen zu erklären, ob er die Wahl annimmt oder nicht. Wobei dies nichts daran ändert, dass auch nach Bundesrecht das Amt des Personalrats bereits mit dem (letzten) Tag der Wahl beginnt (§ 26 Satz 2 BPersVG).

Vor diesem Hintergrund sind evtl. Kandidaturen im Einzelfall abzuwägen. Unverändert bleibt die Möglichkeit bestehen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als **Gewerkschaftsbeauftragte** nach § 33 HPVG von der jeweils zuständigen Gewerkschaft benannt wird. Ob von dieser Möglichkeit angesichts der jetzt bestehenden Ausgangslage Gebrauch gemacht wird, sollte je nach Lage des Einzelfalles entschieden werden.

#### IV.

#### Vergleichbare Regelungen

Es kann aktuell offen bleiben, ob gegen die hessische Regelung gerichtliche Schritte unternommen werden. Dies muss abgewartet werden. Dabei könnte dann auch eine Rolle spielen, dass die jetzt getroffene Regelung einen Verstoß gegen Art. 37 Abs. 1 HV darstellt. Ohne Beispiel ist die jetzt getroffene Unvereinbarkeitsregelung allerdings nicht:

##### 1. Baden-Württemberg

Für den Bereich des Landes Baden-Württemberg ist bereits entschieden, dass ein Ausschluss der Wählbarkeit einer dort Beauftragten für Chancengleichheit in den Personalrat verfassungsgemäß ist. Begründet wird dies auch dort mit der besonderen Stellung und Funktion.<sup>26</sup>

##### 2. § 33 Abs. 1 Satz 4 HHG

Nach § 33 Abs. 1 Satz 4 HHG können Mitglieder der Hochschule, die dem Personalrat angehören, nicht Mitglieder des Fachbereichsrats oder des Senats der jeweiligen Hochschule sein.

---

<sup>25</sup> Dobler in HBR I § 23 HPVG Rn. 13a; ders. § 20 WO-HPVG Rn. 2.

<sup>26</sup> VGH Baden-Württemberg v. 20.1.2015, HGIG-ES E.II.1 Art. 3 Nr. 28. Zu weiteren Ausnahmen in anderem Landesrecht: v. Roetteken § 14 HGIG Rn. 63.

Auch diese Unvereinbarkeitsregelung soll Interessenkollisionen vermeiden. Gegen eine solche Regelung, die sich auch in den Hochschulgesetzen anderer Bundesländer befindet, wurde verschiedentlich geklagt. Letztlich erfolglos. Die Gerichte haben die Regelungen durchgehend bestätigt.<sup>27</sup>

## V. Zusammenfassung

- ❖ Von der Unvereinbarkeitsregelung sind sowohl die Frauenbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin erfasst.
- ❖ In sachlicher Hinsicht sind alle gesetzlich geregelten Personalvertretungsorgane erfasst. Das sind die örtlichen Personalvertretungen, die Stufenvertretungen (Bezirkspersonalräte und Hauptpersonalräte) sowie die Gesamtpersonalräte.
- ❖ Nicht erfasst sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, deren Stufenvertretungen, die Vertretungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- ❖ Nicht erfasst sind ferner die Vertretung in den Verwaltungsräten (§ 82 HPVG), die Vertrauensperson der Polizeipraktikanten (§ 88 HPVG) und die Vertrauensperson der Rechtsreferendare (§ 107 HPVG).
- ❖ Ebenfalls erfasst sind die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten.
- ❖ Die Amtszeit einer Personalvertretung sowie eines Mitglieds dieses Gremiums beginnt direkt und unmittelbar mit dem (ggf. letzten) Tag der Wahl. Bestand bis dahin eine Benennung als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, erlischt dieses Amt kraft gesetzlicher Anordnung. Einer gesonderten Maßnahme, Entscheidung o. ä. seitens des Dienststellenleiters bedarf es nicht.
- ❖ Ersatzmitglieder einer Personalvertretung sind solange nicht erfasst, als nicht der Vertretungsfall (dauerhaft oder zeitweilig) eintritt. Tritt einer dieser Fälle ein, erlischt die Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls kraft gesetzlicher Anordnung.

*Christian Rothländer*

---

27 Dobler in HBR I § 10 HPVG Rn. 199