

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes

A. Zielsetzung

Mit dem neuen Chancengleichheitsgesetz soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestärkt und weiter vorangetrieben werden. Wenngleich das bisherige Chancengleichheitsgesetz bereits einiges bewirkt hat, ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg noch nicht in allen Bereichen vollständig erreicht. Insbesondere in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen vielfach noch deutlich unterrepräsentiert. Handlungsbedarf besteht daher besonders bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben. Zudem soll durch eine Einbeziehung der Kommunen in den Geltungsbereich des Gesetzes das Ziel der Chancengleichheit weiter ausgebaut werden. Das Gesetz löst das bisherige Chancengleichheitsgesetz ab.

B. Wesentlicher Inhalt

Durch das neue Chancengleichheitsgesetz werden die Kommunen stärker in die Pflicht genommen, die Gleichberechtigung zu fördern und voranzubringen. Für die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 wird eine gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung Gleichstellungsbeauftragter geschaffen. In Gemeinden mit weniger als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist jeweils eine Person oder Organisationseinheit zu benennen, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Darüber hinaus wird der Geltungsbereich im Bereich von Privatisierungen deutlich ausgeweitet. In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht,

müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Weiterhin werden die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit sowie deren Stellvertreterin gestärkt. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird gestärkt. In diesem Punkt spricht das Gesetz Frauen und Männer gleichermaßen an, denn die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf betrifft alle Beschäftigten. Die Dienststellen haben daher geeignete Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit zu schaffen. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen Nachteil erleiden.

C. Alternativen

Keine. Solange der Auftrag nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt ist, bedarf es weiterhin eines Chancengleichheitsgesetzes.

D. Wesentliche Ergebnisse des Nachhaltigkeitschecks

Im Zuge des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels sind Frauen und deren Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch in Zukunft unverzichtbar. Insbesondere die Chancengleichheit von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist zu fördern. Zur Steigerung der Arbeitsmotivation und der Lebensqualität hat das Land als Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf allen Beschäftigten zu garantieren.

Durch die verpflichtende Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 entstehen diesen Körperschaften wesentliche Mehrbelastungen, welche nach Artikel 71 Absatz 3 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg in Höhe von 50 Prozent für die Wahrnehmung der Aufgaben der externen Gleichstellung im entsprechenden Umfang vom Land getragen werden.

Durch die Entlastungsregelung für die Beauftragte für Chancengleichheit sind finanzielle Mehraufwendungen nicht zu erwarten. Bei der Festlegung der Richtwerte, die für die Dienststellen keine verbindlichen Entlastungszeiten sind, bildet sich lediglich die bisherige Praxis ab. Im Übrigen ist durch die Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten für Chancengleichheit mit einem nicht messbaren Mehrwert für die Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten zu rechnen.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 8. Dezember 2015

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in der Anlage übersende ich gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Landesverfassung den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze mit Begründung und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Die Zuständigkeit für das Gesetz liegt beim Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu
erteilen:

**Gesetz
zur Verwirklichung
der Chancengleichheit von Frauen
und Männern im öffentlichen Dienst
in Baden-Württemberg und zur Ände-
rung des Landeshochschulgesetzes**

Artikel 1

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern im öffentlichen
Dienst in Baden-Württemberg
(Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)

INHALTSÜBERSICHT

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gesetzesziele
- § 2 Besondere Verantwortung
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen
und Männern

- § 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans
- § 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans
- § 7 Bekanntmachung, Veröffentlichung
- § 8 Erfüllung des Chancengleichheitsplans
- § 9 Ausschreibung von Stellen
- § 10 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche
- § 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe
von Ausbildungsplätzen
- § 12 Fort- und Weiterbildung
- § 13 Gremien
- § 14 Beseitigen der Unterrepräsentanz

Abschnitt 3: Beauftragte für Chancengleichheit, Stellvertreterin

- § 15 Bestellung
- § 16 Verfahren zur Bestellung
- § 17 Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubestellung
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 20 Sonstige Aufgaben und Rechte
- § 21 Beanstandungsrecht
- § 22 Aufgaben der Stellvertreterin
- § 23 Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs

Abschnitt 4: Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten

- § 24 Kommunale Gleichstellungspolitik
- § 25 Beauftragte
- § 26 Aufgaben und Rechte
- § 27 Chancengleichheitspläne

Abschnitt 5: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

- § 28 Verpflichtete
- § 29 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit
- § 30 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- § 31 Wechsel zur Vollbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 32 Übergangsvorschrift
- § 33 Evaluation
- § 34 Inkrafttreten

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Gesetzesziele

(1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

(2) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

(3) Ziel des Gesetzes ist darüber hinaus die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann.

(4) Ziel des Gesetzes ist es zudem, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 2

Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Dies gilt insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

§ 3

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Behörden des Landes,
2. die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, mit Ausnahme der außeruniversitären

wissenschaftlichen Einrichtungen, der kommunalen Stiftungen, der sozialkaritativen Stiftungen, der Landesbank Baden-Württemberg, der Landeskreditbank, der Sparkassen sowie ihrer Verbände und Verbundunternehmen, des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands, der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe, der Sozialversicherungsträger sowie der Landesverbände der Betriebskrankenkassen und Innungskrankenkassen, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, der Kassenärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg und der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg,

3. die Hochschulen sowie das Karlsruher Institut für Technologie, soweit nicht das Landeshochschulgesetz (LHG) und das KIT-Gesetz (KITG) eigene Regelungen enthalten,

4. die Gerichte des Landes und

5. den Südwestrundfunk dem Sinne nach.

(2) Auf die Gemeinden, die Stadt- und Landkreise, die Zweckverbände, die Gemeindeverwaltungsverbände, den Kommunalverband für Jugend und Soziales, die Gemeindeprüfungsanstalt, die Datenzentrale, den Kommunalen Versorgungsverband, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart finden ausschließlich Absatz 3 und die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 Anwendung.

(3) Soweit das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft ein Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts gründet oder umwandelt, soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbart werden. Die kommunale Gebietskörperschaft soll ihre Gesellschafterrechte in Unternehmen des Privatrechts, auf die sie durch mehrheitliche Beteiligung oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmen den Einfluss nehmen kann, so ausüben, dass die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung finden. Verfügt das Land oder die kommunale Gebietskörperschaft nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts oder einer Personengesellschaft, hält aber mindestens einen Geschäftsanteil von 25 Prozent, soll das Land oder die kommunale Gebietskörperschaft darauf hinwirken, dass die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung finden.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende sowie Richterinnen und Richter. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind ferner Personen des Südwestrundfunks, die arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes sind.

(2) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut.

(3) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person eine nach § 14 Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) pflegebedürftige nahe Angehörige Person nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) tatsächlich und nicht erwerbsmäßig häuslich pflegt oder betreut.

(4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen der in § 3 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Gerichte, die Hochschulen und die Schulen.

(5) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes ist auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung unter gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe, die Verleihung eines Richteramtes mit höherem Grundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage.

(6) Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes liegt dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

(7) Frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5

Erstellung des Chancengleichheitsplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan. In den anderen Dienststellen kann ein Chancengleichheitsplan erstellt werden. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen. Soweit Gleichstellungspläne für alle Beschäftigten gemäß § 4 Absatz 5 LHG aufgestellt werden, entfällt die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach diesem Gesetz.

(2) Ist die personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis Beschäftigte einer nachgeordneten Dienststelle umfasst, an der Personalplanung und der Personalauswahl der nachgeordneten Dienststelle nicht unmittelbar beteiligt, kann sie von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans für diese Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle absehen. Diese Beschäftigten sind in den Chancengleichheitsplan der nachgeordneten Dienststelle aufzunehmen und bei der Berechnung nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.

(3) In besonders gelagerten Einzelfällen kann mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans abgesehen werden.

(4) Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans und seiner Anpassung ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen. Gegen die Entscheidungen der Dienststellenleitung steht der Beauftragten für Chancengleichheit das Recht der Beanstandung nach § 21 zu.

(5) Die Chancengleichheitspläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen. Chancengleichheitspläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt und ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen.

(6) Zusammen mit dem Chancengleichheitsplan ist alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

§ 6

Inhalt des Chancengleichheitsplans

(1) Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereiches zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind alle sechs Jahre folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Beurlaubten,
3. die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

4. die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen, sowie

5. die Gremienbesetzung nach § 13.

Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.

(2) Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsplan darzulegen. Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG ist zu beachten.

(3) Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist. Zur Erreichung dessen kann sich die Zielvorgabe an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn orientieren.

§ 7

Bekanntmachung, Veröffentlichung

(1) Der Chancengleichheitsplan ist innerhalb eines Monats nach Ausfertigung durch die Dienststellenleitung in den vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsplans erfassten Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen.

(2) Die Chancengleichheitspläne und die Zwischenberichte nach § 8 Absatz 1 sind jeweils im Internet zu veröffentlichen. Die Chancengleichheitspläne und Zwischenberichte der Ministerien sind darüber hinaus auf der Webseite der Landesregierung im Internet zu veröffentlichen. Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, sind nicht zu veröffentlichen.

§ 8

Erfüllung des Chancengleichheitsplans

(1) Nach drei Jahren (Zwischenbericht) und im nächsten Chancengleichheitsplan stellt jede Dienststelle, die den Chancengleichheitsplan erstellt, den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorga-

ben fest. Die jeweils zuständige Beauftragte für Chancengleichheit ist frühzeitig zu beteiligen. Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
4. die Gremienbesetzung nach § 13.

Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.

(2) Der Zwischenbericht ist der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen. Bei den der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts berichtet die Dienststelle der Rechtsaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert.

(3) Auf die Erfüllung des Chancengleichheitsplans achtet die nach Absatz 2 aufsichtführende Behörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt. Soweit Verstöße festgestellt werden und sie nicht im Rahmen der im Gesetz gegebenen Möglichkeiten behoben werden können, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Chancengleichheitsplans darzulegen.

(4) Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans kann sich die Dienstaufsichtsbehörde unter frühzeitiger Beteiligung ihrer Beauftragten für Chancengleichheit in begründeten Fällen die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung vorbehalten.

§ 9

Ausschreibung von Stellen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Die Ausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

(2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen,

dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Die Beauftragte für Chancengleichheit soll bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt werden. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

(4) § 11 Absätze 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes gilt entsprechend.

§ 10

Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

(1) Soweit möglich sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

(2) Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

(3) Bei der Stellenbesetzung kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

§ 11

Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(3) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behindertenei-

genschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen.

(4) Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Andere Personalaktendaten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

§ 12

Fort- und Weiterbildung

(1) Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Beauftragten für Chancengleichheit Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

(2) Bei innerbehördlichen Dienstbesprechungen und bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, sind Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen.

(3) Bei allen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten, zu beteiligen.

(4) Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen soll auch darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen nahe angehörige Personen eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Betreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

§ 13

Gremien

(1) In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen nach Absatz 5 vorliegt. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden.

(2) Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt von einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine Besetzung des Gremiums mit mindestens 40 Prozent Frauen hinzuwirken.

(3) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

(4) Gremien im Sinne von Absatz 1 sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

(5) Ausnahmen sind nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Besondere Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat.

(6) Bei der Gremienbesetzung ist die Beauftragte für Chancengleichheit in den einzelnen Dienststellen frühzeitig zu beteiligen.

(7) Absatz 1 gilt nicht, soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

§ 14

Beseitigen der Unterrepräsentanz

(1) Soweit das Gesetzesziel der weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn und in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter erreicht ist, ist die jeweilige Dienststelle von folgenden Vorschriften entbunden:

1. Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach § 5,
2. Erstellung eines Zwischenberichts nach § 8 und
3. Aufforderung zur Bewerbung von Frauen nach § 9 Absatz 1 Satz 3.

(2) Die Dienststelle hat unter frühzeitiger Beteiligung ihrer Beauftragten für Chancengleichheit im Abstand von zwei Jahren zu prüfen, ob das Gesetzesziel nach Absatz 1 weiterhin gewahrt ist und sie von den Vorschriften des Absatzes 1 entbunden bleibt. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann die Entscheidung der Dienststelle nach § 21 beanstanden.

Abschnitt 3

Beauftragte für Chancengleichheit, Stellvertreterin

§ 15

Bestellung

(1) In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen. Bei den Hochschulen gelten die Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 44 LHG nicht als Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmung. Die regelmäßige Amtszeit beträgt fünf Jahre. In allen anderen Dienststellen ist eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Eine Ansprechpartnerin kann auch für einen Teil der Dienststelle bestellt werden, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.

(2) Zuständig für eine Dienststelle nach Absatz 1 Satz 4 ist die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle.

(3) In jedem Staatlichen Schulamt ist für den Bereich der Lehrkräfte an Grund-, Werkreal-, Haupt-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren aus deren Kreis nach vorheriger Ausschreibung eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen.

(4) In jedem Regierungspräsidium ist zusätzlich zur Beauftragten für Chancengleichheit eine fachliche Beraterin aus dem Bereich Schule zu bestellen. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die fachliche Beraterin nimmt in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit deren Aufgaben und Rechte wahr, soweit Maßnahmen der Dienststelle ausschließlich die Schulen betreffen.

§ 16

Verfahren zur Bestellung

(1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle, es sei denn, dass sie am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind.

(2) Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, ist für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin nicht wählbar. Satz 2 gilt nicht bei Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen.

(3) Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin werden in einem Wahlverfahren in getrennten Wahlgängen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Die Wahl hat den Grundsätzen der allgemeinen, unmittelbaren, freien, gleichen und geheimen Wahl zu entsprechen. Das Verfahren für die Durchführung der Wahl wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung geregelt.

(4) Findet sich nur eine zur Ausübung des Amtes bereite Beschäftigte, kann die Dienststelle von der weiteren Durchführung des Wahlverfahrens absehen und diese zur Beauftragten für Chancengleichheit bestellen. Findet sich aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten keine zur Ausübung des Amtes bereite Person, kann die Dienststelle auch einen zur Ausübung bereiten männlichen Beschäftigten zum Beauftragten für Chancengleichheit bestellen. Anderenfalls hat die Dienststelle das Wahlverfahren nach sechs Monaten zu wiederholen. Gleiches gilt für die Stellvertretung.

(5) Die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin kann beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, alle Bewerberinnen oder die Dienststellenleitung. Die Anfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, von dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

§ 17

Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubestellung

(1) Die Bestellung zur Beauftragten für Chancengleichheit erlischt mit Ablauf der Amtszeit, der Niederlegung des Amtes, ihrem Ausscheiden aus der Dienststelle oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung von mehr als sechs Monaten.

(2) Die Dienststellenleitung darf die Bestellung zur Beauftragten für Chancengleichheit nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen widerrufen.

(3) Ist die Bestellung erloschen oder widerrufen worden, ist die Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis bis zum Ende der laufenden Amtszeit zur Beauftragten für Chancengleichheit zu bestellen. Anderenfalls hat die Dienststellenleitung aus der Liste der für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit nicht gewählten Beschäftigten die Person mit der nächsthöheren Stimmenzahl bis zum Ende der laufenden Amtszeit zur Beauftragten für Chancengleichheit zu bestellen. Ist eine solche nicht vorhanden, hat die Dienststelle aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten die Beauftragte für Chancengleichheit bis zum Ende der laufenden Amtszeit zu bestellen. § 16 Absatz 4 Satz 2 findet entsprechende Anwendung. Die Bestellung ist nur mit Einverständnis der zu bestellenden Beschäftigten vorzunehmen.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Stellvertreterin entsprechend. Ist die Bestellung zur Stellvertreterin erloschen oder widerrufen worden, findet Absatz 3 Sätze 2 bis 5 entsprechende Anwendung. Gleiches gilt bei Nachrücken der Stellvertreterin in das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit nach Absatz 3 Satz 1.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.

(2) Die Beauftragte für Chancengleichheit ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Ihr und ihrer Stellvertreterin ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich sind.

(3) Die Dienststellenleitung hat die Beauftragte für Chancengleichheit im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Dienststelle und sofern keine anderweitige Vereinbarung zwischen Dienststelle und Auftraggeber für Chancen-

gleichheit getroffen wird, beträgt die Entlastung in der Regel in personalverwaltenden Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten mindestens 50 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 600 Beschäftigten wird die Beauftragte für Chancengleichheit in der Regel im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. § 15 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Soweit die Beauftragte für Chancengleichheit eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, wird auf die Möglichkeit der Aufgabendelegation nach § 22 Absatz 2 verwiesen.

(4) Bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung kann die Dienststelle oder die Beauftragte für Chancengleichheit eine Schlichtungsstelle anrufen. Die Schlichtungsstelle besteht aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums als Vorsitzende oder Vorsitzender, einer Vertreterin oder einem Vertreter des betroffenen Fachministeriums und einer dritten Person mit Befähigung zum Richteramt, die der baden-württembergischen Arbeits- oder Verwaltungsgerichtsbarkeit angehört und von dem für Frauenfragen zuständigen Landtagsausschuss zu benennen ist. Das Nähere wird durch Rechtsverordnung des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums geregelt.

(5) Die Beauftragte für Chancengleichheit darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Sie darf gegen ihren Willen nur umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen, auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Beauftragte für Chancengleichheit, unvermeidbar ist. In diesem Fall ist die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, notwendig. § 15 Absätze 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

(6) Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten in der Dienststelle auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Ansprechpartnerinnen und für die fachlichen Beraterinnen.

§ 19

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Die Dienststellenleitung legt zu Beginn der Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit im Einvernehmen mit ihr die näheren Einzelheiten der Zusammenarbeit fest.

(2) Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforder-

lichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und alle erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an der regelmäßig stattfindenden Besprechung der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit die Dienststelle einen Bezug zu den der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben ausschließt.

§ 20

Sonstige Aufgaben und Rechte

(1) Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.

(2) Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen. Sie kann sich innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der beruflichen Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf äußern. Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen.

(3) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle wenden.

(4) Den Beauftragten für Chancengleichheit ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.

(5) Die Rechte der Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 21

Beanstandungsrecht

(1) Hält die Beauftragte für Chancengleichheit eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme innerhalb von einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststellenleitung unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. Die Ablehnung der Bean-

standung ist gegenüber der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich zu begründen.

(2) Die beanstandete Maßnahme soll vor Ablauf der Frist und vor der Entscheidung der Dienststellenleitung nach Absatz 1 Satz 3 nicht vollzogen werden.

(3) Wird die Beauftragte für Chancengleichheit nicht oder nicht rechtzeitig nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligt, soll der Vollzug bis zum Ablauf von einer Woche nach Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit ausgesetzt werden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen.

(4) Die Beauftragte für Chancengleichheit kann sich unter Einhaltung des Dienstwegs über die jeweils nächsthöhere Behörde an die oberste Dienstbehörde wenden und insbesondere Beanstandungen, denen auch die nächsthöhere Behörde nicht abhilft, binnen einer Woche nach Unterrichtung zur Klärung vorlegen.

(5) Bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung kann sich die Beauftragte für Chancengleichheit an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.

§ 22

Aufgaben der Stellvertreterin

(1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Beauftragte für Chancengleichheit der Stellvertreterin mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung nach Satz 1 kann die Beauftragte für Chancengleichheit jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin vornehmen. § 18 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Eine Aufgabendelegation ist gegenüber der Dienststelle und der Personalvertretung anzuzeigen.

(3) Die Stellvertreterin hat die von der Beauftragten für Chancengleichheit vorgegebenen Leitlinien der Chancengleichheitsarbeit zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Beauftragten für Chancengleichheit.

(4) Wird die Stellvertreterin nach Absatz 1 tätig, ist sie anstelle der Beauftragten für Chancengleichheit mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin von anderweitigen Tätigkeiten nach § 18 Absatz 3 zu entlasten. Im Falle des Absatzes 2 Satz 1 wird die Stellvertreterin anstelle der Beauftragten für Chancengleichheit entsprechend der Aufgabendelegation entlastet.

§ 23

*Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit
der Ministerien und des Rechnungshofs*

(1) Die Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs bilden den Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC). Dieser tritt regelmäßig zusammen. Der AKC gibt sich eine Geschäftsordnung.

(2) An den Sitzungen des AKC können nach Maßgabe der Geschäftsordnung teilnehmen:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums,
2. die Beauftragten für Chancengleichheit der Regierungspräsidien und
3. weitere Personen.

(3) Der AKC kann grundsätzliche Angelegenheiten, die für die weiblichen Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind, beraten sowie Vorschläge unterbreiten und Stellungnahmen hierzu abgeben.

(4) Die Möglichkeit, weitere Arbeitskreise zur Koordination der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit einzurichten, bleibt unberührt.

(5) Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 4

*Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise
sowie sonstige Körperschaften und Anstalten*

§ 24

Kommunale Gleichstellungspolitik

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

§ 25

Beauftragte

(1) In jedem Stadt- und Landkreis sowie in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die die

Frauenförderung und gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern wahrnimmt. Sie ist in der Ausübung ihrer behördeninternen Aufgaben nicht an Weisungen gebunden.

(2) Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 benennen jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit, die die Aufgaben der Frauenförderung und der Chancengleichheit in der Gemeinde wahrnimmt.

§ 26

Aufgaben und Rechte

(1) Die Beauftragten nach § 25 Absätze 1 und 2 wirken behördenintern auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung hin. Neben diesen behördeninternen Aufgaben obliegt es darüber hinaus den Beauftragten nach § 25 Absatz 1 auch, die gesellschaftliche Position der Frauen zu stärken und zu fördern. Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise werden von ihrer Beauftragten nach § 25 Absätze 1 und 2 in Fragen der Gleichstellungspolitik beraten. Die Beauftragten arbeiten mit der Verwaltung zusammen. Zudem nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise neben ihren eigenen Aufgaben die Koordination der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr.

(2) Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise beteiligen ihre Beauftragte nach § 25 Absätze 1 und 2 bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig. Über die jeweilige Stellungnahme informiert die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den Gemeinderat sowie die Landrätin oder der Landrat den Kreistag.

(3) Den Beauftragten nach § 25 Absätze 1 und 2 stehen zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung insbesondere folgende Rechte zu:

1. In Angelegenheiten der behördeninternen Frauenförderung haben sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung,
2. bei Stellenbesetzungen können sie an Vorstellungsgesprächen und Auswahlgesprächen teilnehmen,
3. bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist ihnen Gelegenheit zur Beteiligung zu geben und
4. sie besitzen ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen.

§ 27

Chancengleichheitspläne

(1) Die Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen Chancengleichheitspläne erstellen.

(2) Der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg soll einen Chancengleichheitsplan erstellen.

(3) Für die Zweckverbände, den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg, die Datenzentrale Baden-Württemberg, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart gilt, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigen, Absatz 1 entsprechend.

(4) Die vorstehend bezeichneten Stellen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren.

Abschnitt 5

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
für Frauen und Männer

§ 28

Verpflichtete

Die Dienststelle ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen. Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken.

§ 29

Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach § 14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen Angehörigen Person nach § 7 Absatz 3 PflegeZG erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

§ 30

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

(2) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen die Dienststellen den Beschäftigten auch Telearbeitsplätze anbieten. Diese sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben besetzt werden.

(3) Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen. Teilzeit, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegearbeiten dürfen nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.

(4) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamteten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(5) Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung, Teilnahme an der Telearbeit oder Beurlaubung nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

§ 31

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung müssen im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie

2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(2) Die Dienststelle hat insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

(3) Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

(4) Beurlaubte sind auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten. Eine Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen soll ihnen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten ermöglicht werden. Ihnen sind auf Verlangen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. § 12 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 4 findet entsprechende Anwendung.

(5) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 32

Übergangsvorschrift

(1) Gleichstellungsbeauftragte nach § 25 Absatz 1 sind, soweit nicht bereits bestellt, innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, aber vor Erstellung eines Chancengleichheitsplans, zu bestellen.

(2) In den Gemeinden unter 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind Personen oder Organisationseinheiten nach § 25 Absatz 2, soweit nicht bereits benannt, innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, aber vor Erstellung eines Chancengleichheitsplans, zu benennen.

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bleiben mit deren Zustimmung bis zum Ablauf ihrer derzeitigen Bestellung im Amt. Sie führen ihr Amt mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz fort.

§ 33

Evaluation

Die Neuregelungen dieses Gesetzes sind drei Jahre nach dem Inkrafttreten zu evaluieren.

Artikel 2

Änderung des Landeshochschulgesetzes

§ 20 Absatz 3 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), das zuletzt geändert wurde durch Artikel 3 des Gesetzes vom 1. Dezember 2015 (GBl. S. 1047, 1052), wird wie folgt gefasst:

„§ 10 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Chancengleichheitsgesetz vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 650), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, 168) geändert worden ist, außer Kraft.

Begründung

I. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzungen

Am 11. Oktober 2005 löste das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Landesgleichberechtigungsgesetz) ab. Das Chancengleichheitsgesetz hatte in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Müttern wie auch Vätern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Seither zeigen sich bei Einstellungen von Frauen im öffentlichen Dienst in der Eingangsbesoldung statistisch nachweisbare positive Wirkungen. Frauen haben heute bessere Chancen, beruflich aufzusteigen und Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren, als dies vor Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes der Fall war. Das Chancengleichheitsgesetz hat sich damit als tragende Säule für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen erwiesen. Allerdings ist der Anteil von Frauen immer noch umso geringer, je höher die Funktionsebene ist. Auch in der Mehrzahl der Gremien sind noch immer zu wenige Frauen vertreten.

Der Bilanzbericht 2015 zur Entwicklung des Frauenanteils und zur Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im öffentlichen Dienst Baden-Württemberg in den Jahren 2009 bis 2013 verdeutlicht, dass sich die Gesamtsituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung Baden-Württemberg weiter verbessert hat.

In der Landesverwaltung waren zum 30. Juni 2013 insgesamt 244 435 Personen beschäftigt, 142 509 davon Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 58,3 Prozent. Über die Gesamtzahl der Beschäftigten hinweg konnte insoweit der Zustand der Geschlechterparität zu Gunsten der Frauen stabilisiert werden.

Auch im Hinblick auf die Einstiegsämter in den Obersten Landesbehörden im Eingangssamt A 13 mit einem Frauenanteil von 51,7 Prozent und in der Eingangsstufe E 13/E 13Ü mit einem Frauenanteil von 55,4 Prozent ist ein erfreulich hoher Frauenanteil festzustellen. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den Obersten Landesbehörden Frauen im höheren Dienst nach wie vor unterrepräsentiert sind. Bei Beamtinnen und Beamten liegt ihr Anteil bei 33 Prozent. Bei den vergleichbaren Angestellten ist der Frauenanteil auf 49,4 Prozent gestiegen.

Eine genaue Analyse offenbarte jedoch, dass Frauen umso deutlicher unterrepräsentiert sind, je höher die Entgelt- oder Besoldungsstufe ist. In den B-Besoldungsstufen der Obersten Landesbehörden lag der Frauenanteil am 30. Juni 2013 bei 23,5 Prozent, in den nachgeordneten Geschäftsbereichen wurde ein Frauenanteil von 21 Prozent erreicht. In den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 ist der Frauenanteil in den Obersten Landesbehörden auf 34,5 Prozent angestiegen. In den nachgeordneten Geschäftsbereichen wurde ein Frauenanteil von 49,8 Prozent erreicht.

Trotz gewisser Erfolge gilt es aber auch weiterhin, die Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu verbessern und die Defizite im Rahmen eines Ablösungsgesetzes zu beseitigen.

Handlungsbedarf besteht speziell bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben. Auch die Position der Beauftragten für Chancengleichheit muss weiter gestärkt werden, damit diese effektiv ihrem Auftrag zur Überwachung der Durchführung des Chancengleichheitsgesetzes nachkommen kann.

Die gezielte berufliche Förderung von Frauen durch ein Chancengleichheitsgesetz ist weiter notwendig, bis das Ziel der Chancengleichheit komplett verwirklicht ist. Es wurde ganz bewusst davon abgesehen, ein Gesetz zu schaffen, das jeweils das Geschlecht besonders fördert, das in einem Bereich unterrepräsentiert ist. Die Tatsache, dass Männer selbst in den „Frauendomänen“, gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten, in den Führungspositionen überproportional vertreten sind, zeigt, dass hier keine Diskriminierung oder strukturelle Benachteiligung gegeben ist, denen durch eine gezielte gesetzliche Förderung entgegengewirkt werden müsste.

Ein Schwerpunkt der Novellierung ist die gesetzliche Verankerung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Die bisherigen Regelungen sind nicht ausreichend, um den zunehmenden Aufgabenkreis bewältigen zu können. Nur durch die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 kann sichergestellt werden, dass die Aufgabe der Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wahrgenommen wird. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen dabei behördeninterne und behördenexterne Gleichstellungsarbeit leisten, um so nicht nur den gewachsenen Aufgaben innerhalb der Kommunalverwaltung, sondern auch außerhalb der Dienststelle nachzukommen. Darüber hinaus werden die Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 dazu verpflichtet, eine Person oder Organisationseinheit zu benennen, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Mit der Schaffung von Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Benennung von Personen oder Organisationseinheiten in den Kommunen soll die Sensibilisierung vor Ort gestärkt werden.

Zudem bilden die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit einen Schwerpunkt des neuen Gesetzes. Die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit ist unverzichtbar für die Verwirklichung der Chancengleichheit. Daher werden ihre Rechte gestärkt und konkretisiert.

Weiterhin wird mit der Schaffung eines eigenen Abschnitts und der Differenzierung in Familien- und Pflegeaufgaben ein deutlicher Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gelegt. Die Dienststellen sind aufgefordert, Rahmenbedingungen anzubieten, welche Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern. Diese Thematik wird noch immer schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern der Wunsch, sich verstärkt auch in die Familienaufgaben einzubringen. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll ganz explizit ein Thema beider Geschlechter sein.

2. Inhalt

a) Gesetzliche Verankerung von Beauftragten in den Kommunen

Bisher stand es den Gemeinden und Landkreisen frei, wie sie sicherstellen, dass Aufgaben der Chancengleichheit wahrgenommen werden. Lediglich die Stadt- und Landkreise hatten eine Organisationseinheit oder Person zu benennen, die die Aufgaben der behördeninternen fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Mit der Verpflichtung der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen und Gemeinden ab einer Einwohnerzahl von 50 000 sollen die Ziele der Frauenförderung und Chancengleichheit von Frauen und

Männern sowohl behördenintern als auch im Rahmen der Aufgabenstellung außerhalb der Dienststelle lückenlos gesichert und gefördert werden.

In den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 ist jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit zu benennen, die die Aufgaben der Frauenförderung und Chancengleichheit in der Gemeinde wahrnimmt.

Bei der Ausgestaltung der Vorschriften für die kommunalen Körperschaften wurde die kommunale Selbstverwaltung gewahrt.

b) Erweiterung des Geltungsbereichs im Bereich von Privatisierungen

Die Erweiterung des Geltungsbereichs im Bereich von Privatisierungen wird in das Gesetz aufgenommen. Bei der Gründung oder der Umwandlung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft soll die Anwendung des Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der jeweiligen Satzung vereinbart werden. Soweit dem Land oder einer kommunalen Gebietskörperschaft die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Privatrechtsform gehört, wird nunmehr sichergestellt, dass die Normen entsprechend gelten sollen. Das Land oder die kommunale Gebietskörperschaft hat darauf hinzuwirken, dass die Vorschriften entsprechend Anwendung finden, wenn mindestens über einen Geschäftsanteil von 25 Prozent an einem Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts verfügt wird.

Die kommunale Selbstverwaltung wurde bei der Erweiterung des Geltungsbereichs gewahrt.

Die Geltung des Chancengleichheitsgesetzes für den Südwestrundfunk dem Sinne nach soll in enger Anlehnung an das Landespersonalvertretungsgesetz künftig auch für die sogenannten „festen freien“ Mitarbeiterinnen gelten.

c) Zwingende Gremienbesetzung

Die Gremienbesetzung wird verbindlich festgeschrieben. Im Hinblick darauf, dass sich die bisherige Regelung als nicht hinreichend wirksam erwiesen hat, wird die Besetzung in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, zu einem Anteil mit Frauen von mindestens 40 Prozent in Form einer Muss-Vorschrift zwingend gesetzlich verankert.

Auf die kommunalen Körperschaften findet diese Vorschrift keine Anwendung.

d) Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin

Die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit werden ausgeweitet und gestärkt. Der Beauftragten für Chancengleichheit obliegt es, die Einhaltung der Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes zu überwachen und die weitere Förderung der Frauen voranzutreiben. Da bereits bei Stellenausschreibungen und Personalauswahlgesprächen wichtige Weichen gestellt werden, ist eine stärkere Einbindung in den Bewerbungsprozess unerlässlich.

Darüber hinaus besteht nun für die Stellvertreterin die Möglichkeit, Aufgaben eigenständig und nicht lediglich als Abwesenheitsvertreterin wahrnehmen zu können.

Die Beauftragte für Chancengleichheit sowie deren Stellvertreterin sind im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Durch die Festlegung von Richtwerten für die Entlastung wird deren Rechtsstellung weiter verbessert.

Die kommunalen Körperschaften sind von diesen Regelungen nicht betroffen.

e) Anreize

Um dem Gleichstellungsgedanken größere Geltung zu verschaffen und den Abbau der Unterrepräsentanz zu fördern, wird bei Erreichen des Gesetzesziels die Dienststelle unter anderem von der Erstellung des Chancengleichheitsplans entbunden.

Zudem wird die bisherige Berichtspflicht in Form des Bilanzberichts verworfen. Die Dienststellen werden nunmehr verpflichtet, den Chancengleichheitsplan und den Zwischenbericht zu veröffentlichen und strukturelle Veränderungen offenzulegen.

Die kommunalen Körperschaften sind von dieser Regelung nicht betroffen.

f) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Um das Bewusstsein der Dienststellen, der Personalvertretungen und aller Beschäftigten für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu schärfen, wird ein neuer Abschnitt eingefügt. Die Thematik betrifft nicht allein Frauen. Die Dienststellen haben darauf hinzuwirken, dass Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geschaffen werden. Zudem wird der Begriff der Pflegeaufgaben im Hinblick auf den demografischen Wandel erstmals in das Gesetz aufgenommen.

Die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf finden auf die kommunalen Körperschaften keine Anwendung.

3. Alternativen

Keine. Solange der Auftrag nach Artikel 3 Absatz 2 GG zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt ist, bedarf es weiterhin eines Chancengleichheitsgesetzes.

4. Wesentliche Ergebnisse des Nachhaltigkeitschecks

Im Zuge des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels sind Frauen und deren Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unverzichtbar. Zudem gilt es, Diskriminierungen abzubauen und Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen zu ermöglichen. Insbesondere die Chancengleichheit von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist zu fördern. Zur Steigerung der Arbeitsmotivation und der Lebensqualität hat das Land dafür Sorge zu tragen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf allen Beschäftigten zu garantieren.

Mit der Verpflichtung der Kommunen, Beauftragte zu bestellen bzw. zu ernennen, wirkt das Chancengleichheitsgesetz nachhaltig und gewollt auf die gesellschaftliche Entwicklung ein. Die Gesellschaft steht neben dem demografischen Wandel zunehmend weiteren Veränderungen gegenüber. Durch die Einführung der Beauftragten auf kommunaler Ebene kann diesen gesellschaftlichen Veränderungen positiv begegnet werden. Die Beauftragten übernehmen in ihrem Wirkungsbereich Aufgaben der internen, aber auch der externen Gleichstellung. Die externen umfassen dabei u. a. auch Vernetzungs- und Projektarbeit, Hilfen für Frauen mit Migrationshintergrund oder auch Gewalterfahrungen. Sie leisten somit u. a. auch einen Beitrag zu der in Zukunft immer stärker werdenden Thematik des Flüchtlingszustroms.

Für die Bestellung von 44 hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie in den 13 Gemeinden ab einer Einwohnerzahl von 50 000 (exklusive der Stadtkreise) entstehen diesen kommunalen Körperschaften erwartete Mehrausgaben von etwa 4,84 Millionen Euro jährlich. Diese Mehraus-

gaben, werden nach dem in Artikel 71 Absatz 3 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg (LV) verankerten Konnexitätsprinzip vom Land anteilig in Höhe von 50 Prozent für die Wahrnehmung der in diesem Umfang anfallenden Aufgaben der externen Gleichstellung getragen.

Ein finanzieller Ausgleich in voller Höhe ist nicht geboten, da das Konnexitätsprinzip auf die behördeninternen Gleichstellungsaufgaben nicht anwendbar ist. Die Tätigkeit der internen Gleichstellung ist keine öffentliche Aufgabe im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 LV. Nach ständiger Rechtsprechung des Staatsgerichtshofs ist unter einer öffentlichen Aufgabe nur ein konkretes Aufgabengebiet im Sinne bestimmter zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten mit Außenwirkung zu verstehen. Die Tätigkeit der internen Gleichstellung durch eine Gleichstellungsbeauftragte wirkt aber rein intern bei organisatorischen Maßnahmen, Maßnahmen der Stellenbesetzung, beim Chancengleichheitsplan etc. Das Konnexitätsprinzip ist folglich insoweit nicht einschlägig.

Bei den zu erstattenden Kosten wird von einem Betrag von 82 000 Euro pro Jahr für eine Vollzeitstelle ausgegangen. Hinzu kommt eine Sachkostenpauschale von 3 000 Euro jährlich. Das Sozialministerium trägt die Kosten in Höhe von bis zu 42 500 Euro im Jahr. Soweit die Gleichstellungsbeauftragte in einem geringeren Umfang beschäftigt ist, trägt das Land die Kosten anteilig. Es ist davon auszugehen, dass die Aufgaben der internen Gleichstellung sowie der externen Gleichstellung in etwa jeweils 50 Prozent ausmachen. Bei dem Betrag handelt es sich um die anfallenden Kosten bei einer Eingruppierung in EG 10 nach dem Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Hinzu kommt ein pauschaler Betrag in Höhe von 3 000 Euro pro Jahr zur Deckung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

Für die Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 entstehen durch die Benennungspflicht einer Person oder Organisationseinheit, die die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt, keine Mehrausgaben. Es handelt sich um eine rein interne Organisationsregelung, nicht jedoch um eine öffentliche Aufgabe nach Artikel 71 Absatz 3 LV. Das Konnexitätsprinzip ist nicht einschlägig.

Auch durch das Gesetz im Übrigen sind keine weiteren finanziellen Belastungen zu erwarten. Das Chancengleichheitsgesetz sieht erstmals Richtwerte zur Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit vor. Dabei handelt es sich jedoch nicht um verbindliche Entlastungszeiten. Vielmehr soll es den Dienststellen als Orientierung dienen und den „erforderlichen Umfang“ konkretisieren. Darüber hinaus orientieren sich die Richtwerte aber auch an der bereits gängigen Praxis und werden daher nicht zu einer Belastung führen.

Demgegenüber bewegt sich die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes normativ in einem Bereich, der finanziell nicht unmittelbar messbare Aspekte der Arbeitszufriedenheit und andere berufliche Belange der Beschäftigten genauso berührt wie kostenmäßig vordergründig belastbare Faktoren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin machen in ihrer Funktion für die Gestaltung des Arbeitsumfelds für die Beschäftigten einen wesentlichen Teil der Attraktivität des öffentlichen Dienstes aus. Das Vorhandensein einer Person, die – wenngleich sie keine Interessenvertreterin ist – dennoch die Gleichberechtigung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördert, wirkt sich deshalb förderlich auf die Motivation und das Engagement der Beschäftigten aus. Allerdings lassen sich diese Faktoren nicht betragsmäßig bestimmen, insofern ist auch nicht belegbar, wie sich die Verbesserungen der Entlastungsregelungen dementsprechend als Kostenvorteil darstellen.

Als Ansatzpunkt für eine Kostenbetrachtung könnten die Veränderungen im Verwaltungsaufwand herangezogen werden. Zunächst ergibt sich eine Entlastung der Dienststellen aufgrund der Verlängerung der Geltungsdauer der Chancengleichheitspläne. Die Dienststellen sind im Gegensatz zur bisherigen Regelung nicht al-

le fünf Jahre zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans verpflichtet, sondern nunmehr erst alle sechs Jahre. Darüber hinaus gibt es jedoch für weitere Veränderungen im Verwaltungsaufwand bislang keine tragfähige Kostenbasis. Seitens des Sozialministeriums werden auch keine Statistiken über Entlastungen oder Ähnliches, auch nicht welcher Verwaltungsaufwand in den jeweiligen Dienststellen tatsächlich betrieben wird, geführt.

Da somit keine durchgängig messbare Kostenbasis besteht und die zahlreichen Kompensationseffekte nicht verallgemeinernd mit Kostenansätzen verbunden werden können, ist eine übergreifende und umfassende Darstellung, wie sich die Gesetzesänderungen verwaltungsaufwendig, kosten- und stellenmäßig auswirken werden, nicht möglich. Auch hier wird eine sehr differenzierte Anwendung in der Praxis von Dienststelle zu Dienststelle andere Auswirkungen ergeben. Soweit hier also von auftretenden Kosten gesprochen wird, ist dies mit Vorbehalt zu sehen.

Die Novellierung muss daher ohne detaillierte Bewertung der vollständigen finanziellen Auswirkungen umgesetzt werden.

II. Einzelbegründung

Zu Artikel 1: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Der erste Abschnitt enthält die Festlegungen der Gesetzesziele, des Geltungsbereichs und grundlegende Begriffsbestimmungen.

Zu § 1 (Gesetzesziele)

Zu Absatz 1

§ 1 Absatz 1 formuliert das Gesetzesziel, in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber gibt mit dem Chancengleichheitsgesetz den Rahmen und die Instrumente für eine gezielte berufliche Förderung von Frauen und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vor.

Zu Absatz 2

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG hat die berufliche Förderung von Frauen, insbesondere eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zum Ziel. Der Hinweis auf Artikel 33 Absatz 2 GG dient der Klarstellung. Der Aufwand für die Anwendung der vorgeschriebenen Instrumente zur beruflichen Förderung von Frauen, wie beispielsweise Chancengleichheitsplan und Beauftragte für Chancengleichheit, verringert sich in dem Maße, wie ein Frauenanteil von 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen erreicht wird.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt als Ziel des Gesetzes die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land für diese Mitglieder bestimmen kann.

Dieses Ziel kann in den zwei in § 13 Absatz 1 und 3 genannten Stufen erreicht werden. Maßgeblich für die Berechnung der Anteile ist nicht das Gesamtgremium, sondern die vom Land zu besetzenden Sitze in ihrer Gesamtheit.

Zu Absatz 4

Durch die Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch familien- und pflegegerechte Arbeitszeit (§ 29), Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 30) sowie zum Wechsel zur Vollbeschäftigung und zum beruflichen Wiedereinstieg (§ 31) sollen die Dienststellen und ihre Leitungen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf schaffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegearbeit zu vereinbaren.

Das Ziel wird nunmehr selbstständig in Absatz 3 genannt, um zu verdeutlichen, dass es sich dabei nicht um ein Ziel handelt, welches lediglich Frauen betrifft. Wenngleich die Zahl der betroffenen Frauen noch immer weit höher ist, wünschen sich auch immer mehr Männer, das Familienleben besser mit den beruflichen Aufgaben vereinbaren zu können. Durch ihre ausdrückliche Erwähnung sollen auch die Rahmenbedingungen für männliche Beschäftigte verbessert werden, um sie zu ermutigen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, wie zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitmodelle, in Anspruch zu nehmen. Dem öffentlichen Dienst kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu.

Durch die explizite Aufnahme in die Gesetzesziele soll zudem die partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Familien befördert werden. In den vergangenen Jahren nahm der Wunsch nach neuen Rollenmodellen stark zu. Es zeichnet sich zunehmend ab, dass auch Frauen ein berufliches Fortkommen anstreben. Zur Verwirklichung des sogenannten „Doppelverdienermodells“ ist es unausweichlich, den Wandel der Gesellschaft weiter zu forcieren.

Zu § 2 (Besondere Verantwortung)

§ 2 benennt ausdrücklich alle im öffentlichen Dienst des Landes Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen als Verpflichtete, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. § 2 hebt die besondere Verantwortung aller Beschäftigten bei der Durchsetzung des Verfassungsgebots nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG hervor. Die Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe und daher Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Vorschrift nimmt insbesondere die Vorgesetzten in die Pflicht, das Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrem Verantwortungsbereich sowohl bei der Personalführung und -entwicklung als auch bei ihren Fachaufgaben zu berücksichtigen. Die Förderung der Chancengleichheit wird zu einem durchgängigen Leitprinzip des Handelns im jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die für die Durchführung der nachfolgenden Vorschriften Verantwortlichen werden durch die gemeinsame Verantwortung aller Dienststellen, Personalvertretungen und Beschäftigten bei der Verwirklichung der Chancengleichheit flankierend unterstützt.

Satz 2 wird neu eingefügt. Insbesondere durch Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung kann Chancengleichheit verwirklicht werden. Deshalb sind diese hier ausdrücklich zu benennen. Vor allem bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten ist das Ziel der tatsächlichen Erreichung von Chancengleichheit in den Blick zu nehmen.

Zu § 3 (Geltungsbereich)

§ 3 legt wie bisher den Geltungsbereich des Gesetzes fest.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 erstreckt sich dieses Gesetz auf die Behörden und Gerichte des Landes. Die Formulierung des Absatzes 1 Nummer 1 ist angelehnt an das Landesverwaltungsgesetz.

Nach Absatz 1 Nummer 2 gilt das Gesetz mit Ausnahmen auch für die juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Neben den außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen, den kommunalen Stiftungen und sozialkaritativen Stiftungen sind die Landesbank Baden-Württemberg, die Landeskreditbank, die Sparkassen, ihre Verbände und Verbundunternehmen sowie der Badische Gemeindeversicherungsverband vom Geltungsbereich ausgenommen. Ausgenommen sind auch Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Landwirtschaftliche Alterskassen und Unfallversicherungsträger) sowie die Landesverbände der Betriebskrankenkassen und Innungskrankenkassen, der Medizinische Dienst der Krankenversicherung, die Kassenärztliche Vereinigung und Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württembergs. Ferner sind die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Verbände, zu denen die Kammern und berufsständischen Versorgungswerke gehören, nicht vom Geltungsbereich erfasst.

Für die Hochschulen und das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) stellt Absatz 1 Nummer 3 klar, dass das Gesetz nur insoweit gilt, als nicht das Landeshochschulgesetz (LHG) und das Gesetz über das Karlsruher Institut für Technologie (KITG) eigene Regelungen enthalten.

Absatz 1 Nummer 5 berücksichtigt die Besonderheiten des Südwestrundfunks, die aus der gemeinsamen Trägerschaft der Bundesländer Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz für den Südwestrundfunk als Zwei-Länder-Anstalt entstehen. „Dem Sinne nach“ bedeutet, dass dem Südwestrundfunk die Möglichkeit eingeräumt wird, von einzelnen Regelungen dieses Gesetzes abzuweichen, wenn sie zu Umsetzungsproblemen in der Zwei-Länder-Anstalt führen. Dem Südwestrundfunk obliegt es, die aus seiner besonderen Struktur resultierenden Abweichungen in seinem Chancengleichheitsplan im Einvernehmen mit den Beauftragten für Chancengleichheit verbindlich festzulegen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 finden auf die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise sowie für die in sonstigen kommunal getragenen Körperschaften und Anstalten beschäftigten Personen ausschließlich § 3 Absatz 3 und die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 dieses Gesetzes Anwendung.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Satz 1 soll das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft bei Gründung oder Umwandlung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbaren. Absatz 3 Satz 2 legt fest, dass in Unternehmen der Privatrechtsform, auf die die kommunalen Gebietskörperschaften durch mehrheitliche Beteiligung oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmenden Einfluss nehmen können, die Gesellschafterrechte so auszuüben sind, dass dieses Gesetz entsprechende Anwendung findet. Es ist Ziel, dass insbesondere der politische Leitgedanke in die Unternehmen hineingetragen wird. Soweit das Land oder die kommunale Gebietskörperschaft nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Un-

ternehmen in Rechtsformen des Privatrechts verfügt, aber mindestens einen Geschäftsanteil von 25 Prozent hält, soll das Land oder die kommunale Gebietskörperschaft auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken.

Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

Die Vorschrift enthält in den Absätzen 1 bis 7 einige für das Gesetz wesentliche Begriffsbestimmungen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den Begriff der Beschäftigten. Danach zählen zu den „Beschäftigten“ die Personen im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, die Richterinnen und Richter sowie die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen. Darüber hinaus werden in Erweiterung des Geltungsbereichs nunmehr auch die sogenannten „festen freien“ Mitarbeiter des Südwestrundfunks erfasst.

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden für die sogenannten „festen freien“ Mitarbeitenden lediglich entsprechende Anwendung. Das Vergütungssystem arbeitnehmerähnlicher Personen ist aufgrund tätigkeits- oder ergebnisbezogener Honorierung mit dem Vergütungssystem der Festangestellten nicht vergleichbar. Eine Unterrepräsentanz kann daher nicht festgestellt werden. Aufgrund dessen ist beispielweise die Erstellung des Chancengleichheitsplans unter Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen nicht möglich. Soweit auch § 9 Absatz 1, § 10 Absatz 1 sowie § 11 Absatz 1 eine Unterrepräsentanz voraussetzt, kommen diese Vorschriften ebenfalls nicht zur Anwendung. Die Anwendung der Vorschriften des fünften Abschnitts (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer) ist nur eingeschränkt möglich. Die sogenannten „festen freien“ Mitarbeitenden sind in ihrer Arbeitszeitaufteilung frei.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff der Familienaufgaben, der in mehreren Bestimmungen dieses Gesetzes von Bedeutung ist, so z. B. bei den Vorschriften zur familien- und pflegerechten Arbeitszeit (§ 29), Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 30) und zum Wechsel zur Vollbeschäftigung und zum beruflichen Wiedereinstieg (§ 31).

Zu Absatz 3

Absatz 3 definiert nunmehr erstmals den Begriff der Pflegeaufgaben, der insbesondere bei den Bestimmungen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer von Bedeutung ist. Im Hinblick auf den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft ist es unerlässlich, im Rahmen der Vereinbarkeit auch die Pflege als nunmehr selbstständigen Begriff gesetzlich zu verankern. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage umfasst die Vorschrift fortan auch nahe angehörige Personen im Sinne von § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Die Notwendigkeit dieser neuen Begriffsbestimmung folgt aus der veränderten Zielsetzung aus § 1 des Gesetzes, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst.

Zu Absatz 4

Absatz 4 definiert den bisher in § 4 Absatz 3 gesetzlich geregelten Begriff der Dienststellen. Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behör-

den, die Verwaltungsstellen der in § 3 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Gerichte, die Hochschulen und die Schulen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 definiert den bisher in § 4 Absatz 4 gesetzlich geregelten Begriff der Beförderung.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 wird nunmehr definiert, wann eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. In Abwandlung zu der bisherigen Regelung spricht dieses Gesetz nun von Unterrepräsentanz im Gegensatz zur „geringeren Repräsentanz“. Der neue Begriff ist prägnanter und wird dem Gesetzesziel gerechter. Bezugsgröße ist eine hälftige Beteiligung von Frauen in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die gesonderte Erwähnung der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben trägt dem Umstand Rechnung, dass gerade in diesen Funktionen Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Unabhängig von der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe ist künftig eine hälftige Beteiligung von Frauen in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anzustreben. Vorgesetztenaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die dienstliche Anordnungen innerhalb der Dienststelle erteilen dürfen.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 wird die in einzelnen Vorschriften dieses Gesetzes vorgesehene frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit definiert. Eine frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit in Entscheidungsprozesse der Dienststelle so rechtzeitig einzuwirken ist, dass sie an der Entscheidungsfindung ihrer Dienststelle gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist so rechtzeitig über alle für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu informieren, dass ihr ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung verbleibt. Die Dienststelle muss das Vorbringen der Beauftragten für Chancengleichheit zur Kenntnis nehmen und bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen. Eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll so rechtzeitig erfolgen, dass alle wesentlichen Ergebnisse ihrer Beteiligung in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Dienststellenleitung einfließen und entsprechend berücksichtigt werden können. Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit räumt ihr keine Entscheidungsbefugnis ein, sondern dient vielmehr einer besseren Einbindung der gleichberechtigungsrelevanten Gesichtspunkte in den verwaltungsinternen Entscheidungsprozess. Eine konkrete zeitliche Eingrenzung der „frühzeitigen Beteiligung“ ist aber nicht möglich. Es ist dabei auf den konkreten Einzelfall abzustellen, etwa die Dringlichkeit der Maßnahme und wie komplex eine Maßnahme ist. Eine Mitbestimmung der §§ 73 ff. des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ist damit nicht verbunden.

Absatz 7 Satz 2 stellt klar, dass die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit vor der Personalvertretung erfolgen soll. Eine Beteiligung vor der Personalvertretung entspricht ihrer Rechtsstellung. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung direkt zugeordnet und unterstützt diese bei der Umsetzung des Gesetzes (§§ 18 Absatz 1, 20 Absatz 1). Damit wird gleichzeitig, in Abgrenzung zum Personalrat, die andere Rechtsstellung der Beauftragten für Chancengleichheit deutlich. Die der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben sind dienstliche Aufgaben. Anders als die Personalvertretung ist die Beauftragte für Chancengleichheit keine Interessenvertreterin aller Beschäftigten.

In begründeten Fällen, etwa bei besonderer Dringlichkeit der Maßnahme, ist eine zeitgleiche Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und Personalvertretung zulässig.

Zu Abschnitt 2 (Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

Zu § 5 (Erstellung des Chancengleichheitsplans)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet wie bisher alle personalverwaltenden Dienststellen, deren Personalvertretungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, für ihren Zuständigkeitsbereich mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Über die Erstellung von nur einem oder mehreren Chancengleichheitsplänen getrennt für unterschiedliche Bereiche, wie beispielsweise für verschiedene nachgeordnete Behörden oder für verschiedene Laufbahngruppen, entscheidet die personalverwaltende Dienststelle. Es sollten nur Bereiche in einem Chancengleichheitsplan zusammengefasst werden, die aus sachlichen Gründen zusammengehören. Satz 2 wird neu eingefügt. Allen anderen Dienststellen wird die Erstellung eines Chancengleichheitsplans freigestellt. Für die Beschäftigten der Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Nachdem das LHG und das KITG bereits spezifische Sonderregelungen zur Erstellung der Gleichstellungspläne bzw. des Chancengleichheitsplans enthalten, entfällt die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach diesem Gesetz.

Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen dort, wo diese unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt weiterhin eine Ausnahme von Absatz 1. Hat die nächsthöhere Dienststelle die Personalverwaltungsbefugnis für einen Teil der Beschäftigten einer nachgeordneten Dienststelle, kann die personalverwaltende Dienststelle hinsichtlich dieser Beschäftigten ausnahmsweise von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans absehen, soweit die nachgeordnete Behörde an der Personalplanung und Personalauswahl maßgeblich beteiligt ist und sich die Personalverwaltungsbefugnis der nächsthöheren Dienststelle auf die formale Ernennung bzw. Begründung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses beschränkt, ohne dass diese selbst personalplanerisch auf die Einstellung oder Ernennung entscheidenden Einfluss nehmen kann. Diese Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle sind in den Chancengleichheitsplan ihrer Dienststelle aufzunehmen und bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten als Bezugsgröße nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.

Bei einem Auseinanderfallen der Personalverwaltungsbefugnis und der Personalplanung ist eine kontinuierliche Förderung der Frauen erschwert. Absatz 2 soll es ermöglichen, dass in den Fällen, in denen die Personalauswahl und Personalplanung überwiegend von der nachgeordneten Dienststelle durchgeführt, die Personalverwaltungsbefugnis jedoch formal bei der nächsthöheren Dienststelle wahrgenommen wird, die Dienststelle, die die Personalauswahl trifft, einen Chancengleichheitsplan für alle Beschäftigten ihrer Dienststelle erstellen kann.

Absatz 2 ermöglicht in den Fällen, in denen die personalverwaltende Dienststelle auch die Personalplanung für einen bestimmten Bereich beibehalten möchte, eine dienststellenübergreifende Planung und andererseits in den Fällen, in denen die Personalplanung und -auswahl überwiegend auf den nachgeordneten Bereich delegiert wurde, eine dienststelleneinheitliche Personalplanung vor Ort.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 kann in besonders gelagerten Einzelfällen mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans abgesehen werden.

Zu Absatz 4

Die Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans wird verlängert. Nach Absatz 4 Satz 1 ist der Chancengleichheitsplan künftig auf die Dauer von sechs Jahren auszurichten. Damit werden die Dienststellen zu einer längerfristigen ständigen Beobachtung der Entwicklung und einem Gegensteuern bei sich abzeichnender sonstiger Zielverfehlung verpflichtet. Der Verwaltungsaufwand wird verringert, ohne das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zu beeinträchtigen. Wie bisher soll der Chancengleichheitsplan bei erheblichen strukturellen Änderungen (z. B. Zusammenlegung von Dienststellen, erheblichen Umstrukturierungen und Organisationsänderungen innerhalb der Dienststelle) angepasst werden. Der Chancengleichheitsplan selbst wird unter Federführung der Dienststellenleitung bzw. Personalverwaltung erstellt. Der Personalrat ist nach Maßgabe des § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG bei der Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans zu beteiligen.

Nach Absatz 4 Satz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen. Sollte kein Einvernehmen zustande kommen, hat die Dienststellenleitung über die divergierenden Auffassungen zu entscheiden. Die Entscheidung der Dienststellenleitung kann die Beauftragten für Chancengleichheit gemäß § 21 dieses Gesetzes beanstanden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist bereits in der konzeptionellen Phase, insbesondere bei der Festlegung der konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung, einzubeziehen. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat darauf zu achten, dass im Chancengleichheitsplan die einzelnen Bereiche mit Unterrepräsentanz dargestellt sind.

Nach der Genehmigung des Chancengleichheitsplans durch die Dienststellenleitung wird der Chancengleichheitsplan für die vom Geltungsbereich erfassten Dienststellen und die Dienststellenleitung verbindlich. Der Chancengleichheitsplan soll mit allen verfügbaren Mitteln der Personal- und Organisationsplanung umgesetzt werden. Nur unabweisbare nachfolgende Veränderungen können zu Abweichungen führen.

Zu Absatz 5

Wie bisher enthält Absatz 5 die Verpflichtung der Dienststellen, den Chancengleichheitsplan der Dienstaufsichtsbehörde bzw. der Rechtsaufsichtsbehörde vorzulegen. Diese Vorschrift steht im Zusammenhang mit § 8 Absatz 1, 2 und 4. Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans kann sich die Dienstaufsichtsbehörde die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich mit Unterrepräsentanz vorbehalten. Kenntnis erlangt die Dienstaufsichtsbehörde durch den jeweiligen Chancengleichheitsplan und den Zwischenbericht (§ 8 Absatz 2), der Auskunft gibt über den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben.

Zu Absatz 6

Absatz 6 begründet die Verpflichtung jeder einzelnen Dienststelle, alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Diese Übersicht ist den Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle allgemein bekannt zu machen. Hierbei sind die nach § 6 Absatz 1 zu erhebenden Daten auszuwerten. Mit dieser Übersicht werden die Personalentwicklung in der jeweiligen Dienststelle und der Stand der Umsetzung der in den Chancengleichheitsplänen enthaltenen Zielvorgaben für die Beschäftigten transparent und nachvollziehbar. Diese Übersicht ist für die Beschäftigten einer Dienststelle oftmals die einzige Möglichkeit, sich über den Sachstand und die Personalentwicklung innerhalb der jeweiligen Dienststelle zu informieren, da für eine Vielzahl von Dienststellen mehrere Chancengleichheitspläne – abhängig von der Personalverwaltungsbefugnis – gelten.

Zu § 6 (Inhalt des Chancengleichheitsplans)

Zu Absatz 1

§ 6 regelt wie bisher den Inhalt des Chancengleichheitsplans. Nach Absatz 1 hat der Chancengleichheitsplan als Instrument der Personalplanung und -entwicklung eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Insbesondere sind im Chancengleichheitsplan die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, darzustellen.

Absatz 1 benennt die als Grundlage für den Chancengleichheitsplan unverzichtbaren statistischen Angaben, die Auskunft geben über die Beschäftigtenstruktur in den vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsplans erfassten Dienststellen. Im Chancengleichheitsplan ist der Anteil der Frauen und Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, gegliedert nach Voll- und Teilzeit, darzustellen und festzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Wie sich Unterschiede im Vergleich zu den Anteilen von Frauen und Männern erklären lassen, ist Inhalt der Auswertung.

Die Gliederung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgrund ist weiterhin kein zwingender Bestandteil des Chancengleichheitsplans. Die in Absatz 1 enthaltenen und für die Personalbestandsanalyse unverzichtbaren Daten sind künftig alle sechs Jahre vor Erstellung des Chancengleichheitsplans mit Stand vom 30. Juni zu erheben. Die statistische Datenerhebung alle sechs Jahre führt zu einer nachhaltigen Verringerung des Verwaltungsaufwands und damit der Kosten, ohne das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zu beeinträchtigen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 soll in Zukunft weiterhin im Chancengleichheitsplan die verbindliche Zielvorgabe aufgenommen werden, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Personalstellen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich erhöht werden.

Sind nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, sind Abweichungen von der Zielvorgabe nach Absatz 2 Satz 2 zulässig. Auf diese Weise werden die in den Dienststellen vorhandenen Unterschiede und Besonderheiten berücksichtigt.

Mit Blick auf eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen soll auf die Personalplanung und -entwicklung dergestalt eingewirkt werden, dass eine Steigerung

des Anteils der Frauen dort, wo diese unterrepräsentiert sind, unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese (Artikel 33 Absatz 2 GG, § 9 Beamtenstatusgesetz, § 11 Landesbeamtengesetz) erreicht wird. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird in § 6 Absatz 2 und § 11 Absatz 1 ausdrücklich hervorgehoben.

Die in Absatz 2 vorgesehene verbindliche Zielvorgabe einer Stellenbesetzung von mindestens 50 Prozent ist mit nationalem Verfassungsrecht und mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar (EuGH, Urteil vom 17.10.1995-Rs. C-450/93 Eckhard Kalanke/Bremen; EuGH, Urteil vom 11.11.1997-Rs. C-409/95 Helmut Marschall/NRW; EuGH, Urteil vom 28.3.2000-Rs. C-158/1997 Georg Badeck u. a./Hessen).

Zweck der Regelungen ist es, die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz der Frauen insbesondere im höheren Dienst, in höherwertigen Tätigkeiten und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu beseitigen. Daher ist die beabsichtigte Regelung auch zeitlich begrenzt. Sie ist nur solange anwendbar, wie Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält die Verpflichtung, im Chancengleichheitsplan festzulegen und darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die gezielte berufliche Förderung von Frauen in Erfüllung der nach Absatz 2 festgelegten Zielvorgaben konkret erreicht und die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Voraussetzung für eine effektive Frauenförderung ist zunächst die Erhöhung des Frauenanteils in Positionen, die Grundlage für eine (spätere) Beförderung bilden können. Des Weiteren ist darauf hinzuwirken, dass den gleich qualifizierten weiblichen Beschäftigten durch Fortbildung, Abordnung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechende Chancen zur beruflichen Qualifikation eröffnet werden, mit dem Ziel, den Frauenanteil insbesondere in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – in denen Frauen noch immer stark unterrepräsentiert sind – zu erhöhen.

Zum Erreichen der Zielvorgaben sind alle verfassungsrechtlich zulässigen Mittel einzusetzen. Hierzu gehören unter anderem eine entsprechende Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, Personalentwicklungsmaßnahmen oder auch die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Absatz 3 Satz 2 implementiert erstmals, wie langfristig die Zielvorgabe des Beseitigens von Unterrepräsentanzen erreicht werden kann. In Anlehnung an § 4 Absatz 5 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes wird die Möglichkeit des Kaskadenmodells als effektives Instrument zur Erfüllung des Gesetzesziels gesetzlich geregelt. Bezugsgröße für einen Zielwert ist jeweils der Frauenanteil der vorangegangenen Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn. Das Kaskadenmodell stellt ein Modell zur Festlegung von flexiblen Steigerungszielen dar, das in Anbetracht der unterschiedlichen Ausgangssituationen bzw. Strukturen in den verschiedenen Bereichen individuell angepasst werden kann. Die unterschiedlichen Personalstrukturen oder auch die zur Verfügung stehenden Stellen im Haushalt über einen bestimmten Zeitraum hinweg müssen bei der tatsächlichen Umsetzung berücksichtigt und Zielwerte entsprechend ausgestaltet werden. Inwiefern die einzelnen Dienststellen von Absatz 3 Satz 2 Gebrauch machen, liegt in deren Ermessen.

Zu § 7 (Bekanntmachung, Veröffentlichung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet – wie bisher § 5 Absatz 6 – zur Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans in allen vom Geltungsplan erfassten Dienststellen. Der Chancengleichheitsplan ist an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen

oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen. Die Beschäftigten und insbesondere die Personalvertretung müssen die Möglichkeit haben, sich über den Inhalt des Chancengleichheitsplans zu informieren. Mit dem Übergang zum papierlosen Büro muss die Zurverfügungstellung nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form erfolgen. Vielmehr kann der Chancengleichheitsplan auch elektronisch in das behördeneigene Netz eingestellt und somit allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Neu ist die Verpflichtung zur Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans innerhalb eines Monats nach Ausfertigung des Chancengleichheitsplans durch die Dienststellenleitung. Dies soll insbesondere die Transparenz fördern und den Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich frühzeitig über den Inhalt des Chancengleichheitsplans zu informieren.

Zu Absatz 2

Die Regelung des Absatzes 2 wird erstmals gesetzlich festgeschrieben. Die Chancengleichheitspläne sind nunmehr nicht nur den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, sondern sollen zugleich der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Auch die Zwischenberichte sind durch Einstellen auf den jeweiligen Internetseiten zu veröffentlichen. Durch die Einführung der Verpflichtung zur Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne der Obersten Landesbehörden auf der Webseite der Landesregierung (www.baden-wuerttemberg.de) wird eine wesentlich größere Transparenz gewährleistet. Zudem haben auch alle anderen Dienststellen ihren Chancengleichheitsplan und Zwischenbericht im Internet zu veröffentlichen.

Durch die Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne und Zwischenberichte entfällt in Zukunft die Pflicht zur Erstellung eines Bilanzberichts zur Entwicklung des Frauenanteils und zur Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im öffentlichen Dienst Baden-Württemberg gemäß § 25 a. F. Chancengleichheitsgesetz. Die Öffentlichkeit soll sich nun in kürzeren Zeitabständen ein besseres Bild über die erreichten Fortschritte im Hinblick auf die Chancengleichheit machen können.

Bei der Veröffentlichung sind zum Schutz der Anonymität Daten auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen nicht anzugeben.

Zu § 8 (Erfüllung des Chancengleichheitsplans)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet diejenigen Dienststellen, die den Chancengleichheitsplan erstellt haben, nach drei Jahren einen Sachstandsbericht über den Stand der Erfüllung, der im Chancengleichheitsplan nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zielvorgaben, zu erstellen. Es ist anzugeben, ob die im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben nach drei Jahren seit Erstellung des Chancengleichheitsplans erreicht werden konnten.

Die Anforderungen an den Zwischenbericht werden im Zuge der Novellierung erhöht. Der Zwischenbericht dient der den Chancengleichheitsplan erstellenden Dienststelle dazu, die bisherige Personalentwicklung zu überprüfen und den gegenwärtigen Gegebenheiten gegebenenfalls neu anzupassen. Diese Anpassung kann letztlich jedoch nur dann erfolgen, wenn der Dienststelle umfassende Daten im Sinne des Absatzes 1 zur Verfügung stehen. Durch die Neuregelung des § 13, der die zwingende paritätische Gremienbesetzung vorsieht, sieht der Zwischenbericht zudem vor, die Daten der Gremienbesetzung zu erheben und auszuwerten.

Der Bericht beschränkt sich wie bisher auf die statistische Darstellung der Personalentwicklung. Eine beschreibende Auswertung braucht nicht zu erfolgen.

Nach Absatz 1 ist im Zwischenbericht jedoch nunmehr schriftlich darzulegen, inwieweit von den Zielvorgaben abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden, um bis zum Ende der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans die Zielvorgaben doch noch zu erreichen.

Der Zwischenbericht ist während der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans nur einmal, und zwar nach drei Jahren seit Erstellung des Chancengleichheitsplans, zu erstellen. Die Erhebung der Daten bezieht sich auf die letzten drei Jahre nach dem Erhebungsstichtag 30. Juni. Der Zwischenbericht dient der Selbstkontrolle der jeweiligen Dienststelle und verdeutlicht, in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht. Darüber hinaus gibt der Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit einen Überblick über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit ist es, den Stand der Umsetzung der Zielvorgaben festzustellen, um gegebenenfalls vorhandene Unzulänglichkeiten aufzuzeigen.

Nach sechs Jahren ist der nächste Chancengleichheitsplan aufzustellen. In diesem ist anzugeben, ob die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans innerhalb der Geltungsdauer von sechs Jahren umgesetzt worden sind, welche Abweichungen bei der Umsetzung bestehen und welche Gründe hierfür ausschlaggebend waren. Werden die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe im Zwischenbericht und im nächsten Chancengleichheitsplan darzulegen und Konzepte sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer wirksamen Umsetzung der Zielvorgaben in gemeinsamer Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Beauftragter für Chancengleichheit aufzunehmen.

Zu Absatz 2

Wie bisher ist der Zwischenbericht der jeweils aufsichtführenden Behörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen.

Zu Absatz 3

Die Dienstaufsichtsbehörden haben auf die Erfüllung des Chancengleichheitsplans zu achten. Festgestellte Verstöße, die nicht im Rahmen der im Gesetz gegebenen Möglichkeiten behoben werden können, sind nunmehr bei der Aufstellung des nächsten Chancengleichheitsplans darzulegen und in der Dienststelle bekannt zu geben.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 kann sich die Dienstaufsichtsbehörde – wie bisher (§ 7 Absatz 4) – bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in begründeten Einzelfällen vorbehalten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Aufgabe, im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen auf die Einhaltung bzw. Umsetzung des Chancengleichheitsplans zu achten (§ 11 Absatz 4). Sie ist daher auch an der Erstellung des Zwischenberichts frühzeitig zu beteiligen (§ 8 Absatz 1).

Zu § 9 (Ausschreibung von Stellen)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 sollen Stellen mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich ausgeschrieben werden. Ist eine Planstelle nicht bindend bestimmten Funktionen zugeordnet, steht die Ausschreibung von Dienstposten der Stellenausschreibung gleich. Mit der Ausschreibungspflicht wird ein größerer Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern erreicht und damit die Auswahl der für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes qualifizierten Bewerberinnen erhöht. Zudem trägt Absatz 1 zur Erhöhung der Transparenz über die zur Besetzung anstehenden Stellen bei.

Die Dienststelle kann selbst entscheiden, wie und an welcher Stelle die Ausschreibung erfolgt. In Bundesländern mit einer vergleichbaren gesetzlichen Regelung hat es sich bewährt, hausintern oder im Geschäftsbereich sowie parallel zugleich öffentlich auszuschreiben. Dieses parallele Vorgehen vermeidet, dass sich qualifizierte haus- oder geschäftsbereichsinterne männliche Bewerber zurückgesetzt fühlen und letztlich doch das Ergebnis einer zusätzlichen öffentlichen Ausschreibung abgewartet werden muss. Die Stellenausschreibung ist grundsätzlich so vorzunehmen, dass ein weiter Kreis von Personen die Möglichkeit hat, sich zu bewerben.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 ist in allen Ausschreibungen auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen hinzuweisen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Absatz 2 Satz 2 hebt ausdrücklich die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hervor. Diese Hinweispflicht korrespondiert mit § 11 Absatz 3 Satz 2, wonach sich Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auf die Auswahlentscheidung auswirken darf und mit § 29 Absatz 3 Satz 2, wonach Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. Die Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes in Teilzeit umfasst sowohl die Aufteilung der ausgeschriebenen Stelle auf zwei Teilzeitkräfte als auch die Besetzung der Stelle mit einer Person in verringerter Arbeitszeit. Eine Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit kann die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und beruflichem Fortkommen für Frauen und Männer erleichtern und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass mehr Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gelangen. Vielfach wird unterstellt, dass sich verantwortungsvolle Aufgaben nur bewältigen ließen, wenn der oder die Beschäftigte während der gesamten Dienstzeit oder gar darüber hinaus anwesend und ansprechbar sei. Bei genauerer Betrachtung stellt sich aber heraus, dass auch Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von Teilzeitkräften bewältigt werden können – sei es unter Inanspruchnahme moderner Kommunikationsmittel, der Unterstützung von anderen Beschäftigten oder der Teilung von Aufgaben.

Zu Absatz 3

In Abweichung zu der bisherigen gesetzlichen Regelung sollen die Beauftragten für Chancengleichheit grundsätzlich an allen Stellenausschreibungen frühzeitig beteiligt werden. Bei den Ausschreibungen werden wichtige Weichen für den Abbau der Unterrepräsentanz gestellt, die die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit begründen. Es steht jeder Dienststelle frei, im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit bereits im Vorfeld anstehender Ausschreibungen ein grundsätzliches Verfahren festzulegen. Von einer Beteiligung

bei jeder einzelnen Ausschreibung kann dann unter Umständen abgesehen werden, wenn beispielsweise bei Verwendung eines Ausschreibungsmusters, das im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt wurde, die Beauftragte für Chancengleichheit auf ihr Beteiligungsrecht in jedem Einzelfall verzichtet. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann ihr Einvernehmen jederzeit widerrufen.

Beabsichtigt die Dienststelle von dem Ausschreibungsverfahren nach Absatz 1 Satz 1 und/oder von einem Hinweis auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen nach Absatz 2 abzusehen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit nach Absatz 3 frühzeitig zu beteiligen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 enthält den klarstellenden Hinweis, dass die Sonderregelungen zur Ausschreibung im Landesbeamtengesetz (LBG) entsprechend gelten. Kann von einer Ausschreibung allgemein oder im Einzelfall in Fällen von § 11 Absatz 2 Satz 3 LBG abgesehen werden oder besteht nach § 11 Absatz 3 LBG keine Ausschreibungspflicht, ist eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit nicht geboten.

Zu § 10 (Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche)

Zu Absatz 1

§ 10 dient der Verbesserung der Chancen von Frauen im Bewerbungsverfahren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die entscheidenden Personen in die Lage versetzt werden, aus mehreren qualifizierten Frauen und Männern die Auswahlentscheidung zu treffen. Daher sollen nach Möglichkeit, d. h. sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen, ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Ist dies nicht der Fall, sind alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Die in Absatz 1 enthaltene Regelung steht unter dem Vorbehalt, dass die Bewerberinnen die für die Besetzung der Stelle vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. Der Begriff des „Bewerbungsgesprächs“ ist weit auszulegen und erfasst auch weitere Formen von Auswahlinstrumenten, wie zum Beispiel Assessment-Center.

Zu Absatz 2

Absatz 2 gewährleistet durch die vorgesehene Beschränkung des Fragerechts, dass Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsverfahren haben. Das Frageverbot hinsichtlich der Familienplanung und Sicherstellung der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen soll latente Einstellungshindernisse für Frauen ausschließen.

Wegen einer möglichen positiven Berücksichtigung von durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworbenen überfachlichen Kompetenzen bei der Beurteilung der Qualifikation, sollten die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen werden, dass sie freiwillig und von sich aus hierzu Angaben machen können, sofern sie sich für eine Tätigkeit bewerben, bei der diese Kompetenzen von Bedeutung sind.

Absatz 2 beinhaltet keine abschließende Aufzählung aller verbotenen Fragen. Darüber hinaus können im Einzelfall auf Grundlage des Diskriminierungsverbots nach § 1 Absatz 2 auch Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten, welche die Zielsetzung des Gesetzes betreffen, verboten sein, wie zum Beispiel die Aufgabenverteilung innerhalb einer Partnerschaft.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt das Teilnahmerecht der Beauftragten für Chancengleichheit an Bewerbungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen. Nach Absatz 3 kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen (Einzelgespräche und sonstige Auswahlverfahren) teilnehmen, die zur bevorstehenden Besetzung von Stellen geführt werden. Die bisherigen Beschränkungen, dass eine Teilnahme lediglich dann möglich war, soweit die Bewerbung von mindestens einer Frau oder einem Mann vorliegt, die beide die für die Stellenbesetzung oder das zu vergebende Amt vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen (Konkurrenzsituation) sowie die Voraussetzung der Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich, wird aufgegeben.

Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit zielt darauf zu achten, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Möglichkeiten zur Darstellung ihrer Person eröffnet, keine unzulässigen Fragen gestellt und die aus den Familien- und/oder Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden können. Das allgemeine Diskriminierungsverbot bezieht sich auf sämtliche Bewerbungsverfahren. Es obliegt der Beauftragten für Chancengleichheit, auf die Einhaltung von zulässigen und unzulässigen Fragen zu achten. Diese Pflicht endet jedoch nicht, sobald in einem Bereich die paritätische Besetzung erreicht ist. Der Beauftragten für Chancengleichheit muss damit das Recht eingeräumt werden, an allen Bewerbungsverfahren teilzunehmen.

Die Beurteilung von fachlicher Eignung, Leistung und Befähigung obliegt ausschließlich den Personalverantwortlichen der Dienststelle. Gleiches gilt für Personalauswahlgespräche.

Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen wird in ihr pflichtgemäßes Ermessen gestellt.

Die Besetzung freier Stellen oder Dienstposten im Wege der Umsetzung oder Versetzung ist nicht von der Regelung erfasst.

Zu § 11 (Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen)

Zu Absatz 1

Die Verpflichtung der Dienststelle, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG) zu erhöhen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, folgt bereits grundsätzlich aus der Gesetzeszielbestimmung nach § 1. Die Dienststelle hat in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung deren Anteil deutlich zu erhöhen. Dies gilt für die Besetzung von Beamten- und Arbeitnehmerstellen, für die Besetzung von Richterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für die Beförderung. Dies gilt auch und insbesondere für die Besetzung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Grundlage für die Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Frauen in den einzelnen Bereichen ihrer Unterrepräsentanz sind die im Chancengleichheitsplan enthaltenen Zielvorgaben in Verbindung mit der Personalplanung. Die Bezugsgröße für die Feststellung der Repräsentanz von Frauen bei der Beförderung ist das Beförderungsamtsamt, bei der Höhergruppierung die höhere Vergütungs- bzw. Lohngruppe etc. Die Frage einer möglichen Benachteiligung stellt sich im Vergleich zum Anteil der Frauen in dem jeweiligen Laufbahnamt bzw. in der Vergütungs- oder Lohngruppe oder auch Funktionsgruppe, aus der heraus der konkrete

berufliche Aufstieg erfolgt. Am deutlichsten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Anzustreben ist auch hier ein gleich hoher Anteil von Frauen und Männern.

Um den gleichen Zugang von Frauen zum öffentlichen Dienst und insbesondere auch den qualifizierten Aufstieg tatsächlich zu gewährleisten, sind zeitlich begrenzt – solange, wie Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind – Frauen zu bevorzugen. Die Förderung von Frauen steht, wie ausdrücklich im Gesetzestext ausgeführt, unter dem grundgesetzlichen Vorbehalt des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Den Frauen ist nicht absolut und unbedingt Vorrang vor den Männern zu gewähren. Zur Wahrung der verfassungsrechtlich gebotenen individuellen Chancengleichheit und Einfallgerechtigkeit hat die Auswahlentscheidung aufgrund sorgfältiger Prüfung des Einzelfalls zu erfolgen. Neben dem Ziel der Frauenförderung – das zugunsten der Bewerberinnen streitet – hat die Dienststelle die in der Person der Bewerber liegenden Umstände zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 berücksichtigt, dass neben der fachspezifischen Qualifikation zunehmend überfachliche Kompetenzen wie Organisation, Planung, Koordinierung, Kontrolle, Zeitmanagement, komplexes Problemlösungsverhalten, Belastbarkeit, Integrations- und Konfliktfähigkeit sowie Kommunikations- und Kontaktfähigkeit von Bedeutung sind. Diese sogenannten Schlüsselqualifikationen können durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familien- oder Pflegeaufgaben) und durch ehrenamtliches Engagement trainiert und erworben werden.

§ 11 Absatz 2 rechtfertigt jedoch keine Ausforschung der persönlichen familiären Situation einer Bewerberin oder eines Bewerbers. Eine Berücksichtigung kann nur erfolgen, wenn die Bewerberin und der Bewerber ihre durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbenen besonderen Qualifikationen selbst darstellen und hierüber Auskunft geben. Die Dienststelle soll die Betroffenen über die Möglichkeit, ihre überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsverfahren einbringen zu können, informieren. Als Methode zur Abschätzung der tatsächlich erworbenen Schlüsselqualifikationen im Einzelinterview eignet sich das sogenannte „Potentialinterview“ mit einem strukturierten Fragenkatalog. Entscheidend ist, dass die Tätigkeiten einen Bezug zu den dienstlichen Anforderungen haben oder die Kompetenzen hierdurch erweitert werden. Die Erfahrungen müssen für den wachsenden Aufgabenbereich im Sinne von Schlüsselqualifikationen förderlich sein.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 können die genannten Kriterien Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Voraussetzung für die Berücksichtigung ist ein sich nach der sachgerechten Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ergebender Leistungsstand der Bewerberinnen und Bewerber. Absatz 3 verbietet ferner die nachteilige Berücksichtigung der genannten Umstände, die typischerweise im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben stehen und mittelbar zur Diskriminierung von Frauen führen. Nicht zu berücksichtigen sind daher geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. Diese Tatbestände dürfen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht mehr als (leistungsfremde) Hilfskriterien bei der

Personalentscheidung entgegen dem Leistungsprinzip herangezogen werden (EuGH, Urteil vom 6. Juli 2000-Rs. C.-407/98 Abrahamson). In dieser Entscheidung hat der EuGH nochmals klargestellt, welche sogenannten Hilfskriterien bei objektiver Beurteilung der Qualifikation der Bewerber als mittelbar diskriminierend ausgeschlossen werden können (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung, Familienstand). Das Urteil stellt auch klar, dass Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen sich nicht nachteilig auswirken dürfen.

Faktisch erweist sich die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben oft in Verbindung mit Teilzeitbeschäftigung oftmals als Karrierehindernis. Dies ist einer der maßgebenden Gründe, warum Frauen bis heute in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind. Nur wenn die genannten Umstände bei Beurteilungen und Auswahl konsequent ausgeblendet werden, wird sich hieran etwas ändern. Gleichzeitig werden auch mehr Männer ermutigt, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Anspruch zu nehmen, wenn sie deswegen nicht um ihr berufliches Fortkommen fürchten müssen.

Darüber hinaus dienen die unter § 11 aufgeführten Regelungen der Verwirklichung echter Wahlfreiheit. Eltern sollen die Wahlfreiheit, ob sie Beruf und Familie bzw. Pflege verbinden oder sich ganz der Familien- oder Pflegearbeiten widmen wollen, im Lebensalltag ohne finanzielle und berufliche Nachteile umsetzen können.

Zu Absatz 4

Absatz 4 sieht eine frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung vor. Die Dienststelle hat der Beauftragten für Chancengleichheit alle entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Korrespondierend hierzu besteht ein Anspruch der Beauftragten für Chancengleichheit auf frühzeitige Unterrichtung und Einsicht. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit alle notwendigen Informationen erhält, die sie für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Zu den entscheidungsrelevanten Daten gehört z. B. auch die Punktzahl der dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber. Diese sind ihr mitzuteilen, um so die Beurteilung der Dienststellen hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber nachvollziehen zu können. Die Mitteilung dieser Daten unterliegt nicht dem Zustimmungsvorbehalt der Betroffenen, soweit diese Daten von der Dienststelle in einer Liste oder vergleichenden Übersicht enthalten sind. Die Einsichtnahme in die anderen Personalaktendaten dagegen ist nur mit Zustimmung der Betroffenen möglich.

Der Beauftragten für Chancengleichheit sind alle Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen einschließlich der Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber vorzulegen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen in Umsetzung der Zielvorgaben und entsprechender Personalplanung auf eine Erhöhung des Frauenanteils unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hinzuwirken. Sie hat darauf zu achten, dass bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familien- oder Pflegeaufgaben) sowie im Ehrenamt erworben wurden, bei der Auswahlentscheidung der Dienststelle Berücksichtigung finden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung und von den Betroffenen in das Bewerbungsverfahren eingebracht worden sind.

Zu § 12 (Fort- und Weiterbildung)

Zu Absatz 1

§ 12 sieht vor, dass die Teilnahmemöglichkeiten von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen verbessert und die Inhalte von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen um Themen der Chancengleichheit erweitert werden.

Nach Absatz 1 sind den weiblichen Beschäftigten insbesondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die eine Qualifizierung ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Obliegen Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Dienststelle, ist der Beauftragten für Chancengleichheit die Gelegenheit zur Beteiligung zu geben. Für die Durchführung der Veranstaltungen sind die Dienststellen zuständig. Die Dienststellenleitung kann aber der Beauftragten für Chancengleichheit beispielsweise die Organisation von Veranstaltungen übertragen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 sind bei innerbehördlichen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen, wie z. B. Themen zu Gleichstellungsfragen, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zur Strategie Gender Mainstreaming oder zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Zu Absatz 3

Absatz 3 gewährleistet, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsveranstaltung an dieser teilnehmen können, es sei denn, dass nicht genügend Interessentinnen für die jeweilige Fort- und Weiterbildungsmaßnahme vorhanden sind. Außerdem wird die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen unterstrichen.

Nach Absatz 3 hat die Dienststelle ihre Beauftragte für Chancengleichheit bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten, zu beteiligen.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 hat die Dienststelle nicht nur bei der Durchführung, sondern bereits bei der Ausgestaltung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen die räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben zu berücksichtigen. Für die Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen besteht eher die Möglichkeit einer Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in der Dienststelle selbst oder in räumlicher Nähe zum Dienort. Damit berücksichtigt Absatz 4 die Schwierigkeiten, die weibliche und männliche Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben haben, um an einer dienstlichen Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen. Für Beschäftigte, insbesondere mit Kleinkindern, ist es hilfreich, wenn Betreuung angeboten wird. Der Bedarf hierzu muss erhoben werden.

Zu § 13 (Gremien)

Zu Absatz 1

Nach Artikel 3 Absatz 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip haben Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen. § 13 konkretisiert diesen Verfassungsgrundsatz im Hinblick auf die Mitwirkung von Frauen und Männern in Gremien. Absatz 1 hat langfristig betrachtet eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien zum Ziel, auf deren Besetzung das Land, d. h. die Landesregierung und jede zur unmittelbaren Landesverwaltung gehörende Dienststelle, Einfluss hat.

Absatz 1 regelt, dass in einem Gremium, für welches dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein müssen. Die Vorschrift legt eine fixe Mindestquote für den Anteil von Frauen in Höhe von 40 Prozent für die oben genannten Gremien fest. Die Mindestquote von 40 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Gremien Einfluss zu nehmen. Die 40 Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Gremium bezogen, sondern bezieht sich nur auf die Mitglieder, die das Land bestimmen kann. Ausnahmen sind nur im Rahmen des Absatzes 5 zulässig.

Die Sätze 2 und 3 regeln, dass ab dem 1. Januar 2017 frei werdende Gremiensitze so nachbesetzt werden müssen, dass die Mindestquote von 40 Prozent für Frauen erreicht wird.

Satz 4 regelt, dass die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden sind, wenn das Land für ein Gremium nur insgesamt höchstens zwei Mitglieder bestimmen kann. Denn bei nur einem Sitz kann nicht beiden Geschlechtern entsprochen werden. Bei zwei Sitzen bedeutet die Berücksichtigung beider Geschlechter eine Quote von 50 Prozent, die über die Mindestanteile des Satzes 1 hinausginge, solange eine Quote von 40 Prozent erklärtes Ziel des Gesetzes ist. Soweit die Erreichung des Ziels gemäß Absatz 3 wirksam wird, kann auch bei Entsendungen, Berufungen oder Vorschlägen von höchstens zwei zu besetzenden Gremiensitzen der Quote entsprochen werden.

Zu Absatz 2

Beruft das Land Personen in ein Gremium auf Benennung oder Vorschlag einer benennungs- bzw. entsendeberechtigten Institution oder Organisation, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, hat das Land nach Absatz 2 auf eine Besetzung des Gremiums mit mindestens 40 Prozent Frauen hinzuwirken. Absatz 2 berücksichtigt, dass für eine Vielzahl von Gremien andere Stellen, die nicht der unmittelbaren Landesverwaltung angehören, vorschlagsberechtigt sind. Das Land ist verpflichtet, auf das langfristige Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken. Die Hinwirkungspflicht für das Land gestaltet sich in Form einer Hinweispflicht. Die benennungs- bzw. entsendeberechtigten Institutionen oder Organisationen sind von den zuständigen Stellen des Landes in geeigneter Weise, jedenfalls ausdrücklich auf das Gesetzesziel hinzuweisen und sollen um eine gleichberechtigte Benennung oder Doppelbenennung gebeten werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 legt das Ziel fest, den Anteil von Frauen und Männern ab dem 1. Januar 2019 auf 50 Prozent zu erhöhen.

Kann das Land eine ungerade Anzahl von Mitgliedern bestimmen, darf nach Satz 2 ein Geschlecht nur mit einer Person mehrheitlich vertreten sein. Die Regelung

trägt der Tatsache Rechnung, dass bei einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern des Landes der prozentuale Anteil stets niedriger als 50 Prozent ist, da eine Geschlechterquote von 50 Prozent unmöglich ist. In diesem Fall genügt es, wenn mit Ausnahme eines Gremiensitzes weibliche und männliche Landesvertreter paritätisch vertreten sind. Mit welchem Geschlecht der Gremiensitz besetzt wird, der zu einer ungeraden Anzahl an Vertreterinnen und Vertretern führt, bleibt der jeweiligen Institution des Landes überlassen.

Zu Absatz 4

Grundsätzlich gilt die vorgeschriebene Besetzung für alle Gremien des Landes, die eine gesetzliche Grundlage haben. Absatz 2 zählt beispielhaft verschiedene Gremien auf. Demnach sind Gremien im Sinne dieser Vorschrift insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien. Die Aufzählung in Absatz 4 ist nicht abschließend. Auch Projekt- und Arbeitsgruppen von gewisser Dauer können beispielsweise Gremien sein, wenn sie als Kollegialorgan Aufgaben wahrnehmen, die über die jeweilige Linienfunktion ihrer Mitglieder hinausgehen (z. B. Lenkungsausschüsse). Entscheidend ist, dass die betroffene Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. Die Vorschrift findet keine Anwendung, soweit durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist oder andere besondere gesetzliche Vorgaben gelten. Absatz 7 stellt dies ausdrücklich klar.

Zu Absatz 5

Bei § 13 handelt es sich um eine Muss-Vorschrift. Ein Abweichen von der vorgeschriebenen Gremienbesetzung ist allerdings ausnahmsweise möglich, wenn besondere Gründe vorliegen. Im Absatz 5 wird ausdrücklich ein Grund genannt, der die Ausnahme vom Grundsatz des Absatzes 1 ermöglichen soll.

Die Ausnahmeregelung trägt dem Umstand Rechnung, dass Fachabteilungen bzw. Fachreferate oder etwa die Beteiligungsverwaltung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft in einzelnen Gremien vertreten sind. Damit ist gewährleistet, dass die fachlichen Gesichtspunkte der Landesverwaltung in den Beratungen der Gremien zum Tragen kommen.

Daneben können im Einzelfall auch noch andere besondere Gründe vorliegen, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Absatzes 1 rechtfertigen, wenn zum Beispiel eine Geschäftsführerin oder ein Geschäftsführer eines landesbeteiligten Unternehmens aufgrund ihrer bzw. seiner besonderen Fachkenntnisse ein Mandat in einem Überwachungsorgan eines anderen landesbeteiligten Unternehmens übernehmen soll oder Externe in ein Gremium berufen werden sollen oder in politisch bedeutsamen Gremien – insbesondere in Überwachungsorganen landesbeteiligter Unternehmen – Mitglieder der Landesregierung, Staatssekretäre und Ministerialdirektoren sowie Abgeordnete des Landtags von Baden-Württemberg vertreten sein sollten.

Zu Absatz 6

Wie bisher ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig durch ihre Dienststelle zu beteiligen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 dient wie bisher § 12 Abs. 2 a. F. der Klarstellung.

Zu § 14 (Beseitigen der Unterrepräsentanz)

Zu Absatz 1

Durch die Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes soll den Vorschriften größere Verbindlichkeit verliehen werden. Die Erfahrungen zeigen, dass nicht alle Dienststellen den Vorgaben gerecht werden. Um das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanzen zu fördern und zu erreichen, wird erstmals ein Ausnahmekatalog im Absatz 1 aufgenommen, der die Dienststellen beim Erreichen des Gesetzesziels von den genannten Vorschriften befreit. Durch Einführung des § 14 wird der Anreiz gesetzt, die Chancengleichheit zu fördern.

Eine weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz bedeutet nicht, dass stets mindestens ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt sein müssen. Auch minimale Abweichungen von bis zu fünf Prozent liegen noch im Toleranzbereich.

Nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 werden die Dienststellen von der Erstellung des Chancengleichheitsplans sowie des Zwischenberichts befreit. Zudem wird nach Absatz 1 Nummer 3 das Vorgehen bei Stellenausschreibungen erleichtert. Frauen müssen zur Bewerbung nicht mehr ausdrücklich aufgefordert werden. Der Absatz 1 Nummer 3 hat hierbei lediglich deklaratorische Bedeutung. § 9 Absatz 1 Satz 1 geht dieser Regelung vor.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 hat die Dienststelle im Abstand von zwei Jahren zu überprüfen, ob das Gesetzesziel nach Absatz 1 weiterhin gewahrt ist. Nur dann kann von der Einhaltung der in Absatz 1 genannten Vorschriften abgesehen werden. Die Dienststelle hat dabei ihre Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen. Gegen Entscheidungen der Dienststelle steht der Beauftragten das Recht der Beanstandung nach § 21 dieses Gesetzes zu. Um vorübergehende Abweichungen, beispielsweise durch Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, angemessen zu berücksichtigen, ist eine Frist von zwei Jahren zur Überprüfung angemessen.

Zu Abschnitt 3 (Beauftragte für Chancengleichheit, Stellvertreterin)

Zu § 15 (Bestellung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält die Regelung, dass in jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, zwingend eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen ist. In Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten und in Dienststellen mit einer Personalvertretungsbeugnis von weniger als 50 ist – wie bisher – eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen.

Die Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 44 LHG gelten nicht als Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmung, da insofern die Regelungen des LHG zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, die für diesen Personenkreis zuständig ist, vorgehen. Dasselbe gilt für die hauptamtlichen Rektoratsmitglieder an den Hochschulen.

Im Zuge der Novellierung und mit Blick auf die Verlängerung der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans wurde auch die Amtsperiode für die Beauftragte für Chancengleichheit sowie der Stellvertreterin angepasst und auf nunmehr fünf Jahre verlängert.

Um eine sachgerechte Vertretung der Belange der weiblichen Beschäftigten zu gewährleisten, stellt Absatz 1 Satz 5 ausdrücklich klar, dass eine Ansprechpartnerin auch für einen Teil der Dienststelle bestellt werden kann, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat. Die Ansprechpartnerinnen sind für die Vermittlung von Informationen zwischen den weiblichen Beschäftigten und der zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit zuständig. Sie haben keine eigenen Rechte und über die Informationsvermittlung keine weiteren Aufgaben. Das Verfahren zur Bestellung der Ansprechpartnerinnen wird im Gesetz nicht vorgeschrieben. Die Bestellung erfolgt unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit durch die jeweilige Dienststellenleitung.

Absatz 1 schließt nicht aus, dass im Einvernehmen mit der Dienstaufsichtsbehörde an Stelle der Ansprechpartnerin eine Beauftragte für Chancengleichheit nach Maßgabe dieses Gesetzes bestellt werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass für die Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle zuständig ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trägt den Besonderheiten der Schule Rechnung. Die meisten der Grund-, Werkreal-, Haupt-, Real-, Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren haben keine Beauftragte für Chancengleichheit, sondern eine Ansprechpartnerin. Zur Betreuung der großen Anzahl von Ansprechpartnerinnen sind an den bestehenden Staatlichen Schulämtern Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Mit dieser Regelung soll eine den Zielen des Gesetzes entsprechende berufliche Förderung der weiblichen Beschäftigten sichergestellt werden.

Absatz 3 bestimmt, dass in jedem Staatlichen Schulamt eine Beauftragte für Chancengleichheit aus dem Kreis der Lehrkräfte zu bestellen ist. Deren sachliche Zuständigkeit ist auf Maßnahmen des Staatlichen Schulamtes, die den Bereich der Lehrkräfte betreffen, beschränkt. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird nach vorheriger Ausschreibung durch das Staatliche Schulamt von der Dienststellenleitung bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Das Kultusministerium gewährt der Beauftragten für Chancengleichheit wie bisher im erforderlichen Umfang eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen.

Zu Absatz 4

Die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit in den Regierungspräsidien sind weitumfassend, sodass eine Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit durch weitere Personen zur Aufgabenwahrnehmung sachgerecht ist.

Zu diesem Zweck bestimmt Absatz 4, dass in jedem Regierungspräsidium zur Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit eine fachliche Beraterin für den nachgeordneten Bereich der Schule zu bestellen ist. Die fachliche Beraterin – wie die Bezeichnung bereits zum Ausdruck bringt – muss in dem Bereich der Schule tätig sein. Dieser umfasst dabei die Lehrkräfte sowie das schulpsychologische und schulpädagogische Personal des jeweiligen Regierungspräsidiums. Das Verfahren zur Auswahl und Bestellung regelt das Regierungspräsidium.

Nach Absatz 4 nimmt die fachliche Beraterin in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit deren Aufgaben und Rechte wahr, soweit Maßnahmen der Dienststelle ausschließlich den nachgeordneten Schulbereich betreffen. Die fachliche Beraterin nimmt damit ihre Funktion in abgeleiteter Form und zur Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit für einen abgegrenzten Aufgaben-

bereich wahr. Die Beauftragte für Chancengleichheit und die fachliche Beraterin arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Zu § 16 (Verfahren zur Bestellung)

Zu Absatz 1

Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sind aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten durch die weiblichen Beschäftigten nach vorheriger Wahl zu bestellen. § 16 bestimmt die Wahl und damit ihre demokratische Legitimation zum Regelfall.

Absatz 1 regelt das aktive Wahlrecht. Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten bei der Dienststelle, der sie angehören. Für die Wahlberechtigung ist die Dauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle, die Befristung des Arbeitsverhältnisses, eine Tätigkeit lediglich zur Vertretung oder Aushilfe, eine Beschäftigung lediglich nebenberuflich oder auf Probe, ebenso wie die Zeit des Mutterschutzes unerheblich. Nicht wahlberechtigt sind die am Wahltag unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Bediensteten. Hierunter fällt auch der Erziehungsurlaub bzw. die Elternzeit, nicht aber die Abwesenheit während der Mutterschutzfrist. Dagegen berühren Erholungsurlaub und Urlaub aus anderem Anlass unter voller oder teilweiser Fortzahlung der Bezüge die Wahlberechtigung nicht.

Anders als bisher behalten Abgeordnete Bedienstete ihr Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle. Dies gilt auch für Teilabordnungen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das passive Wahlrecht. Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind alle weiblichen Beschäftigten. Aufgrund der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann liegen die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, aufseiten der Frauen. Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit ist es wichtig, die Verhältnisse aus der Sicht der Frauen beurteilen und sich in die Lage der weiblichen Beschäftigten hineinversetzen sowie die Bedürfnisse und Anliegen der weiblichen Beschäftigten verstehen und vertreten zu können. Die Abordnung zu einer anderen Dienststelle zieht den Verlust der Wählbarkeit nach sich.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin in einem Wahlverfahren in getrennten Wahlgängen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl von den wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten zu wählen sind. Wahl in getrennten Wahlgängen bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin jeweils getrennt zu wählen sind. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass sich die weiblichen Beschäftigten bereits vor der Wahl festlegen, für welches Amt sie kandidieren.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 kann die Dienststelle ausnahmsweise von der weiteren Durchführung der Wahl absehen, wenn sich nur eine weibliche Beschäftigte bereit erklärt hat, die Aufgaben einer Beauftragten für Chancengleichheit bzw. deren Stellvertretung zu übernehmen. In diesem Fall kann die Dienststelle diese Person ohne vorausgehende Wahl zur Beauftragten für Chancengleichheit bzw. Stellvertreterin bestellen.

Findet sich aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten keine zur Übernahme der Funktion und Aufgaben einer Beauftragten für Chancengleichheit bereite Person, kann die Dienststelle auch einen männlichen Beschäftigten ohne förmliches Wahlverfahren zum Beauftragten für Chancengleichheit bestellen. Die Regelung soll das Vorhandensein einer Beauftragten für Chancengleichheit auch bei mangelndem Engagement der weiblichen Beschäftigten sicherstellen und damit die der Beauftragten für Chancengleichheit vom Gesetzgeber beigemessene Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Bereich des Landes unterstreichen. Anderenfalls ist die Dienststellenleitung verpflichtet, das Wahlverfahren nach sechs Monaten zu wiederholen. Gleiches gilt für die Funktion der Stellvertretung. Die Bestellung setzt das Einverständnis der in das Amt zu bestellenden Beschäftigten voraus.

Absatz 5

Absatz 5 regelt die Anfechtung der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertretung.

Zu § 17 (Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubestellung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass die Bestellung zur Beauftragten für Chancengleichheit mit Ablauf der Amtszeit, der Niederlegung ihrer Funktion, ihrem Ausscheiden aus der Dienststelle oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung von mehr als sechs Monaten endet. Das Ausscheiden aus der Dienststelle umfasst den Verlust der Wählbarkeit gemäß § 15 Absatz 1 sowie die Abordnung zu einer anderen Dienststelle.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt sicher, dass der Widerruf nur auf Verlangen der Beauftragten für Chancengleichheit oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen erfolgen darf. Gleiches gilt für die Stellvertreterin. Eine grobe Vernachlässigung kann z. B. darin liegen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit die ihr nach § 18 Absatz 6 obliegende Schweigepflicht verletzt. Durch die Regelung des Absatzes 2 wird die fachliche Unabhängigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit gewährleistet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält eine Nachrückregelung für den Fall, dass die Beauftragte für Chancengleichheit oder ihre Stellvertreterin vorzeitig aus dieser Funktion ausscheiden. Bei vorzeitigem Ausscheiden der Beauftragten für Chancengleichheit aus dieser Funktion hat die Dienststelle die Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis zur Beauftragten für Chancengleichheit zu bestellen. Die Stellvertreterin verfügt bereits über entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich der gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse der Beauftragten für Chancengleichheit. Ist die Stellvertreterin zur Übernahme des Amtes der Beauftragten für Chancengleichheit nicht bereit, ist aus der Liste der für dieses Amt nicht gewählten Beschäftigten die Person mit der nächsthöheren Stimmenzahl bis zum Ende der laufenden Amtszeit zur Beauftragten für Chancengleichheit zu bestellen. Für den Fall, dass keine Person zur Übernahme des Amtes im Wege des Nachrückverfahrens zur Verfügung steht, ist die Beauftragte für Chancengleichheit aus dem Kreis der wählbaren Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen. Findet sich aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten keine Person, kann die Dienststelle einen ge-

eigneten und zur Ausübung dieses Amtes bereiten männlichen Beschäftigten zum Beauftragten für Chancengleichheit bestellen. Absatz 3 verweist insoweit auf § 16 Absatz 4 Satz 2.

Zu Absatz 4

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Stellvertreterin ist diese Funktion nach Maßgabe der im Absatz 3 Satz 2 bis 5 enthaltenen Vorschriften neu zu besetzen. Gleiches gilt für den Fall, dass die Stellvertreterin nach Absatz 3 Satz 1 in das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit nachrückt.

Zu § 18 (Rechtsstellung)

Zu Absatz 1

Wie bisher bestimmt Absatz 1 die Zuordnung der Beauftragten für Chancengleichheit unmittelbar zur Dienststellenleitung. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz von fachlichen Weisungen frei.

Die Freistellung von Weisungen soll deren sachliche Unabhängigkeit als fachkompetente Instanz gewährleisten und korrespondiert insofern mit ihrer Aufgabenstellung, die auf kritische Reflexion angelegt ist. Die fachliche Weisungsfreiheit garantiert, dass frauenspezifische Belange ohne vorherige „Filterung“ in die Willensbildung der Dienststellenleitung einfließen können. Sie bewirkt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit insoweit vom Wohlwollen anderer Verwaltungsstellen unabhängig ist und dass die von ihr eingebrachten Gesichtspunkte nicht übergangen werden können. Dies ändert jedoch nichts an dem zwischen der Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit bestehenden Kooperationsverhältnis, in dessen Rahmen und entsprechend dem Gesetzeszweck beide gemeinsam auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu achten haben. Durch die Einräumung eines direkten Vortragsrechts kann die Beauftragte für Chancengleichheit sich direkt an die Dienststellenleitung wenden, soweit sie Klärungsbedarf in Fragen der Gleichberechtigung sieht. Der übliche Dienstweg muss nicht eingehalten werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit gehört zur Verwaltung und unterstützt als Teil der Verwaltung – soweit erforderlich – die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes. Aus der direkten Zuordnung zur Dienststellenleitung und ihrer Unterstützungspflicht im gesetzlich vorgesehenen Rahmen ergibt sich eine andere Rechtsstellung der Beauftragten für Chancengleichheit in Abgrenzung zum Personalrat. Diese besondere Rechtsstellung prägt die Wahrnehmung der Aufgaben und Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit. Den Dienststellen und juristischen Personen des öffentlichen Rechts obliegt die Umsetzung des Gesetzes. Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit ist es, im Rahmen der ihr vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse als Teil der Verwaltung die Dienststellenleitung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zu unterstützen. Als Teil der Verwaltung steht ihr kein Klagerecht zu (VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 9. März 2004 Az.: 4 S 675/02).

Sie nimmt ihre Aufgaben innerhalb der Dienststelle wahr; Öffentlichkeitsarbeit oder die Herausgabe von Publikationen sind nur in Absprache mit der Dienststellenleitung möglich.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Ihr und ihrer Stellvertreterin ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich sind.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 ist die Beauftragte für Chancengleichheit von der Dienststellenleitung im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Für die Bemessung des Entlastungsumfangs legt Absatz 3 erstmals Richtwerte fest. Durch die Neuregelung wird die Entlastung praktikabel und einfach gestaltet.

Der neue Satz 2 sieht eine Staffelung für die Entlastung, gekoppelt an die Beschäftigtenzahlen der Dienststelle, vor. Der Richtwert für die Entlastung beträgt bei Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten jetzt mindestens die Hälfte der vollen regelmäßigen Arbeitszeit. In Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten beträgt der Richtwert für die Entlastung die volle regelmäßige Arbeitszeit. Diese Regelung bezieht sich nur auf Dienststellen, welche personalverwaltende Aufgaben haben. Die Präzisierung orientiert sich an praktischen Erfahrungen und sichert jeder Beauftragten für Chancengleichheit ein Mindestmaß an zeitlicher Entlastung, das sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit Zeitfenster erfordert und gleichzeitig ein ordnungsgemäßer Bürobetrieb ermöglicht werden muss.

Im Einzelfall kann gemäß Satz 1 ein höherer Entlastungsumfang erforderlich sein. Hinsichtlich kleinerer Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten definiert das Gesetz keine konkreten Richtwerte. Auch hier ist gemäß Satz 1 eine Entlastung im erforderlichen Umfang vorzunehmen.

Der Umfang der Entlastung bestimmt sich demnach nach den in ihrer Dienststelle regelmäßig anfallenden und von ihr tatsächlich wahrgenommenen gesetzlichen Aufgaben sowie nach dem auf die Ausübung der ihr nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben und Rechte entfallenden Zeitaufwand (Einzelfallbetrachtung). Zur Bestimmung des erforderlichen Umfangs der Entlastung bietet sich als Grundlage ein von der Beauftragten für Chancengleichheit erstellter Tätigkeitsbericht bzw. eine Auflistung der regelmäßig tatsächlich anfallenden gesetzlichen Aufgaben an.

Die Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 44 LHG gelten nicht als Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmung, da insofern die Regelungen des LHG zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, die für diesen Personenkreis zuständig ist, vorgehen. Dasselbe gilt für die hauptamtlichen Rektoratsmitglieder an den Hochschulen.

Soweit die Beauftragte für Chancengleichheit teilzeitbeschäftigt ist, wird auf die Regelung des § 22 Absatz 2 dieses Gesetzes verwiesen. Diese Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass eine Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit bei Orientierung an den Richtwerten möglicherweise über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht. In diesen Fällen kann es hilfreich sein, Aufgaben zu delegieren und die Stellvertreterin anstelle der Beauftragten für Chancengleichheit entsprechend zu entlasten.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt weiterhin die Möglichkeit der Dienststelle oder der Beauftragten für Chancengleichheit bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung die Schlichtungsstelle anzurufen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 schützt die Beauftragte für Chancengleichheit vor Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Der Schutz der Beauftragten für Chancengleichheit vor Kündigung, Umsetzung, Versetzung und Abordnung ist notwendig.

ge Voraussetzung zur Unabhängigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Ausübung ihrer Funktion.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Ansprechpartnerinnen und für die fachlichen Beraterinnen.

Zu § 19 (Grundsätze für die Zusammenarbeit)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 ist die Dienststellenleitung verpflichtet, im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit die Grundsätze und das Verfahren der Zusammenarbeit zu Beginn der Amtsperiode der Beauftragten für Chancengleichheit festzulegen. Die zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit muss zu einem durchgängigen Leitprinzip werden. Hierzu gehört auch, dass die Dienststellenleitung für die Achtung der Beauftragten für Chancengleichheit in deren Rolle und Aufgabenstellung Sorge trägt und diese als Beraterin zur Umsetzung dieses Gesetzes anerkennt.

Gegenstand einer näheren Ausgestaltung der Zusammenarbeit können insbesondere die Konkretisierung der von der Beauftragten für Chancengleichheit wahrzunehmenden regelmäßig anfallenden Aufgaben sein sowie das Verfahren ihrer Unterrichtung und der frühzeitigen Einbindung in Entscheidungsprozesse ihrer Dienststelle, an denen sie nach diesem Gesetz zu beteiligen ist. Des Weiteren ist unter Umständen gemeinsam der Umfang der Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit festzulegen und zu konkretisieren, an welcher regelmäßig stattfindenden Leitungsrunde im Sinne des Absatzes 3 die Beauftragte für Chancengleichheit teilnehmen kann (Konkretisierung der „Besprechung der Leitung ihrer Dienststelle“).

Zu Absatz 2

Absatz 2 hat die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit zum Ziel. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit alle notwendigen Informationen erhält. Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit so vollständig zu unterrichten, dass diese in der Lage ist, ihre Aufgaben und Beteiligungsrechte ordnungsgemäß wahrzunehmen. Die Dienststelle muss dies aber auch zu einem so frühen Zeitpunkt tun, dass der Beauftragten für Chancengleichheit genügend Zeit verbleibt, um sich detailliert mit den möglichen Auswirkungen einer Maßnahme auseinanderzusetzen und sachgerecht zu reagieren. Die beabsichtigte Maßnahme muss noch veränderbar sein. Nach Absatz 2 Satz 2 hat die Dienststelle der Beauftragten für Chancengleichheit die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und alle erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 ist die Beauftragte für Chancengleichheit berechtigt, an regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilzunehmen, die in erster Linie Bezug zu innerbehördlichen Fragestellungen haben. Es ist nicht Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit, die Dienststellenleitung von ihrer Berechtigung zur Teilnahme zu überzeugen, d. h. einen möglichen Bezug zu ihren gesetzlichen Aufgaben darzulegen und zu begründen.

Der Beauftragten für Chancengleichheit soll durch die Teilnahme an solchen Besprechungen der Dienststellenleitung mit Führungskräften der einzelnen Organisationseinheiten die Gelegenheit gegeben werden, sich über die Vorgänge in der Dienststelle zu informieren und insbesondere erste Informationen über Planungen und anstehende innerbehördliche personelle, soziale oder organisatorische Maßnahmen, die Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle haben könnten, zu erhalten sowie Vorschläge und Anregungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung innerhalb der Dienststelle in dieser Leitungsrunde voranzubringen. Die Möglichkeit ihrer Teilnahme an diesen Besprechungen folgt aus ihrer besonderen Rechtsstellung. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und nimmt eine einer Stabsfunktion vergleichbare Stellung ein.

Die Dienststellenleitung darf der Beauftragten für Chancengleichheit im Einzelfall die Teilnahme versagen, soweit die einzelnen Themen keinen Bezug zu ihren gesetzlichen Aufgaben haben. Die Darlegungspflicht hierfür obliegt der jeweiligen Dienststellenleitung.

Zu § 20 (Sonstige Aufgaben und Rechte)

Zu Absatz 1

§ 20 regelt die bisher in § 21 enthaltenen weiteren Aufgaben und Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit. Der Dienststelle und ihrer Leitung obliegt die Umsetzung des Gesetzes. Hierbei hat die Beauftragte für Chancengleichheit nach Absatz 1 Satz 2 in Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung diese zu unterstützen.

Absatz 1 Satz 2 enthält eine Konkretisierung der „Belange der weiblichen Beschäftigten“. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten haben können, frühzeitig zu beteiligen. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Leistungsprämien oder -zulagen, die Abfassung von Anforderungsprofilen und Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 kann die Beauftragte für Chancengleichheit von sich aus aktiv Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten ihrer Dienststelle, insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen, bei der Dienststellenleitung anregen (Initiativrecht). Das Initiativrecht steht im Zusammenhang mit ihrer Unterstützungspflicht nach Absatz 1 Satz 1. Sie hat das Recht, sich zu fachlichen Fragen der Dienststelle zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der beruflichen Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu äußern. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann während ihrer Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 gibt den weiblichen Beschäftigten das Recht, sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle zu wenden.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 ist den Beauftragten für Chancengleichheit die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.

Zu Absatz 5

Absatz 5 stellt klar, dass die Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit keinen Einfluss auf den Umfang der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung hat.

Zu § 21 (Beanstandungsrecht)

Zu Absatz 1

§ 21 (bisher § 22) regelt das Beanstandungsrecht der Beauftragten für Chancengleichheit. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist berechtigt, eine Maßnahme der Dienststelle, die sie für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hält, zu beanstanden. Maßnahmen im Sinne des Gesetzes sind beispielsweise die Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans, Stellenausschreibungen, Einstellungen und Beförderungen, die Berufung oder Benennung von Personen in Gremien, sonstige allgemeine personelle sowie soziale und organisatorische Maßnahmen ihrer Dienststelle, die Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können sowie die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitarbeit, Telearbeit oder Beurlaubung aus familiären oder pflegebedingten Gründen. Adressat der Beanstandung ist nach Absatz 1 die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle.

Die Beanstandung sowie die ablehnende Entscheidung der Dienststellenleitung müssen schriftlich erfolgen. Dieses Schriftformerfordernis macht deutlich, dass es sich bei den Beanstandungen nach § 21 nicht um einfach gelagerte Sachverhalte handelt, die durch Rückfrage oder in einem Gespräch ohne Weiteres zu klären sind. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat zu prüfen, ob eine Beanstandung im Einzelfall zweckmäßig und zielführend ist. Das Formerfordernis verfolgt den Zweck, dass sich die Beauftragte für Chancengleichheit über die zu beanstandende Maßnahme und über Art und Umfang der von ihr für möglich gehaltenen gesetzlichen Unvereinbarkeit hinreichend Klarheit verschafft, bevor sie eine Maßnahme beanstandet und die Rechtsfolge nach Absatz 2 herbeiführt. Auf der anderen Seite hat die Dienststellenleitung die schriftliche Beanstandung ernsthaft zu prüfen und sich mit den Argumenten und Vorschlägen der Beauftragten für Chancengleichheit auseinanderzusetzen. Hält sie Beanstandungen für unbegründet, hat die Dienststellenleitung die Gründe hierfür der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich mitzuteilen. Die Beanstandung sowie die Verbescheidung durch die Dienststellenleitung können auch in elektronischer Form erfolgen.

Nach Absatz 1 hat die Beanstandung innerhalb einer Frist von einer Woche zu erfolgen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist zur Beanstandung auf zwei Arbeitstage verkürzen. Die Frist beginnt erst mit der vollständigen Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit durch die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung oder eine andere für die in Frage stehende Maßnahme zuständige Stelle zu laufen. Eine zufällige Kenntnisnahme genügt nicht.

Zu Absatz 2

Bei Beanstandung einer personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahme, die sie mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehand-

lung von Frauen und Männern für nicht vereinbar hält, soll die Maßnahme nach Absatz 2 bis zur Entscheidung der Dienststellenleitung über die Beanstandung nicht vollzogen werden. Ausnahmen sind nur bei dringenden, nicht aufschiebbaren Maßnahmen zulässig.

Wird die Beanstandung für begründet erachtet, muss die beabsichtigte Maßnahme unterbleiben bzw. Maßnahmen oder ihre Folgen – soweit dies noch möglich ist – berichtet werden. In Fällen, in denen ausnahmsweise eine Entscheidung rechtlich nicht rückgängig zu machen oder der beanstandete Vorgang bereits abgeschlossen ist, müssen die Ergebnisse der Beanstandung künftig berücksichtigt werden.

Zu Absatz 3

Wird die Beauftragte für Chancengleichheit nicht oder nicht rechtzeitig nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligt, soll die Dienststelle diese Maßnahme bis zum Ablauf von einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit nicht umsetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Die Aussetzung des Vollzugs einer Maßnahme soll gewährleisten, dass die Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit nach Maßgabe dieses Gesetzes eingehalten und das Beanstandungsrecht nicht von vornherein vereitelt wird.

Zu Absatz 4

Absatz 4 räumt den Beauftragten für Chancengleichheit weiterhin ausdrücklich und uneingeschränkt das Recht ein, sich unter Einhaltung des Dienstwegs an die oberste Dienstbehörde zu wenden. Beanstandungen, denen die Dienststelle und auch die nächsthöhere Behörde nicht abhelfen, können der obersten Dienststelle zur Klärung vorgelegt werden.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 kann sich wie bisher (§ 22 Absatz 5) jede Beauftragte für Chancengleichheit bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.

Zu § 22 (Aufgaben der Stellvertreterin)

Zu Absatz 1

Im Zuge der Novellierung wurde der § 22 neu eingefügt. Die Regelung bezweckt, die Position der Stellvertreterin zu stärken und somit die Beauftragte für Chancengleichheit zu unterstützen und zu entlasten.

Absatz 1 regelt, dass die Stellvertreterin grundsätzlich nur im Vertretungsfall tätig wird. Im Vertretungsfall stehen der Stellvertreterin die gleichen Rechte und Pflichten, die die Beauftragte für Chancengleichheit hat, zu. Sie muss dann alle Aufgaben wahrnehmen, die der Beauftragten für Chancengleichheit obliegen, und von der Dienststelle in gleicher Weise beteiligt werden wie die Beauftragte für Chancengleichheit selbst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ermächtigt die Beauftragte für Chancengleichheit, von der Grundsatzregel in Absatz 1 abzuweichen. Gemäß Satz 1 kann die Beauftragte für Chancengleichheit der Stellvertreterin mit ihrem Einverständnis einen Teil der Aufgaben

zur eigenständigen Erledigung übertragen, unabhängig von der Grundsatzregel in Absatz 1. Es handelt sich hierbei um eine Ermessensentscheidung der Beauftragten für Chancengleichheit. Die Ergänzung bezweckt, die Beauftragte für Chancengleichheit bei der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung auf pragmatische Weise zu unterstützen und zu entlasten, zum Beispiel bei einer hohen Zahl weiblicher Beschäftigter, einem großen Geschäftsbereich oder nachgeordneten Bereich sowie bei der Zuständigkeit für mehrere Dienst- und Außenstellen, Dienstorte oder bei aufgabenbezogenen besonderen Problemen. Darüber hinaus kommt eine Aufgabenteilung auch bei einer Teilzeitbeschäftigung der Beauftragten für Chancengleichheit zu ihrer Entlastung in Betracht oder zur Erhaltung ihrer fachlichen Kompetenz im bisherigen Aufgabengebiet. Um diese Zielsetzung zu erreichen, muss zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin Einvernehmen über die Aufgabenverteilung und die entsprechende Entlastung bestehen. Eine Übertragung gegen den Willen der Stellvertreterin ist nicht möglich. Die Dienststellenleitung und die Personalvertretung sind über die Aufgabendelegation zu informieren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann eine Änderung oder Aufhebung der Delegationsentscheidung jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin vornehmen.

Zu Absatz 3

Die Stellvertreterin hat gemäß Absatz 3 bei der Erledigung ihrer Aufgaben die von der Beauftragten für Chancengleichheit vorgegebenen Leitlinien zu beachten. Die Gesamtverantwortung für die Ausführung des Amtes verbleibt auch bei einer Aufgabenübertragung an die Stellvertreterin bei der Beauftragten für Chancengleichheit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Entlastung der Stellvertreterin in Ergänzung des § 18 Absatz 3. Satz 1 beinhaltet die Grundsatzregelung, wonach die Stellvertreterin nur im Vertretungsfall zu entlasten ist. Mit der Formulierung „mit Beginn der Vertretungstätigkeit in dem Ausmaß ihrer Tätigkeit als“ wird klargestellt, dass die Entlastung der Stellvertreterin sich zum einen nach dem Ausmaß ihrer Aufgabenwahrnehmung richtet und zum anderen mit Beginn der Vertretungstätigkeit an zu erfolgen hat. Die Stellvertreterin wird anstelle der Beauftragten für Chancengleichheit entlastet, da sie eine reine Abwesenheitsvertretung wahrnimmt.

Absatz 4 Satz 2 regelt den Umfang der Entlastung für den Fall, dass die Stellvertreterin einzelne Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit zur eigenständigen Erledigung übertragen bekommen hat. In diesem Fall ist die Stellvertreterin anstelle der Beauftragten für Chancengleichheit entsprechend der Aufgabenübertragung zu entlasten. Die Vorschrift stellt die Höhe der Entlastung zwar in das Ermessen der Dienststelle, schreibt jedoch zugleich vor, dass eine Entlastung in jedem Fall zu erfolgen hat. Über den genauen Umfang der Entlastung haben die Beauftragte für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin einvernehmlich zu entscheiden.

Zu § 23 (Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs)

Zu Absatz 1

In § 23 wird die Tätigkeit des im Oktober 1997 eingerichteten „Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs“

(AKC) erstmals gesetzlich verankert. Nach Absatz 1 bilden die Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs zusammen den AKC. Dieser tritt regelmäßig zusammen und gibt sich selbst eine Geschäftsordnung. Die gesetzliche Verankerung des AKC spiegelt die Bedeutung des AKC als wichtiger Ansprechpartner der Landesregierung und der Obersten Landesbehörden wider. Er koordiniert allerdings nicht die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit im gesamten Landesdienst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt die weiteren Teilnehmerinnen und Teilnehmer der gemäß Absatz 1 Satz 2 stattfindenden Sitzungen. Demnach können zudem eine Vertreterin oder ein Vertreter des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums, die Beauftragten für Chancengleichheit der Regierungspräsidien sowie weitere Personen, deren Teilnahme in der Geschäftsordnung vorgesehen ist, teilnehmen.

Zu Absatz 3

Der Arbeitskreis kann nach Absatz 3 grundsätzliche Angelegenheiten, die für die weiblichen Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind, beraten sowie Vorschläge unterbreiten und Stellungnahmen hierzu abgeben.

Zu Absatz 4

Die Vernetzungsarbeit anderer Beauftragter für Chancengleichheit bleibt von § 23 unberührt. Absprachen und Empfehlungen des AKC gelten ausschließlich für die Mitglieder des AKC, nicht für andere Beauftragte für Chancengleichheit. Dies wird durch Absatz 4 klargestellt.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 1 Satz 3 gibt sich der AKC selbst eine Geschäftsordnung. Absatz 5 verweist insofern auf diese. Dem AKC steht es frei, eigene Bestimmungen, insbesondere im Hinblick auf die Wahl einer Sprecherin und deren Stellvertreterin, die Dauer der Amtsperiode, Ort und Zeit der stattfindenden Sitzungen, das Abfassen eines Sitzungsprotokolls oder auch Rechte und Pflichten der Mitglieder, festzulegen.

Zu Abschnitt 4 (Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten)

Zu § 24 (Kommunale Gleichstellungspolitik)

§ 24 verdeutlicht, dass es auch zu den Aufgaben der Kommunen gehört, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 GG durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die zur Erreichung der Chancengleichheit wirksam sind.

Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Chancengleichheit wahrgenommen und als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden.

§ 24 berücksichtigt die Selbstverwaltungshoheit der Kommunen. Die Frage, wie diese Aufgabe im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltungshoheit wahrgenommen wird und welche Strukturen sinnvoll und notwendig sind, liegt im Entscheidungs- und Verantwortungsbereich der Kommunen.

Zu § 25 (Beauftragte)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 werden die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 erstmals zur Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Die bisherigen Regelungen im Hinblick auf die freiwillige Besetzung des Amtes sind nicht ausreichend, um den zunehmenden Aufgabenkreis bewältigen zu können. Nur durch die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stellenumfang von mindestens 50 Prozent in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 kann sichergestellt werden, dass die Aufgabe der Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wahrgenommen wird. Für die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1 übernimmt das Land anteilig die Kosten in Höhe von 50 Prozent. Näheres hierzu regelt eine Verwaltungsvorschrift.

Ein Eingriff in die Personal- und Organisationseinheit ist durch die Pflicht zur Benennung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht gegeben. Durch die Verpflichtung zur Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten ist der Kernbereich der kommunalen Selbstverwaltung gewährleistet, da den Kommunen die eigenständige organisatorische Gestaltungsfreiheit verbleibt. Es ist auch gerechtfertigt, dass lediglich Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen dürfen, denn dies begrenzt die Auswahlentscheidung der Kommunen nicht über Gebühr, sondern grenzt den Kreis der Bewerber nur auf sehr allgemeiner Stufe ein (vgl. BVerfG vom 26. Oktober 1994, Az. 2 BVR 445/91). Die Weisungsunabhängigkeit beschränkt sich lediglich auf die behördeninternen Aufgaben. Extern obliegt die Vertretung der Kommune selbstverständlich dem Bürgermeister.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet darüber hinaus die Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000, eine zuständige Person oder eine Organisationseinheit zu benennen, die die Aufgabenwahrnehmung behördenintern inhaltlich und fachlich begleitet. Im Rahmen der Selbstverwaltungshoheit der Kommunen legen die Gemeinden eigenverantwortlich fest, wie und von welcher Stelle diese fachliche und inhaltliche Begleitung wahrgenommen wird. Dabei bietet es sich an, eine entsprechende Anwendung einzelner Vorschriften dieses Gesetzes zu prüfen und gegebenenfalls zur Wahrnehmung durch die Person oder Organisationseinheit zu übernehmen.

Zu § 26 (Aufgaben und Rechte)

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt den Aufgabenkreis der Beauftragten in den Kommunen. Bei der Aufgabenerfüllung geht es für die Beauftragte nach § 25 Absatz 1 sowohl um Maßnahmen der internen als auch der externen Gleichstellung, ebenso wie um strukturelle Maßnahmen zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer. Die Beauftragte nach § 25 Absatz 2 wird behördenintern tätig.

Behördenintern richten sich die Aufgaben auf Maßnahmen zur Gleichstellung der Frau innerhalb der Kommunalverwaltung und umfassen u. a. die Beteiligung bei Stellenbesetzungen, Personalentwicklung oder Fortbildungen. Zielrichtung ist dabei die Förderung von Frauen in der Dienststelle.

Zielsetzung der externen Gleichstellung ist die allgemeine Förderung von Frauen außerhalb der Dienststelle. Umfasst sind auch Vernetzungs- und Projektarbeit. Die Beauftragte verschafft sich in Absprache mit anderen Einrichtungen laufend

einen Überblick über die frauenpolitischen Belange und den Bedarf an Hilfsmaßnahmen in der Gemeinde bzw. im Landkreis. Bedarf kann dabei an unterschiedlichster Stelle bestehen, z. B. bei den Themen Gewalt gegen Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund oder Frauen als Existenzgründerinnen. Ebenso erfasst sind Maßnahmen zur strukturellen Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik.

Im Rahmen der internen und externen Gleichstellungsarbeit ist es Aufgabe der Beauftragten, den Gemeinden sowie Stadt- und Landkreisen in Fragen der Gleichstellungspolitik beratend zur Seite zu stehen. Dafür ist es unerlässlich, eng mit der jeweiligen Verwaltung zusammenzuarbeiten. Die Beauftragten gemäß § 25 Absatz 2 stehen den Gemeinden lediglich behördenintern unterstützend zur Seite. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise, die Koordination der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahrzunehmen. Koordination bedeutet hierbei die Unterstützung der kleineren Gemeinden zur besseren Vernetzung und dem Austausch mit anderen Gemeinden und Landkreisen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 sind die Beauftragten bei allen Vorhaben der Gemeinden, Stadt- und Landkreise, die die spezifischen Belange von Frauen betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Zu solchen Vorhaben zählen insbesondere die Erstellung des Chancengleichheitsplans, Stellenbesetzungen oder die Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Gemeinderat oder der Kreistag sind zur maßgeblichen Willensbildung über die Stellungnahme der Beauftragten entsprechend zu unterrichten.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt wie bisher § 23 Absatz 2 die den Beauftragten zustehenden Rechte zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung. Darüber hinausgehende Rechte sind durch die Gemeinden, Stadt- und Landkreise unter Berücksichtigung der kommunalen Selbstverwaltung eigenständig festzulegen.

Zu § 27 (Chancengleichheitspläne)

Der bisherige § 24 bleibt ohne inhaltliche Änderung und wird § 27. Demnach sollen die Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise, der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sowie die kommunal getragenen sonstigen Körperschaften und Anstalten, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigen, einen Chancengleichheitsplan erstellen.

Im Hinblick auf die Organisations- und Personalhoheit im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung und die Verantwortung der Organe dieser Körperschaften und Anstalten wird das Verfahren nicht im Einzelnen festgelegt. Die Regelung des Verfahrens der Erstellung bleibt der kommunalen Selbstverwaltung überlassen. Eine Orientierung an den §§ 5 bis 8 steht den Kommunen, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales sowie den kommunal getragenen sonstigen Körperschaften und Anstalten, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigten, selbstverständlich offen.

Zu Abschnitt 5 (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer)

Zu § 28 (Verpflichtete)

Der neu eingefügte § 28 nimmt die Dienststellen stärker in die Pflicht, die Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer auszubauen. Die Thematik betrifft nicht mehr nur Frauen, sondern auch Männer, die Familien- oder Pflegeaufgaben vermehrt wahrnehmen. Es muss allen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, Familien- oder Pflegeaufgaben besser mit dem Beruf zu vereinbaren.

Darüber hinaus weist Satz 2 auf die sich aus § 70 Landespersonalvertretungsgesetz ergebenden Aufgaben der Personalvertretung hin. Auch die Personalvertretung muss die Einhaltung des Gesetzes überwachen und die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorantreiben.

Zu § 29 (Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit)

Wie bisher (§ 13) bestimmt § 29, dass die Dienststellen auf Antrag Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen können, wobei die Ablehnung eines entsprechenden Antrags nur bei entgegenstehenden dienstlichen Belangen zulässig ist. Die Verpflichtung der Dienststelle zur schriftlichen Begründung der Ablehnung eines Antrags dient der Überprüfungsmöglichkeit durch die Beschäftigten. Es ist von erheblichem frauenpolitischem Interesse, dass auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten einer familien- und pflegegerechten Gestaltung der Arbeitszeit nutzen. Daher ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen, wenn die Dienststelle beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen. Die Antragstellung sowie die Verabscheidung durch die Dienststellenleitung können auch in elektronischer Form erfolgen.

Zu § 30 (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegearbeiten)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet die Dienststellen, in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Um die Möglichkeit für Frauen und Männer mit familiären oder pflegerischen Aufgaben zu erweitern und Führungsverantwortung zu übernehmen, dürfen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben von der Schaffung organisatorischer Voraussetzungen für die Teilbarkeit nicht ausgeschlossen werden, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von gehobenen Positionen und solchen mit Leitungsaufgaben steht grundsätzlich einer Reduzierung der Arbeitszeit nicht entgegen.

Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes üben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, deren vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet, sowie Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit nach §§ 69 und 70 Landesbeamtengesetz, sowie Richterinnen und Richter, deren Arbeitszeit nach §§ 7 und 7 b des Landesrichter- und Staatsanwaltsgesetzes ermäßigt wurde.

Zu Absatz 2

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sollen den Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Telearbeitsplätze angeboten werden. Diese Regelung gewährt keinen individuellen Anspruch. Es steht vielmehr im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststelle, ob und in welchem Umfang Telearbeitsplätze geschaffen werden. Telearbeit kann auch als eine Arbeitsgestaltung eingerichtet werden, bei der andere Zielsetzungen (z. B. personalwirtschaftliche, organisatorische oder umweltpolitische) maßgebend sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. Den Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen wie den Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen. Darüber hinaus stellt Satz 1 klar, dass Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familien- oder pflegebedingte Beurlaubung sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Dies setzt voraus, dass Reduzierungen der Arbeitszeit, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringere Aufgaben übertragen werden.

Ein Stufenaufstieg innerhalb einer tariflichen Entgeltgruppe gehört nicht zu den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und zum beruflichen Werdegang im Sinne dieser Vorschrift.

Zu Absatz 4

Absatz 4 verpflichtet die Dienststelle, die Beschäftigten, die eine Reduzierung der Arbeitszeit oder familien- oder pflegebedingte Beurlaubung beantragen, über deren Folgen, insbesondere die beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen, hinzuweisen. Die Bestimmung begründet eine umfassende Informationspflicht der Dienststelle zum Schutz der Interessierten und ihrer individuellen Entscheidungsfindung. Die Dienststelle soll für die Inanspruchnahme familien- oder pflegegerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen werben; keinesfalls darf sie daher nach Form und Inhalt der Informationen Interessierte von der Beantragung einer Teilzeittätigkeit oder Beurlaubung abhalten.

Zu Absatz 5

Absatz 5 sieht eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit vor. Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit familiären oder pflegerischen Aufgaben auf Reduzierung der Arbeitszeit, Zuweisung eines Telearbeitsplatzes oder Beurlaubung nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Dienststelle hat die Ablehnung der Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit, Teilnahme an der Telearbeit oder Beurlaubung im Einzelnen schriftlich zu begründen. Die Antragstellung sowie die Verbescheidung durch die Dienststellenleitung können auch in elektronischer Form erfolgen.

Zu § 31 (Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg)

Zu Absatz 1

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeitbeschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Absatz 1 gewährleistet Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und Leistung mit konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern. Die Rückkehr auf einen konkreten Arbeitsplatz ist damit nicht garantiert.

Ferner sind unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, vorrangig zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 hat die Dienststelle den Beschäftigten die Verbindung zum Beruf zu erhalten und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote und das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung, soweit die Beschäftigten ihr Interesse gegenüber ihrer Dienststelle äußern. Dies liegt nicht nur im Interesse der Beurlaubten an einem Wiedereinstieg in den Beruf, sondern kommt auch der Dienststelle zugute, da die Einarbeitungszeiten durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen verringert werden können.

Zu Absatz 3

Die Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen ist eine freiwillige Entscheidung der Beurlaubten. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine eventuelle Unterbrechung der Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung und die damit verbundenen Rechtsfolgen ergeben sich aus den jeweiligen Spezialnormen. Sie bleiben von dieser Regelung unberührt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 enthält die wie bisher in § 15 Absatz 3 getroffenen Regelungen und dient der Schaffung von Rahmenbedingungen. Die Dienststelle hat die Beurlaubten über Fortbildungsmaßnahmen zu informieren, wenn diese ein entsprechendes Interesse äußern. Den Beurlaubten soll darüber hinaus im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. § 12 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 4 gilt entsprechend. Bei der Planung und Gestaltung der Fortbildungen zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Familien- oder Pflegephase sollen die räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben berücksichtigt werden. Danach soll die Dienststelle bei der Ausgestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen darauf achten, dass den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden. Der Beauftragten für Chancengleichheit ist Gelegenheit zur Beteiligung an Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen zu geben, soweit ihre Dienststelle hierauf Einfluss hat.

Zu Absatz 5

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen diese über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Die Beurlaubten sollen frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung erhalten.

Zu Abschnitt 6 (Übergangs- und Schlussvorschriften)

Zu § 32 (Übergangsvorschrift)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 ist in Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte dieses Amt spätestens innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes zu besetzen. Die Besetzung des Amtes ist selbstverständlich auch früher möglich und wird insbesondere dann begrüßt, wenn sich innerhalb des ersten Jahres nach Inkrafttreten die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans ergibt. Nach § 26 Absatz 2 dieses Gesetzes sind Gleichstellungsbeauftragte bei Vorhaben, die spezifische Belange von Frauen fördern, frühzeitig zu beteiligen. Dazu zählt insbesondere auch die Erstellung eines Chancengleichheitsplans.

Da die Gleichstellungsbeauftragte ein wichtiges Amt erfüllt und die Einhaltung des Gesetzes überwacht, ist die Frist von einem Jahr daher angemessen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt entsprechend dem Regelungsinhalt des Absatzes 1 die Ernennung einer Person oder einer Organisationseinheit innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 bis zum Ablauf ihrer derzeitigen Bestellung im Amt bleiben.

Soweit bereits in der Vergangenheit davon Gebrauch gemacht wurde, dass die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 freiwillig eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, bleibt diese mit ihrer Zustimmung bis zum Ablauf ihrer derzeitigen Bestellung im Amt. Sie führt ihr Amt mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz fort. Verweigert die bestellte Gleichstellungsbeauftragte ihre Zustimmung, so ist nach Absatz 2 innerhalb von einem Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, aber vor Erstellung des Chancengleichheitsplans eine neue Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Zu § 33 (Evaluation)

§ 33 bestimmt, dass die Auswirkungen der Neuregelungen des Chancengleichheitsgesetzes drei Jahre nach dem Inkrafttreten zu evaluieren sind. Um eine aussagekräftige Einschätzung der Auswirkungen vornehmen zu können, ist es erforderlich, eine dreijährige Anwendungspraxis als Erkenntnisgrundlage zugrunde zu legen.

Zu § 34 (Inkrafttreten)

§ 34 regelt das Inkrafttreten des ablösenden und das gleichzeitige Außerkrafttreten des geltenden Gesetzes.

Zu Artikel 2: Änderung des Landeshochschulgesetzes

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Anpassung der Verweisung auf die Regelung des Chancengleichheitsgesetzes.

III. Wesentliches Ergebnis der Anhörung

1. Anhörungsverfahren

Zu dem Anhörungsentwurf zur Neufassung des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) wurden die Kommunalen Landesverbände, die betroffenen Gewerkschaften sowie eine Vielzahl von Verbänden, Arbeitskreisen und -gemeinschaften von Beauftragten für Chancengleichheit im Land angehört.

Zudem wurde der Gesetzentwurf einschließlich des Entwurfs der Begründung mit Beginn des Anhörungsverfahrens am 30. September 2015 auf der Internetseite des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren eingestellt.

Im Einzelnen geäußert haben sich während der Anhörung der Landkreistag, der Städtetag, der Gemeindetag, der BBW Beamtenbund Tarifunion, der ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Baden-Württemberg, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Baden-Württemberg, der Landesfrauenrat, die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten Baden-Württemberg (LAG), der Südwestrundfunk (SWR), der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs (AKC), die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR), der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Studierendenwerke Baden-Württemberg, der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten Baden-Württemberg, der Beauftragten für Chancengleichheit der Zentren für Psychiatrie Nordschwarzwald, Südwürttemberg und Weinsberg und der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität Stuttgart.

Weiter gingen noch außerhalb der Verbandsanhörung Stellungnahmen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg, des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, der Universitätsklinik Heidelberg und Tübingen, der Universität Konstanz, des Technoseums – Landesmuseum für Technik und Arbeit und des Hauptpersonalrats für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (Hauptpersonalrat GHWRGS) beim Sozialministerium ein.

2. Ergebnis der Anhörung im Einzelnen

Allgemeines

Der Gesetzentwurf zur Neufassung des ChancenG wurde von der Mehrzahl der Verbände sowie von den Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt. Auch der Landkreistag und der Städtetag tragen den Gesetzentwurf grundsätzlich mit. Der Gemeindetag sieht in dem Gesetzentwurf kein geeignetes Mittel, um das angestrebte Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen.

Nach Ansicht einiger Verbände wird durch die Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit sowie deren Stellvertreterin mit erheblichen Mehrkosten gerechnet.

Mehrere Verbände fordern zudem eine Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). Der Beauftragten für Chancengleichheit darf es deren Ansicht nach nicht verwehrt sein, in den Personalrat gewählt zu werden.

Darüber hinaus wird der Wegfall des Bilanzberichts gemäß § 25 a. F. ChancenG bedauert. Dieser habe in der Vergangenheit einen guten Überblick der bisherigen Entwicklungen der einzelnen Ressorts gegeben.

Haltung der Landesregierung:

Das ChancenG ist für die Gewährleistung der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg von zentraler Bedeutung. Wenngleich die bisherigen Regelungen statistisch nachweisbare Fortschritte gebracht haben, ist der Verfassungsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz noch nicht gänzlich erfüllt. Eine Überarbeitung des bisherigen Gesetzes ist daher erforderlich.

Inwiefern es tatsächlich zu behaupteten anfallenden Mehrkosten kommen wird, soll im Rahmen einer Evaluation drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes überprüft werden.

Eine Änderung des LPVG ist nicht erforderlich. Mit Beschluss vom 20. Januar 2015 hat der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg über die Rechtmäßigkeit des § 9 Absatz 2 Ziffer 5 LPVG entschieden (VGH Baden-Württemberg, Az: PL 15 S 1102/14). Demnach trägt der Ausschluss der Wählbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit in die Personalvertretung einem möglichen Interessenkonflikt beider Ämter Rechnung.

Von der Erstellung des Bilanzberichts wird fortan abgesehen. Im Zuge der Novellierung ist nunmehr die Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne im Internet vorgesehen. Durch die erhöhte Transparenz in einem nunmehr kürzeren Zeitraum – die Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne bzw. Zwischenberichte erfolgt alle drei Jahre – wird der einzelne Bürger nunmehr in die Lage versetzt, die Fortschritte der jeweiligen Dienststellen gezielt zu beobachten.

Zu § 1 – Gesetzesziele

Der Gemeindetag sieht in den Gesetzeszielen eine einseitige, überholte Sicht der Gleichstellungspolitik, welche nicht der Lebenswirklichkeit entspricht. Die Erfolgsbilanz der Frauenförderung sei auch durch die Vorgängergesetze nicht gerechtfertigt, sondern vielmehr auf den Einstellungswandel in der Gesellschaft zurückzuführen. Von einer Novellierung sei abzusehen und das Gesetz in Gänze aufzuheben.

Haltung der Landesregierung:

Ein Verzicht auf die Novellierung des ChancenG oder gar dessen Außerkraftsetzung kommt zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in Betracht. Zweifelsohne haben sich in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte bei Einstellungen von Frauen im öffentlichen Dienst gezeigt. Frauen haben bessere Chancen, beruflich aufzusteigen und Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren. Insofern wird auch die These unterstützt, dass sicherlich ein Einstellungswandel in der Gesellschaft stattgefunden hat. Dieser ist jedoch keinesfalls abgeschlossen. Noch immer zeigt sich, dass deutlich weniger Frauen als Männern der berufliche Aufstieg gelingt. Der Anteil von Frauen ist immer noch umso geringer, je höher die Funktionsebene ist. Darüber hinaus haben die Vorgängergesetze jenen Sinneswandel in der Gesellschaft vorangetrieben und sollten diesen auch weiterhin unterstützen.

Zu § 2 – Besondere Verantwortung

Die GEW und der DGB regen an, die Vorschrift um einen weiteren Satz zu ergänzen. Demnach sollen zukünftig die Erfolge bei der Umsetzung des ChancenG und die Erfüllung des Chancengleichheitsplans auf die dienstliche Beurteilung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben Einfluss nehmen und im Rahmen der Beurteilungen berücksichtigt werden.

Haltung der Landesregierung:

Die Kriterien zur Beurteilung von Beschäftigten richten sich nach den Vorschriften der Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten (Beurteilungsverordnung) sowie der gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes (Beurteilungsrichtlinien – BRL). Weiterführende Kriterien unterliegen nicht der Regelungsmaterie des ChancenG.

Ergänzend dazu haben Beschäftigte mit Leitungsaufgaben mehrheitlich keine Einwirkung auf die Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Sie sind beispielsweise weder für die Stellenbesetzung in den Dienststellen zuständig noch obliegt es ihnen, Telearbeit zu gewähren oder Fortbildungen anzubieten. Eine Erweiterung der besonderen Verantwortung wird daher abgelehnt.

Zu § 3 Absatz 1 – Geltungsbereich

Zahlreiche Verbände und Arbeitskreise fordern die Erweiterung des Geltungsbereichs auf alle kommunalen Dienststellen und Unternehmen, welche mehrheitlich von den Kommunen getragen werden, sowie auf die Sozialversicherungsträger, gesetzlichen Krankenkassen und die Zentren für Psychiatrie.

Daneben fordert das Karlsruher Institut für Technologie (KIT), dass § 3 Absatz 1 Ziffer 3 im Hinblick auf das Gesetz für das Karlsruher Institut für Technologie (KITG) sowie deren Chancengleichheitssatzung erweitert werden muss. Die Regelungen seien ebenfalls vorrangig gegenüber dem ChancenG.

Haltung der Landesregierung:

Eine Erweiterung des Geltungsbereichs ist nicht erforderlich. Die Zentren für Psychiatrie sind als Anstalten des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, bereits gegenwärtig in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen. Darüber hinaus wird von einer Erweiterung mit Blick auf etwaige Eingriffe in die Unternehmensstruktur und Unternehmensentscheidungen abgesehen.

Der Vorschlag des KIT wird aufgegriffen. Das KIT nimmt als Technische Universität des Landes Baden-Württemberg und als Forschungseinrichtung eine Sonderstellung ein. Die Vorschriften nach dem KITG sind daher vorrangig zu beachten.

Zu § 3 Absatz 3 – Privatisierungen

Der Städtetag weist in seiner Stellungnahme auf die fehlende Gesetzgebungskompetenz des Landes zu Regelungen für kommunale Unternehmen in Privatrechtsform hin. Daneben sei § 3 Absatz 3 Satz 2 unbestimmt. Aus der bisherigen Formulierung geht nicht hervor, wie die Soll-Vorschrift anzuwenden sei.

Haltung der Landesregierung:

Der Vorschlag des Städtetags wurde aufgegriffen und der Satz 2 in Anlehnung an § 106 b Gemeindeordnung angepasst. In der Begründung wurde darauf hingewiesen, dass eine entsprechende Anwendung primär auf den Chancengleichheits- und Gleichstellungsgedanken des Gesetzes abzielt.

Zu § 4 Absatz 1 – Begriffsbestimmung „Beschäftigte“

Der SWR merkt an, dass die Erweiterung auf die arbeitnehmerähnlichen Personen beim SWR, die sogenannten „festen freien“ Mitarbeitenden zu Problemen in der Umsetzung führen werde bzw. in großen Teilen tatsächlich nicht umsetzbar sei.

Die Unterrepräsentanz könne nur schwer ermittelt werden. Das Vergütungssystem der freien Mitarbeitenden unterliege einer anderen Systematik. Die Honorierung erfolge tätigkeits- oder erfolgsbezogen. Entgeltgruppen oder Tätigkeitslaufbahnen gäbe es bei freien Mitarbeitenden nicht. Diese Unmöglichkeit der Feststellung der Unterrepräsentanz mache es aus dem Grunde auch unmöglich, einen Chancengleichheitsplan im Sinne des Gesetzes zu erstellen. Festangestellte und freie Beschäftigte können eben nicht verglichen werden. Freie Mitarbeitende arbeiten nicht weisungsgebunden mit fester Tätigkeit und üben oftmals nicht die gleiche Tätigkeit aus. Eine Zuordnung zu einem bestimmten Bereich könne nicht erfolgen.

Darüber hinaus ändere sich durch die Aufnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen der Anteil von Frauen in Führungsposition nicht, denn freie Mitarbeitende dürfen Führungspositionen nicht übernehmen.

Problematisch sei zudem die Einflussnahme der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Besetzung von Stellen, die unmittelbar an der Programmgestaltung mitwirken. Diese Einflussnahme widerspreche der grundrechtlich geschützten Rundfunkfreiheit.

Weiterhin sei auch die Anwendbarkeit der Vorschriften zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nur eingeschränkt möglich. Die Beschäftigungsverhältnisse in freier Mitarbeit seien nicht teilbar. Es gäbe keinen Teilzeitgrad. Die freien Mitarbeitenden entscheiden letztlich selbst über den Umfang ihrer Arbeit.

Haltung der Landesregierung:

An der Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen wird aus übergeordneten Gründen festgehalten. Soweit eine Anwendung der einzelnen Vorschriften objektiv unmöglich ist, ist von deren Anwendung abzusehen.

Aufgrund der oben angegebenen Gründe sind daher beispielsweise die arbeitnehmerähnlichen Personen nicht in den Chancengleichheitsplan aufzunehmen.

Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an Stellenausschreibungen, Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen sowie bei Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen ist hingegen auch bei arbeitnehmerähnlichen Personen möglich, auch wenn diese unmittelbar an der Programmgestaltung mitwirken. Die grundrechtlich garantierte Rundfunkfreiheit wird dadurch nicht verletzt. Der Beauftragten für Chancengleichheit werden durch die Vorschriften des ChancenG keine Mitbestimmungsrechte bei der Stellenbesetzung eingeräumt. Sie unterstützt die Dienststelle in der Umsetzung des ChancenG. Das Letztentscheidungsrecht bleibt selbstverständlich beim Intendanten.

Unanwendbar sind dagegen insbesondere § 9 Absatz 1, § 10 Absatz 1 sowie § 11 Absatz 1. Diese Vorschriften setzen jeweils die Unterrepräsentanz von Frauen voraus, deren Ermittlung sich jedoch als unmöglich herausstellt.

Die Anwendung der Vorschriften des fünften Abschnitts (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer) ist nur eingeschränkt möglich. Die sogenannten „festen freien“ Mitarbeitenden sind in ihrer Arbeitszeitaufteilung frei.

Zu § 4 Absatz 6 – Begriffsbestimmung „Unterrepräsentanz“

Der DGB fordert, die Unterrepräsentanz an „frauentypische“ Berufe anzupassen. Eine Begrenzung auf 50 Prozent weiblicher Beschäftigter in einer Entgelt- oder

Besoldungsgruppe wird kritisch gesehen. Die Unterrepräsentanz müsse jeweils in Bezug auf die vorangehende Entgelt- oder Besoldungsgruppe betrachtet werden.

Haltung der Landesregierung:

An der Definition der Unterrepräsentanz und der hälftigen Beteiligung von Frauen wird festgehalten. Eine Quote, die bisweilen weit über die 50 Prozent hinausgehen würde, widerspricht der Zielsetzung zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg.

Zu § 4 Absatz 7 – Begriffsbestimmung „Frühzeitige Beteiligung“

Die ARGE-HPR fordert, den Satz 2 anzupassen, und eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit vor Beteiligung der Personalvertretung zu streichen. Der Personalvertretung stehen gemäß § 71 Absatz 1 LPVG die gleichen Rechte zu.

Haltung der Landesregierung:

Im Gegensatz zur Personalvertretung ist die Beauftragte für Chancengleichheit keine Interessenvertretung. Sie ist vielmehr der Dienststellenleitung zugeordnet und unterstützt diese in der Umsetzung des ChancenG. Eine Beteiligung vor der Personalvertretung ist daher gerechtfertigt.

Zu § 5 Absatz 4 – Erstellung des Chancengleichheitsplans

Eine Vielzahl von Verbänden regt an, die bisherige Laufzeit des Chancengleichheitsplans von 5 Jahren beizubehalten. Je länger der Chancengleichheitsplan andauert, umso weniger wirkungsvoll ist dieser. Die Zahlen verlieren zunehmend an Aktualität. Die Verantwortlichkeiten würden so in die Zukunft verschoben.

Zudem treten durch die Verlängerung der Geltungsdauer Probleme für die Hochschulen auf. Diese erstellen im Abstand von fünf Jahren gemeinsame Gleichstellungspläne für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d. h. sowohl für das wissenschaftliche als auch das nichtwissenschaftliche Personal.

Haltung der Landesregierung:

Die Beibehaltung der fünfjährigen Laufzeit wird für nicht erforderlich erachtet. Die sechsjährige Laufzeit ist im Hinblick auf die gesteigerten Anforderungen und die Ausweitung des Zwischenberichts nicht zu lang. Zudem ist weiterhin gesetzlich geregelt, dass der Chancengleichheitsplan selbstverständlich bei erheblichen strukturellen Änderungen während seiner Geltungsdauer angepasst werden soll. Ein Nachteil für die Förderung der Chancengleichheit ist nicht zu erwarten.

Der Forderung, für die Hochschulen eine Ausnahmeregelung aufzunehmen, wurde dagegen entsprochen. Diese sind von Erstellung eines Chancengleichheitsplans gemäß § 5 ChancenG für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten entbunden, soweit sie den Anforderungen zur Erstellung eines Gleichstellungsplans für das gesamte Personal gemäß § 4 Absatz 5 LHG nachgekommen sind.

Zu § 6 Absatz 1 – Inhalt des Chancengleichheitsplans

Der AKC fordert, im Rahmen der Erstellung des Chancengleichheitsplans die befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Entfristungen in einem separaten Abschnitt darzulegen. Die Anzahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen habe in den letzten Jahren stark zugenommen. In Bezug auf die Frauenförderung sei die

Aufnahme der Daten, insbesondere auch der vorgenommenen Entfristungen, äußerst relevant.

Haltung der Landesregierung:

Die Aufnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und der Entfristungen im Chancengleichheitsplan, auch in einem separaten Abschnitt, ist auch in Zukunft nicht vorgesehen. Eine Darstellung im Chancengleichheitsplan ist nicht zweckdienlich. Der Chancengleichheitsplan soll die Unterrepräsentanz von Frauen darstellen. Die Darstellung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse steht dazu jedoch nicht im Verhältnis.

Zu § 7 Absatz 1 – Bekanntmachung

In der Mehrzahl der eingegangenen Stellungnahmen wird die Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans in der Dienststelle „in angemessener Zeit“ nach Beginn seiner Geltungsdauer kritisiert. Die Begrifflichkeiten führen zu Rechtsunsicherheit. Eine exakte Zeitangabe erhöhe darüber hinaus die Wertigkeit des Chancengleichheitsplans.

Haltung der Landesregierung:

Auf Anregung zahlreicher Verbände wurde § 7 Absatz 1 überarbeitet und rechtsicher formuliert. Eine Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans muss nunmehr innerhalb eines Monats nach Ausfertigung durch die Dienststellenleitung in der Dienststelle bekannt gemacht werden.

Zu § 7 Absatz 2 – Veröffentlichung

Einige Verbände sehen in der Verpflichtung zur Veröffentlichung ihrer Chancengleichheitspläne im Internet datenschutzrechtliche Bedenken. Durch die Darstellung sei mithin ein Rückschluss auf einzelne Beschäftigte möglich, wonach betriebsinterne Daten nach außen dringen.

Haltung der Landesregierung:

Gegen die Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne und der Zwischenberichte im Internet bestehen nach Überprüfung durch den Landesbeauftragten für den Datenschutz keine Bedenken.

Zu § 8 Absatz 4 – Abweichen vom Chancengleichheitsplan

Der DGB sowie die GEW fordern erweiterte Rechte für die Beauftragte für Chancengleichheit bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans, insbesondere durch Einführung eines Klagerechts für die Beauftragte für Chancengleichheit.

Haltung der Landesregierung:

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist gemäß § 18 Absatz 1 unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Ein durchgängiges Leitprinzip ist die zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit. Soweit der Beauftragten ein Klagerecht eingeräumt werden sollte, widerspricht dies dem vorgesehenen Leitprinzip und wird daher abgelehnt.

Zu § 9 Absatz 3 – Ausschreibung von Stellen

Im Rahmen der Stellenausschreibung fordern die Gewerkschaften und der AKC, dass den Beauftragten für Chancengleichheit das Recht eingeräumt werden sollte, dass Stellen auf begründetes Verlangen erneut ausgeschrieben werden müssen, soweit sich keine Frauen beworben haben.

Haltung der Landesregierung:

Die erneute Ausschreibung von Stellen auf begründetes Verlangen der Beauftragten für Chancengleichheit wird abgelehnt. Frauen sind bei Unterrepräsentanz im Rahmen der Stellenausschreibung bereits besonders zur Bewerbung aufgefordert. Eine nochmalige Aufforderung und die erneute Stellenausschreibung führt zu einer unnötigen Verlängerung des Verfahrens, welches den Dienststellen nicht zuzumuten ist.

Zu § 10 Absatz 1 – Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

Der BBW bringt vor, dass die Ladung mindestens ebenso vieler Frauen wie Männer oder aller Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch schwer mit dem Grundsatz von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Einklang zu bringen sei.

Haltung der Landesregierung:

Die Verpflichtung zur Ladung von ebenso vielen Frauen wie Männern oder aller Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, steht im Einklang mit Artikel 33 Absatz 2 GG. Die Pflicht zur Ladung von Frauen steht unter der Bedingung, dass diese das in der Ausschreibung vorgesehene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Zu § 10 Absatz 3 – Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

Der BBW sowie der AKC fordern die Ausweitung des Teilnahmerechts der Beauftragten für Chancengleichheit auf alle Teilprozesse eines Bewerbungsverfahrens sowie die Einräumung eines Beratungsrechts. Darüber hinaus verlangt der AKC, auch an Um- und Versetzungen beteiligt zu werden.

Stellungnahmen aus dem Hochschulbereich weisen indes darauf hin, dass sich eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit nach der Gesetzesbegründung ausschließlich auf Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche bezieht. Dies sollte auch eindeutig aus dem Gesetzestext folgen.

Haltung der Landesregierung:

Auf die Empfehlungen, insbesondere aus dem Hochschulbereich, wurde der Gesetzestext konkretisiert. Das Teilnahmerecht der Beauftragten für Chancengleichheit bezieht sich ausschließlich auf Vorstellungs- und Personalauswahlgespräche. Eine Ausweitung auf sämtliche Teilprozesse sowie die Einräumung eines Beratungsrechts werden abgelehnt. Die Personalauswahl obliegt den Personalverantwortlichen, nicht jedoch den Beauftragten für Chancengleichheit. Sie unterstützen die Dienststellenleitung in der Durchsetzung der Gesetzesziele. Darüber hinausgehende Rechte stehen ihr nicht zu.

Auch eine Beteiligung an Um- und Versetzungen wird für nicht erforderlich gehalten. Ein Recht auf eine Beteiligung lässt sich aus der bisher bestehenden Gesetzeslage nicht ableiten. Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit ist lediglich bei statusrechtlichen Entscheidungen, wie beispielsweise der Einstellung oder der Beförderung, gerechtfertigt. Umsetzungen und auch Versetzungen

unterliegen als interne organisatorische Maßnahmen der alleinigen Entscheidung der Personalverantwortlichen.

Zu § 11 Absatz 1 – Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

Der BBW merkt an, dass die vorgesehene Regelung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar sei. Das Unionsrecht steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation, Frauen bei Unterrepräsentanz automatisch ein Vorrang eingeräumt wird. Eine bevorzugte Förderung sei demnach nur zulässig, wenn eine Öffnungsklausel für männliche Mitbewerber gesetzlich implementiert ist.

Des Weiteren fordern der DGB sowie die Beauftragten für Chancengleichheit der Zentren für Psychiatrie, dass bereits mit Beginn des Bewerbungsverfahrens zur objektiven Bewertung Kriterien verbindlich festzulegen und zu gewichten sind. Nur dies garantiere eine Sicherstellung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag des BBW wurde vollumfänglich entsprochen. Eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen, ohne eine Möglichkeit, männlichen Mitbewerbern den Vorzug zu geben, ist mit dem europäischen Gemeinschaftsrecht nicht vereinbar. Entsprechend der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs wurde eine Öffnungsklausel aufgenommen, wonach Frauen vorrangig zu berücksichtigen sind, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Anforderungsprofile werden stets mit Beginn des Verfahrens festgelegt. Inwiefern diese Kriterien gewichtet werden, obliegt den Personalverantwortlichen. Empfehlungen zur Gesetzesanwendung sind indes nicht in die Gesetzesbegründung aufzunehmen. Die Kriterien sind im Übrigen durch Eignung, Leistung und Befähigung festgelegt.

Zu § 12 Absatz 1 – Fort- und Weiterbildung

Einige Verbände fordern die Aufnahme einer Regelung vergleichbar mit § 17 Absatz 3 Bundesgleichstellungsgesetz bzw. § 92 Absatz 6 Bundesbeamtengesetz. Demnach sollen beurlaubte Beschäftigte, die Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrnehmen und an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, einen Anspruch auf Anrechnung auf die Arbeitszeit bei Wiedereintritt haben. Dies stärke die Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen.

Haltung der Landesregierung:

Regelungen, die die Arbeitszeit betreffen, sind grundsätzlich keine Regelungsmaterie des ChancenG. Diesbezügliche Vorschriften müssen im Landesbeamtengesetz vorgesehen werden. Eine Aufnahme entsprechend der bundesgesetzlichen Regelungen ist daher nicht sachgerecht.

Zu § 13 Absatz 1 – Gremien

Der DGB, ver.di und der Landesfrauenrat fordern eine Regelung, welche fest schreibt, dass bei Nichteinhalten der geforderten Quote in Gremien die für Frauen vorgesehenen Gremiensitze freibleiben müssten.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Ein Freibleiben der Gremiensitze birgt die Gefahr beschlussunfähiger Gremien sowie des Verlusts von Stimmen. Darüber

hinaus könnte ein Verzicht auf die Gremiensitze dazu führen, dass das Land seine Interessen nicht mehr adäquat durchsetzen kann und damit seiner Verpflichtung, entsprechende Gremienarbeit durchzuführen, nicht nachkommen kann.

Zu § 14 Absatz 1 – Beseitigen der Unterrepräsentanz

Mehrere Verbände kritisieren die Unbestimmtheit der Formulierung „weitgehend paritätische Besetzung“. Darüber hinaus werde durch diese Formulierung das eigentliche Ziel der Chancengleichheit, insbesondere die Förderung von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, unterlaufen. Die Regelung des § 14 würde vergessen, dass es Bereiche gibt, in denen Frauen naturgemäß stark vertreten sind und weit über 50 Prozent der Beschäftigten weiblich sind.

Des Weiteren kritisiert der BBW, weshalb neben dem § 9 Absatz 1 Satz 3 nicht auch auf den Verzicht der §§ 10 bis 12 verwiesen wird.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag einiger Verbände wird entsprochen. Zukünftig wird auf die Begrifflichkeit „Parität“ verzichtet und vielmehr auf das Erreichen der Beseitigung der Unterrepräsentanz abgestellt. Dabei wird die Begründung dahingehend konkretisiert, dass die „weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz“ nicht schlicht an der Erreichung der Quote von mindestens 50 Prozent festgemacht werden kann. Eine Abweichung von bis zu 5 Prozent wird toleriert.

Die Vorschrift wird darüber hinaus jedoch nicht um den Verzicht der §§ 10 bis 12 erweitert. Die oben genannten Regelungen haben neben der Verwirklichung der Chancengleichheit zudem die Verhinderung von bestehenden und zukünftigen Diskriminierungen zum Ziel, welche mit Beseitigung der Unterrepräsentanz nicht erfüllt ist.

Zu § 15 Absatz 1 – Bestellung

Der Hauptpersonalrat GHWRGS schlägt vor, im Zuge der Novellierung die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit mit Blick auf die Vereinheitlichung zu den Regelungen des LPVG auf fünf Jahre zu erhöhen. Dies würde darüber hinaus zu einer Einsparung von Kosten bezüglich des Wahl- und Bestellaufwands führen.

Des Weiteren fordert der BBW, auch in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten eine Beauftragte für Chancengleichheit bzw. eine Stellvertreterin zu bestellen.

Haltung der Landesregierung:

Der Vorschlag des Hauptpersonalrats GHWRGS wurde angenommen und die Amtsdauer der Beauftragten für Chancengleichheit auf fünf Jahre erhöht. Die verlängerte Amtszeit gibt den Beauftragten für Chancengleichheit die Möglichkeit, die Chancengleichheit längerfristig zu begleiten und zu fördern. Zudem wird durch die Verlängerung der Abstand zwischen Amtsdauer und Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans wieder hergestellt.

Die Installierung einer Beauftragten für Chancengleichheit und einer Stellvertreterin in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten wird abgelehnt. Der Verwaltungsaufwand in den kleinen Dienststellen wäre verglichen mit dem Nutzen zu groß.

Zu § 16 Absatz 1 – Verfahren zur Bestellung

Der BBW und die GEW fordern, in Anlehnung an § 8 Absatz 1 Ziffer 2 LPVG, eine Ausweitung des aktiven Wahlrechts. Demnach sind alle weiblichen Beschäftigten wahlberechtigt, es sei denn, sie beziehen seit mehr als zwölf Monaten aufgrund einer Beurlaubung keine Dienstbezüge oder kein Arbeitsentgelt.

Darüber hinaus stößt das aktive Wahlrecht allein für weibliche Beschäftigte auf Kritik und stehe nach Ansicht einiger Verbände im Widerspruch zu den Gesetzeszielen.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag des BBW und der GEW wird gefolgt. Der Verlust des aktiven Wahlrechts bei Abordnung zu einer anderen Dienststelle ist nicht sachgerecht. Die abordnende Dienststelle bleibt in Grundsatzfragen für die abgeordneten weiblichen Beschäftigten zuständig. In Anlehnung an die Regelung des § 8 Absatz 1 Ziffer 2 LPVG wird das aktive Wahlrecht im Zuge der Novellierung nunmehr angepasst.

Dass nach dem Gesetz nur weibliche Beschäftigte wahlberechtigt sind, findet seine Begründung in den Gesetzeszielen. Neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ist das die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, insbesondere die Verbesserung von Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie die Beseitigung bestehender Nachteile. Vor diesem Hintergrund ist auch erklärbar, dass das aktive Wahlrecht der Beauftragten für Chancengleichheit ausschließlich den weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle zusteht. Schon aus der Gesetzesbegründung geht allerdings hervor, dass der Aufwand der für die Anwendung der vorgeschriebenen Instrumente zur beruflichen Förderung von Frauen sich in dem Maße verringert, wie ein Frauenanteil von 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen erreicht ist. Damit stellt das ChancenG in Umsetzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sicher, dass eine Frauenförderung genau, aber auch nur in den Bereichen stattfindet, wo sie angebracht ist.

Zu § 18 Absatz 2 – Ausstattung der Beauftragten für Chancengleichheit

In den Stellungnahmen wird vermehrt gefordert, dass die Beauftragte für Chancengleichheit mit einem eigenen Budget ausgestattet werden muss. Darüber hinaus bedarf es der Klarstellung, dass der Beauftragten für Chancengleichheit in Dienststellen mit weniger als 1 000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung zugeordnet werden kann. Bei einer darüber hinausgehenden Beschäftigtenzahl müsse der Beauftragten für Chancengleichheit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden.

Zudem solle auch der Stellvertreterin ein Recht auf Teilnahme an spezifischen Fortbildungen eingeräumt werden.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag, auch der Stellvertreterin ein Recht auf Teilnahme an spezifischen Fortbildungen einzuräumen, wurde angenommen. Gerade mit Blick auf die gesetzlich verankerte Möglichkeit der Aufgabendelegation auf die Stellvertreterin ist es sachgerecht, dass auch diese Angebote zur Fortbildung in Zukunft wahrnehmen kann. Es liegt im Interesse der Dienststellenleitung, dass auch die Stellvertreterin ausreichend geschult ist.

Die darüber hinausgehenden Forderungen werden aus übergeordneten Gesichtspunkten nicht weiter verfolgt.

Zu § 18 Absatz 3 – Entlastung

Eine Vielzahl der Verbände fordert die Ausweitung der Entlastungsregelungen. Es sei nicht ausreichend, lediglich Richtwerte festzuschreiben. Vielmehr müsse verbindlich geregelt werden, ab welcher Beschäftigtenzahl und in welcher Höhe die Beauftragte für Chancengleichheit konkret zu entlasten ist. Zudem seien die Werte von 300 bzw. 600 Beschäftigten zu hoch angesetzt. Es bedürfe ferner einer Regelung für Dienststellen mit weit über 1 000 Beschäftigten. In diesen Dienststellen muss eine Entlastung auch über 100 Prozent hinaus ermöglicht werden. Den Beauftragten für Chancengleichheit sollte zudem die Gelegenheit eingeräumt werden, anstelle der vollen Ausstattung des Entlastungsumfangs eine entsprechende Entlastung durch eine Schreibhilfe zu wählen.

Des Weiteren wird gefordert, neben den personalverwaltenden Dienststellen auch die Staatlichen Schulämter sowie Schulämter einzubeziehen. Auch in diesen Dienststellen fallen personalverwaltende Aufgaben an, wenngleich nur die Regierungspräsidien formal personalverwaltend für die Schulen sind.

Es wird zudem gefordert, dass bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl diese nicht nur anhand der personalverwaltenden Dienststellen bestimmt wird, sondern vielmehr auf den Personalkörper abzustellen sei, für den die Dienststelle die Personalverwaltungsbefugnis hat.

Haltung der Landesregierung:

Den Forderungen der Verbände wird aus übergeordneten Gründen nicht entsprochen werden. Eine weitergehende Entlastungsregelung erscheint nicht sachdienlich. Die Festlegung von Richtwerten soll es den Beauftragten für Chancengleichheit allerdings erleichtern, die Entlastung im Einvernehmen mit der Dienststelle zu bestimmen. Die derzeit für Schulen bestehenden Regelungen zur Bestellung von Ansprechpartnerinnen in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten wird als ausreichend erachtet.

Zu § 19 Absatz 3 – Grundsätze für die Zusammenarbeit

Einige Verbände fordern zur besseren Durchsetzung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit, insbesondere im Hinblick auf eine Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung, die Einführung einer Soll-Regelung.

Haltung der Landesregierung:

Der Vorstoß der Verbände ist nicht erforderlich. Die bisherige Regelung gibt der Beauftragten für Chancengleichheit bereits einen Anspruch auf die Teilnahme an Besprechungen der Dienststellenleitung. Ein Ausschluss ist allein nach § 19 Absatz 3 Satz 3 möglich. Die Verankerung einer Soll-Regelung würde die Beauftragte für Chancengleichheit vielmehr in ihren Rechten einschränken. Bisher liegt es in ihrer freien Entscheidung, ob sie an Besprechungen der Dienststellenleitung teilnimmt. Eine Soll-Regelung hingegen würde ihre Teilnahme grundsätzlich festlegen. Die Beauftragte für Chancengleichheit könnte allein in Ausnahmefällen fernbleiben. Eine Soll-Regelung ist somit nicht sachgerecht.

Zu § 21 – Beanstandungsrecht

Eine Vielzahl von Verbänden fordert die Stärkung des Beanstandungsrechts für die Beauftragten für Chancengleichheit. Es wird gefordert, die Frist für die Beanstandung auf zehn Arbeitstage zu verlängern. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen

soll eine Frist von fünf Arbeitstagen gelten. Die bisherigen Fristen von einer Woche bzw. zwei Arbeitstagen haben sich in der Praxis als zu kurz erwiesen.

Des Weiteren wird gefordert, die Rechtsfolge der Vollzugshemmung nicht mehr nur als Soll-Regelung festzuschreiben.

Ferner bedarf es nach Ansicht der Verbände zur effektiven Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit die gesetzliche Verankerung eines Klagerechts analog der bundesgesetzlichen Vorschrift, mindestens jedoch der Einrichtung einer Schiedsstelle.

Haltung der Landesregierung:

Der Fristverlängerung zur Beanstandung von Maßnahmen wird nicht nachgekommen. Es steht außer Frage, dass den Beauftragten für Chancengleichheit ein angemessener Zeitraum für die Prüfung der Geltendmachung ihrer Beanstandungsrechte einzuräumen ist. Mit einer Verlängerung der Frist besteht jedoch die Gefahr, einzelne Verwaltungsvorgänge, insbesondere im Stellenbesetzungsverfahren, unnötig in die Länge zu ziehen. Im Übrigen kann nunmehr auch die Stellvertreterin stärker in den Prozess eingebunden werden, deren Stellung durch das vorliegende Gesetz deutlich gestärkt wird.

Eine Änderung der Rechtsfolge ist gegenwärtig nicht beabsichtigt. Die bisherige Soll-Regelung im Hinblick auf die Vollzugshemmung hat sich als ausreichend erwiesen, sodass eine Änderung nicht erforderlich ist.

Die Verankerung eines Klagerechts wird abgelehnt. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und gleichfalls Teil der Dienststelle. Es ist nicht sachgerecht, ihr ein Klagerecht einzuräumen. Dies steht im Widerspruch zu der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit. Auch die Einrichtung einer Schiedsstelle wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt als nicht sachgerecht erachtet.

Zu § 22 – Aufgaben der Stellvertreterin

Die GEW sowie der Hauptpersonalrat GHWRGS fordern Stellvertreterinnen an jeder Stelle des Gesetzes vorzusehen, insbesondere bei den Staatlichen Schulämtern.

Haltung der Landesregierung:

Der Forderung kann nicht entsprochen werden. Die bisherigen Regelungen, die an Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien lediglich Beauftragte für Chancengleichheit vorsehen, haben sich als ausreichend erwiesen. Es wird kein Bedarf zur Einführung von Stellvertreterinnen gesehen.

Zu § 23 – Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs

Der AKC, der BBW, die GEW und der DGB fordern die Aufnahme von Aufgaben des AKC. Soweit keine eigenen Zuständigkeiten und Rechte aufgenommen werden, sei eine Vorschrift entbehrlich.

Nach dem AKC ist insbesondere festzulegen, dass dieser vor allen Entscheidungen der Landesregierung und der obersten Dienstbehörden, welche Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter oder auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf haben können oder sonstige Belange des Chancengleichheitsgesetzes berühren, anzuhören sind. Dem AKC sind diesbezüglich alle erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Auf Verlangen müsse man beabsichtigte Entscheidungen erör-

tern. Der AKC dürfe darüber hinaus beraten, Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben.

Haltung der Landesregierung:

Dem Vorschlag wurde zum Teil entsprochen und die Aufgaben im Gesetz verankert. Der AKC kann grundsätzlich beraten, Vorschläge unterbreiten und Stellungnahmen abgeben. Darüber hinausgehende Kompetenzen werden ihm indes nicht eingeräumt. Der AKC ist kein politisches Organ, mit welchem Entscheidungen, die die Chancengleichheit betreffen, stets zu erörtern wären.

Zu § 24 – Kommunale Gleichstellungspolitik

Der Städtetag merkt an, dass sich die Kommunen bereits aktiv für die Gleichberechtigung einsetzen. Regelungen des vierten Abschnitts bedürfe es mithin nicht.

Haltung der Landesregierung:

Die Landesregierung respektiert selbstverständlich die bisher geleistete Arbeit einzelner Kommunen im Bereich der Gleichstellungsarbeit. Allerdings ist der Fortschritt noch nicht überall erkennbar und soll daher kraft normativer Wirkung flächendeckend durchgesetzt werden.

Zu § 25 – Beauftragte

Die Kommunalen Landesverbände sehen in der „Zuschreibung“ der Gleichstellungsthemen zu einer Funktion die Gefahr, dass andere Teile der Verwaltung sich aus der Verantwortung ziehen. Zudem stelle die Einrichtung einer Gleichstellungsbeauftragten bzw. auch die Ernennung einer Person oder Organisationseinheit, die die Aufgaben der Gleichstellung wahrnimmt, einen Eingriff in die Personal- und Organisationshoheit dar. Die Kommunen seien selbst in der Lage, geeignete und organisatorische Lösungen zu finden.

Neben der Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten an sich, greife aber auch die nähere Ausgestaltung in die verfassungsrechtlich garantierte kommunale Selbstverwaltungshoheit ein. Den Kommunen kann nicht aufgegeben werden, eine Vollzeitstelle zu schaffen. Dies stehe zudem im Widerspruch zu den Gesetzeszielen. Auch die Weisungsungebundenheit könne nicht akzeptiert werden.

Darüber hinaus müsse auch ein Kostenausgleich zu 100 Prozent durch das Land erfolgen. Die konnexitätsrelevante Aufgabe bestehe nicht nur darin, externe Frauenförderung wahrzunehmen, sondern darin, die hauptamtliche Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen.

Des Weiteren sei auch die dargestellte Pauschalerstattung nicht ausreichend. Die Kostenerstattung sollte sich am Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement orientieren. Diese geht bei einer Eingruppierung in EG 10 und einer pauschalen Berücksichtigung der Gemeinkosten von jährlichen Kosten in Höhe von rund 82 000 Euro aus. Zudem empfiehlt es sich, dabei eine Sachkostenpauschale in Höhe von 9 700 Euro pro Jahr hinzuzurechnen.

Andere Verbände sehen die Regelungen als nicht weitgehend genug an. Demnach müsse die Verpflichtung zur Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten bereits bei Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern greifen. Auch sollte sich die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten an § 15 Absatz 3 analog orientieren.

Haltung der Landesregierung:

Die Bedenken der Kommunalen Landesverbände im Hinblick auf einen Eingriff in die kommunale Selbstverwaltung greifen nicht. Ein Eingriff in die Personal-

und Organisationseinheit ist nicht gegeben. Durch die Verpflichtung zur Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten ist der Kernbereich der kommunalen Selbstverwaltung gewährleistet, da den Kommunen die eigenständige organisatorische Gestaltungsfreiheit verbleibt. Es ist auch gerechtfertigt, dass lediglich Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen dürfen, denn dies begrenzt die Auswahlentscheidung der Kommunen nicht über Gebühr, sondern grenzt den Kreis der Bewerber nur auf sehr allgemeiner Stufe ein (vgl. BVerfG vom 26. Oktober 1994, Az. 2 BVR 445/91). Die Weisungsungebundenheit beschränkt sich lediglich auf die behördeninternen Aufgaben. Extern obliegt die Vertretung der Kommune selbstverständlich dem Bürgermeister.

Den Kommunen wird selbstverständlich nicht vorgeschrieben, dass sie zur Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgaben eine Vollzeitstelle einrichten müssen. Eine Aufgabenerfüllung in Teilzeit ist möglich, darf jedoch den Stellenumfang von 50 Prozent nicht unterschreiten. Nur bei einer Aufgabenwahrnehmung von 50 Prozent ist letztlich sichergestellt, dass den Interessen und Gesetzeszielen nachgekommen werden kann. Eine volle Kostenerstattung vom Land in Höhe von 50 Prozent nach dem Konnexitätsprinzip erfolgt jedoch nur bei Schaffung einer Vollzeitstelle. Im Übrigen erfolgt die Kostenerstattung anteilig.

Im Hinblick auf die Kosten wird der Betrag dem Vorschlag der Kommunalen Landesverbände angepasst. Die aufgeführten Kosten erscheinen angesichts des bestehenden Erstattungsanspruchs der kommunalen Seite grundsätzlich sachgerecht. Hinsichtlich der Sachkosten konnte im Verhandlungswege erreicht werden, die Erstattungspauschale hierfür auf 3 000 Euro p. a. zu begrenzen. Der Ansatz der Entgeltgruppe EG10 ist im Hinblick auf bereits bestellte Gleichstellungsbeauftragten, die oft höheren Entgeltgruppen zugeordnet sind und deren Erfahrungen und Know-How auch künftig für diese Aufgabe eingesetzt werden sollten, aus Landessicht eher günstig, in keinem Fall jedoch zu hoch gegriffen. Das Sozialministerium trägt die so ermittelten Gesamtkosten für eine Vollzeitstelle in Höhe von insgesamt 85 000 Euro anteilmäßig mit bis zu 42 500 Euro im Jahr. Soweit die Gleichstellungsbeauftragte teilzeitbeschäftigt ist, trägt das Land 50 Prozent der anteiligen Kosten. Es ist davon auszugehen, dass die Aufgaben der internen Gleichstellung sowie der externen Gleichstellung in etwa jeweils 50 Prozent ausmachen.

Im Übrigen wird die Verpflichtung zur Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten nicht auf sämtliche Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 20 000 Einwohnern ausgeweitet. Alle übrigen Gemeinden werden indes zur Benennung einer Person oder Organisationseinheit verpflichtet.

Ein Verfahren zur Benennung der Gleichstellungsbeauftragten analog § 15 wird den Kommunen mit Blick auf einen etwaigen Eingriff in die kommunale Selbstverwaltungshoheit nicht vorgeschrieben.

Zu § 25 Absatz 3, § 26 – Aufgaben und Rechte

Der Gemeindetag sieht durch die Aufgabenfestlegung einen Eingriff in die kommunale Selbstverwaltungshoheit. Zudem lege die bisherige Gesetzesformulierung nahe, dass die Kosten auch in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 anteilig in Höhe von 50 Prozent vom Land zu tragen sind. Der Städtetag merkt an, dass der § 25 Absatz 3 rechtssystematisch zu § 26 gehöre.

Des Weiteren verstößt § 26 Absatz 1 Satz 2 gegen § 1 Absatz 1 Landkreisordnung. Eine Koordinierungsaufgabe stehe den Landkreisen nicht zu.

Haltung der Landesregierung:

Der § 25 Absatz 3 wird nunmehr systematisch in § 26 verortet und konkretisiert. Den Personen und Organisationseinheiten in den Gemeinden mit einer Einwoh-

nerzahl unter 50 000 werden lediglich behördenintern Aufgaben zugewiesen. Extern werden diese nicht tätig. Insofern steht den Kommunen auch keine Kostenerstattung nach dem Konnexitätsprinzip zu.

Die Koordinierungsaufgabe wird beibehalten, jedoch dahingehend konkretisiert, dass den kleineren Gemeinden eine bessere Vernetzung ermöglicht wird und der Austausch mit anderen Gemeinden und Landkreisen vorangetrieben wird.

Zu § 26 Absatz 3 – Aufgaben und Rechte

Der Gemeinderat lehnt die Regelung vollständig ab. Durch die der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumten Rechte erlange diese eine dem Personalrat entsprechende Stellung. Diese doppelte Interessenvertretung sei nicht akzeptabel.

Der Städtetag fordert die Ergänzung des § 26 Absatz 3 Ziffer 2. Demnach soll sich das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten nur in den Fällen ergeben, soweit nicht nur Frauen oder Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist.

Haltung der Landesregierung:

Die Ansicht des Gemeindetags geht fehl. Die Gleichstellungsbeauftragte ist keine Interessenvertretung, sondern unterstützt als Teil der Dienststelle diese bei der Umsetzung des ChancenG. Insbesondere das Recht zur Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren ist ihr deshalb einzuräumen.

Der Forderung des Städtetags ist entgegenzuhalten, dass zudem die Verhinderung bestehender und zukünftiger Diskriminierung zu den Gesetzeszielen gehört. Eine Teilnahme an allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist daher legitim. Zudem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte die ihr nach dem Gesetz zugeschriebenen Aufgaben wahr. Dies kann nicht einfach durch die Teilnahme einer weiblichen Person erledigt werden.

Zu § 27 – Chancengleichheitspläne

Einige Verbände kritisieren, dass es bezüglich der Erstellung der Chancengleichheitspläne für die Kommunen kein festgelegtes Verfahren gäbe. Zudem müsse die Erstellung verpflichtend sein. Eine Soll-Regelung sei nicht ausreichend.

Der Städtetag hingegen hält die Verpflichtung zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans für Gemeinden ab einer Einwohnerzahl von 8 000 für zu weitgehend und fordert, dies lediglich im Sinne einer Kann-Bestimmung im Gesetz zu verankern.

Haltung der Landesregierung:

Die Regelung des § 27 entspricht inhaltlich dem § 24 a. F. und wird beibehalten. Es werden auch weiterhin keine Vorschriften zur Erstellung getroffen. Vorgaben, die den Kommunen gegenüber getroffen werden, sollten mit Blick auf die kommunale Selbstverwaltungshoheit gering bleiben.

Zu § 32 Absatz 2 – Übergangsvorschrift

Die LAG fordert, einen Bestandsschutz für Gleichstellungsbeauftragte auch in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 gesetzlich festzuschreiben. Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen in diesen Gemeinden weder gefährdet noch umfunktioniert oder gestrichen werden.

Haltung der Landesregierung:

Ein Bestandsschutz für Gleichstellungsbeauftragte in den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50 000 ist nicht vorgesehen. Die hauptamtliche Bestellung erfolgt auf freiwilliger Basis. Den Gemeinden kann indes nicht vorgeschrieben werden, dass sie die Gleichstellungsbeauftragten weiterhin beschäftigen müssen. Es wird ohnehin davon ausgegangen, dass diese, auch ohne Bestandsschutz, weiterhin den Gleichstellungsauftrag gemäß Artikel 3 Absatz 2 GG wahrnehmen.

Sonstiges

Der AKC fordert die Aufnahme von Regelungen zum Beförderungs- und Beurteilungswesen, die spezifisch der Förderung von Frauen dienen und sachgerechte Beurteilungen gewährleisten. Hierzu sollen die Gesetzesziele um die geschlechtergerechte Beurteilung erweitert werden. Darüber hinaus sei es unerlässlich, die Beauftragte für Chancengleichheit stärker in das Beurteilungswesen einzubinden. Auch müsse verpflichtend geregelt werden, dass alle beurteilenden Personen und Personen aus dem Personalbereich zu den Themen Chancengleichheit und geschlechtergerechte Beurteilung geschult werden.

Haltung der Landesregierung:

Die im Rahmen der Novellierung gestärkten Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit gemäß §§ 9 ff. dienen der Förderung der Chancengleichheit von Beginn des Bewerbungsverfahrens bis zur Beendigung. Darüber hinaus wurden die Beurteilungsverordnung sowie -richtlinien überarbeitet und den derzeitigen Anforderungen angepasst. Es ist zunächst abzuwarten, inwiefern die Neuerungen den Ansprüchen gerecht werden.