

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



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Herausgegeben vom:

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Str. 6
70173 Stuttgart

Telefon: 07 11 123-0

Telefax: 07 11 123-39 99

Internet: <https://sm.baden-wuerttemberg.de>

Stuttgart, Februar 2023

I. EINLEITUNG	7
II. GESETZ ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN BADEN-WÜRTTEMBERG (CHANCENGLEICHHEITSGESETZ – CHANCENG)	8
Abschnitt 1	8
Allgemeine Bestimmungen	8
§ 1 Gesetzesziele	8
§ 2 Besondere Verantwortung	8
§ 3 Geltungsbereich	9
§ 4 Begriffsbestimmungen	10
Abschnitt 2	11
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	11
§ 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans	11
§ 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans	12
§ 7 Bekanntmachung, Veröffentlichung	13
§ 8 Erfüllung des Chancengleichheitsplans.....	13
§ 9 Ausschreibung von Stellen	14
§ 10 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche	15
§ 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen	15
§ 12 Fort- und Weiterbildung	16
§ 13 Gremien	17
§ 14 Beseitigung der Unterrepräsentanz	18
Abschnitt 3	19
Bbeauftragte für Chancengleichheit, Stellvertreterin	19
§ 15 Bestellung	19
§ 16 Verfahren zur Bestellung	19
§ 17 Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubestellung	20
§ 18 Rechtsstellung	21
§ 19 Grundsätze für die Zusammenarbeit	22
§ 20 Sonstige Aufgaben und Rechte	23
§ 21 Beanstandungsrecht	23
§ 22 Aufgaben der Stellvertreterin	24
§ 23 Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs	25
Abschnitt 4	25
Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten	25
§ 24 Kommunale Gleichstellungspolitik	25
§ 25 Beauftragte	26
§ 26 Aufgaben und Rechte	26
§ 27 Chancengleichheitspläne	27

ABSCHNITT 5	27
VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF FÜR FRAUEN UND MÄNNER	27
§ 28 VERPFLICHTETE	27
§ 29 FAMILIEN- UND PFLEGEGERECHTE ARBEITSZEIT	28
§ 30 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG, TELEARBEIT UND BEURLAUBUNG ZUR WAHRNEHMUNG VON FAMILIEN- ODER PFLEGEAUFGABEN	28
§ 31 WECHSEL ZUR VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG, BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG	29
ABSCHNITT 6	30
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSVORSCHRIFTEN	30
§ 32 ÜBERGANGSVORSCHRIFT	30
§ 33 EVALUATION	30
III. GEGENÜBERSTELLUNG VON GESETZESTEXT UND ERLÄUTERUNG	31
IV. VERORDNUNG DER LANDESREGIERUNG ÜBER DIE WAHL DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT.....	120
§ 1 VERFAHRENSGRUNDSATZ	120
§ 2 WAHLBERECHTIGUNG	120
§ 3 WÄHLBARKEIT	120
§ 4 FRISTEN FÜR DIE WAHL	120
§ 5 FORMEN DER STIMMABGABE FÜR DIE WAHL	120
§ 6 (AUFGEHOBEN)	121
§ 7 BESTELLUNG UND AUFGABEN DES WAHLVORSTANDES	121
§ 8 BEWERBUNG	122
§ 9 PERSÖNLICHE STIMMABGABE IM WAHLRAUM	123
§ 10 BRIEFWAHL	124
§ 11 WAHLERGEBNIS	126
§ 12 AUFBEWAHRUNG DER WAHLUNTERLAGEN	126
§ 13 STELLVERTRETERIN	127
§ 14 INKRAFTTRETEN	127
V. VERORDNUNG DES MINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES ÜBER DIE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR ENTLASTUNGEN VON BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT	128
§ 1 BILDUNG UND AUFGABE DER SCHLICHTUNGSSTELLE	128
§ 2 GESCHÄFTSORDNUNG	128
§ 3 MITGLIEDER	128
§ 4 EINLEITUNG DES SCHLICHTUNGSVERFAHRENS	129
§ 5 DURCHFÜHRUNG DES VERFAHRENS	129
§ 6 ENTSCHEIDUNG	130
§ 7 KOSTEN	130
§ 8 (AUFGEHOBEN)	130
§ 9 INKRAFTTRETEN	130

VI. VERWALTUNGSVORSCHRIFT DES SOZIALMINISTERIUMS ZUR KOSTENERSTATTUNG FÜR KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE BEI DEN STADT- UND LANDKREISEN SOWIE GEMEINDEN MIT EINER EINWOHNERINNEN- UND EINWOHNERZAHL AB 50 000 (VwV KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE)	131
1 ZIELSETZUNG, RECHTSGRUNDLAGE	131
2 EMPFÄNGERINNEN UND EMPFÄNGER DER KOSTENERSTATTUNG	132
3 KOSTENERSTATTUNG FÜR GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	132
4 ART UND UMFANG DER KOSTENERSTATTUNG	133
5 VERFAHREN	134
6 INKRAFTTRETEN	135
7 ANLAGE	136

I. Einleitung

Der baden-württembergische Landtag hat am 17. Februar 2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes (Chancengleichheitsgesetz) beschlossen. Dieses Gesetz löst das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005 ab.

Das Chancengleichheitsgesetz hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren.

Im Mittelpunkt der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes stehen die gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000, die Erweiterung des Geltungsbereichs im Bereich von Privatisierungen, die zwingende Gremienbesetzung zu einem Anteil mit Frauen von mindestens 40 Prozent, soweit dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, sowie die Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin.

Die nachfolgende Handreichung enthält eine Gegenüberstellung von Gesetzestext und amtlicher Begründung und zielt darauf ab, den Anwenderinnen und Anwendern die praktische Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zu erleichtern.

II. GESETZ ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN BADEN-WÜRTTEMBERG (CHANCENGLEICHHEITSGESETZ – CHANCENG)

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 Chan-

cengleichheit 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 Baden-Württemberg, die Datenzentrale Baden-Württemberg, den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, 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 Besol-

dungsgruppe 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 Beauftragte 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 Geltungsbereichs 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 Zielvorgaben 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 geschlechts-

neutral 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 Vorge-

setzten- 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 Behinderteneigenschaft 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 nahen angehörigen 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 Mitwirkungsorgane, 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 Beseitigung 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 Beauftragter für Chancengleichheit 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 Vollzeilkraft 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 erforderlichen 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 Beanstandung 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 Koordinierung 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 Leit-

prinzip 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 Vorstellungs- 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 beamten- 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.

III. Gegenüberstellung von Gesetzestext und Erläuterung

Artikel 1 Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz)	Begründung
§ 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 geför-	§ 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. 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 Chancengleich-

dert, 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.

heitsplan und Beauftragte für Chancengleichheit, verringert sich in dem Maße, wie ein Frauenanteil von 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen erreicht wird.

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.

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 4 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.
§ 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 Personalentwick-	§ 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 Verfas-

lungsmaßnahmen.

sungsgebots 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.

§ 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

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 inso-

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 Baden-Württemberg, die Datenzentrale Baden-Württemberg, den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart finden ausschließlich Absatz 3 und die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 Anwendung.	weit 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. 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.
--	---

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

Personen des Südwestrundfunks, die arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes sind.

beschäftigen 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 auf Grund tätigkeits- oder ergebnisbezogener Honorierung mit dem Vergütungssystem der Festangestellten nicht vergleichbar. Eine Unterrepräsentanz kann daher nicht festgestellt werden. Auf Grund dessen ist beispielsweise 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.

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

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

(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.	Vollzeitbeschäftigung und zum beruflichen Wiedereinstieg (§ 31). 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.
(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.	Absatz 4 definiert den bisher in § 4 Absatz 3 gesetzlich geregelten Begriff der Dienststellen. Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, die 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 Ände-	Absatz 5 definiert den bisher in § 4 Absatz 4 gesetzlich geregelten Begriff der Beförderung.

rung 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 Entscheidungs-

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.

In Absatz 7 wird die in einzelnen Vorschriften dieses Gesetzes vorgesehene frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chan-

findung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.	cengleichheit definiert. Eine frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit in Entscheidungsprozesse der Dienststelle so rechtzeitig einzubinden 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.
§ 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 wer-	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

den, entfällt die Pflicht zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach diesem Gesetz.

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.

(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 Chancen-

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 Er-

gleichheitsplans 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.

stellung 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

(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.	nachgeordneten Bereich delegiert wurde, eine dienststelleneinheitliche Personalplanung vor Ort. 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. 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
--	---

(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 öf-	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. 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
---	---

fentlichen 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.

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.

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.

§ 6***Inhalt des Chancengleichheitsplans***

(1) Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs 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.

§ 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

(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.	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. 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.
--	---

(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.	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 Kallanke/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. 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 Ver-
--	---

	fügung 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.
§ 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.	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.

(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.

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 in 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.

§ 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 Zielvorgaben 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.

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, in-

	wieweit 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
--	---

(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 aufsehtführende 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.	wirksamen Umsetzung der Zielvorgaben in gemeinsamer Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Beauftragter für Chancengleichheit aufzunehmen. Wie bisher ist der Zwischenbericht der jeweils aufsehtführenden Behörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen. 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. 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 Stel-
---	---

	lenbesetzungen 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).
§ 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.	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 Amts 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 zusätzli-

(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.	chen öffentlichen Ausschreibung abgewartet werden muss. Die Stellenausschreibung ist grundsätzlich so vorzunehmen, dass ein weiterer Kreis von Personen die Möglichkeit hat, sich zu bewerben. 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
--	---

(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.

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.

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

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

(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.	Center. 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. Absatz 3 regelt das Teilnahmerecht der Beauftragten für Chancengleichheit an Bewerbungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen. Nach Absatz 3 kann die Beauf-
---	--

	tragte 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 aus-
--	---

	schließlich 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.
§ 11 <i>Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen</i> (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.	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 Laufbahnamtsamt 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 auf
--	--

(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.	Grund 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. 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
---	--

(3) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft 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.	„Potenzialinterview“ 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 wahrzunehmenden Aufgabenbereich im Sinne von Schlüsselqualifikationen förderlich sein. 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 Leistungsgleichstand 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 auf Grund 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 auf Grund 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 Le-
--	--

(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 vergebenen Amtes erfüllen. Andere Personalakten- daten darf die Beauftragte für Chancen- gleichheit nur mit Zustimmung der Betroffe- nen einsehen.	bensalltag ohne finanzielle und berufliche Nachteile umsetzen können. 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 Beauftrag- ten für Chancengleichheit auf frühzeitige Unterrichtung und Einsicht. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit alle notwendigen Infor- mationen erhält, die sie für die sachgerech- te Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Zu den entscheidungsrelevanten Daten ge- hört z. B. auch die Punktzahl der dienstli- chen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber. Diese sind ihr mitzuteilen, um so die Beurteilung der Dienststellen hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Lei- stung der Bewerber nachvollziehen zu kön- nen. Die Mitteilung dieser Daten unterliegt nicht dem Zustimmungsvorbehalt der Be- troffenen, soweit diese Daten von der Dienststelle in einer Liste oder vergleichen- den Übersicht enthalten sind. Die Einsicht- nahme in die anderen Personalaktendaten dagegen ist nur mit Zustimmung der Be- troffenen möglich. Der Beauftragten für Chancengleichheit sind alle Bewerbungsunterlagen der Be- werberinnen einschließlich der Bewer- bungsunterlagen 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.
§ 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.	§ 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

(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,	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. 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. 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 Weiterbildungsmaßnah-
---	--

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 nahen angehörigen Personen eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Betreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.	men, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten, zu beteiligen. 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 Dienstort. 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.
§ 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 Vorschlä-	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,

gen 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.

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

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

zen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.	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.
(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 Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.	Grundsätzlich gilt die vorgeschriebene Besetzung für alle Gremien des Landes, die eine gesetzliche Grundlage haben. Absatz 4 zählt beispielhaft verschiedene Gremien auf. Demnach sind Gremien im Sinne dieser Vorschrift insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien. 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 Sat-

(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.	zung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist oder andere besondere gesetzliche Vorgaben gelten. Absatz 7 stellt dies ausdrücklich klar. 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 auf Grund 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 –
---	---

(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.	Mitglieder der Landesregierung, Staatssekretäre und Ministerialdirektoren sowie Abgeordnete des Landtags von Baden-Württemberg vertreten sein sollten. Wie bisher ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig durch ihre Dienststelle zu beteiligen. Absatz 7 dient wie bisher § 12 Abs. 2 a. F. der Klarstellung.
§ 14 Beseitigung 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.	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.

(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.	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. 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 für Chancengleichheit 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.
§ 15 Bestellung (1) In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte	Absatz 1 enthält die Regelung, dass in jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis

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.

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 Personalvertretungsbefugnis 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 zuständi-

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

(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.	cengleichheit 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. Die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit in den Regierungspräsidien sind weitumfassend, sodass eine Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit durch weitere Personen zur Aufgabewahrnehmung 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 Aufgabenbereich wahr. Die Beauftragte für Chancengleichheit und die fachliche Beraterin arbeiten vertrauensvoll zusammen.
§ 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.	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.

(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.	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. Absatz 2 regelt das passive Wahlrecht. Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind alle weiblichen Beschäftigten. Auf Grund 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. 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
--	---

(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.

Rechnung, dass sich die weiblichen Beschäftigten bereits vor der Wahl festlegen, für welches Amt sie kandidieren.

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.

(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.	Absatz 5 regelt die Anfechtung der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertretung.
§ 17 <i>Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubestellung</i> (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.	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. 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.

(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.

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.

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 geeigneten und zur Ausübung dieses Amtes bereiten männlichen Beschäftigten zum Beauftragten für Chancengleichheit bestel-

(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.	len. Absatz 3 verweist insoweit auf § 16 Absatz 4 Satz 2. 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.
§ 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.	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).
--	--

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

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

(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.	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 notwendige Voraussetzung zur Unabhängigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Ausübung ihrer Funktion. Absatz 6 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin. 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.	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 durch-

(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 erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und alle erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.	gängigen 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“). 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 Beauftrag-
--	---

(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.	ten 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. 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.
§ 20 <i>Sonstige Aufgaben und Rechte</i> (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.	§ 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 Auswir-

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

(4) Den Beauftragten für Chancengleichheit ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben. (5) Die Rechte der Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.	Nach Absatz 4 ist den Beauftragten für Chancengleichheit die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben. 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.
§ 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 Beanstandung ist gegenüber der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich zu begründen.	§ 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 Form-erfordernis 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 Bean-
--	--

(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	standung 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. Bei Beanstandung einer personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahme, die sie mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung 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 – berichtigt 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. 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 Chancen-
---	--

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.	gleichheit 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. 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. 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.
§ 22 Aufgaben der Stellvertreterin (1) Die Stellvertreterin wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig.	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 Stellver-

(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.

treterin 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.

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 ent-

(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.	sprechende 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. 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. 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 klar gestellt, 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 Ent-
---	--

	lastung 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.
§ 23 <i>Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs</i> (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.	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.

(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 Koordinierung der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit einzurichten, bleibt unberührt. (5) Näheres regelt die Geschäftsordnung.	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. 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. 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. 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.
---	---

§ 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.

§ 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.

§ 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 behör-

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 internen Aufgaben nicht an Weisungen gebunden.

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 Weisungsungebundenheit beschränkt sich lediglich auf die behördeninternen Aufgaben. Extern obliegt die Vertretung der Kommune selbstverständlich der Bürgermeisterin oder

(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.	dem Bürgermeister. 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.
§ 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	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

Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr.	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
--	---

(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 Vorstellungs- 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.	mit anderen Gemeinden und Landkreisen. 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. 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.
--	--

§ 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.

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 beschäftigen, selbstverständlich offen.

§ 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

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

allgemeinen Aufgaben nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken.	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.
§ 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.	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 ent-

	sprechen. Die Antragstellung sowie die Verbescheidung durch die Dienststellenleitung können auch in elektronischer Form erfolgen.
§ 30 <i>Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben</i> (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.	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 Landesrich-

(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.	ter- und Staatsanwaltsgesetzes ermäßigt wurde. 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. 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 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 beamten- 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.	Ein Stufenaufstieg innerhalb einer tariflichen Entgeltgruppe gehört nicht zu den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und zum beruflichen Werdegang im Sinne dieser Vorschrift. 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. 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.
§ 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 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 fachlichen 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. Nach Absatz 2 hat die Dienststelle den Beschäftigten die Verbindung zum Beruf zu erhalten und den beruflichen Wiedereinstieg

die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.	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.
(3) Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.	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.
(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.	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

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

(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.	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. Absatz 2 regelt entsprechend dem Regelungsinhalt des Absatzes 1 die Ernennung einer Person oder einer Organisationseinheit innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes. 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.
§ 33 Evaluation Die Neuregelungen dieses Gesetzes sind drei Jahre nach dem Inkrafttreten zu evaluieren.	§ 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.
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 worden ist durch Artikel 3 des Gesetzes vom 1. Dezember 2015 (GBl. S. 1047, 1052), wird wie folgt gefasst: „§ 10 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“	Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Anpassung der Verweisung auf die Regelung des Chancengleichheitsgesetzes.

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.	Artikel 3 regelt das Inkrafttreten des ablösenden und das gleichzeitige Außerkrafttreten des geltenden Gesetzes.
--	---

IV. Verordnung der Landesregierung über die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit

vom 12. Februar 1996 (GBI. S. 133), geändert durch Verordnung vom 8. November 2005 (GBI. S. 685)

§ 1 Verfahrensgrundsatz

Der Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit aus dem Kreis der Beschäftigten in der Dienststelle geht die Durchführung der Wahl voraus, soweit sich mindestens eine zur Ausübung des Amtes bereite Beschäftigte findet und die Dienststelle im Falle einer Einzelbewerbung nicht von der Durchführung des Wahlverfahrens absieht.

§ 2 Wahlberechtigung

(1) An der Wahl können sich alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle beteiligen. Stichtag ist der Wahltag.

(2) Voraussetzung für die Teilnahme an der Wahl ist die Eintragung in die Liste nach § 7 Abs. 3.

§ 3 Wählbarkeit

Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle.

§ 4 Fristen für die Wahl

Die Wahl muss bis eine Woche vor Ablauf der bisherigen Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit abgeschlossen sein.

§ 5 Formen der Stimmabgabe für die Wahl

(1) Für die Wahl ist die persönliche Stimmabgabe im Wahlraum oder bei Verhinderung die Briefwahl möglich.

(2) Die Dienststelle kann abweichend von Absatz 1 ausschließlich die Briefwahl anordnen.

(3) Bei der Briefwahl ist Wahltag der Tag, an dem die Wahl abgeschlossen wird.

§ 6 (aufgehoben)

§ 7 Bestellung und Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) Die Dienststelle bestellt einen Wahlvorstand aus drei Beschäftigten und überträgt einer Person von ihnen den Vorsitz. Dem Wahlvorstand soll mindestens eine Frau angehören.

(2) Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. Seine Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Er nimmt über jede Sitzung eine Niederschrift auf, die den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält und von mindestens zwei Mitgliedern zu unterzeichnen ist. Der Wahlvorstand kann wahlberechtigte Beschäftigte als Hilfskräfte zu seiner Unterstützung bei der Wahlhandlung und der Stimmenzählung bestellen.

(2a) Die Dienststelle unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere erstellt sie eine Namensliste (Familien- und Vornamen) der weiblichen Beschäftigten.

(3) Der Wahlvorstand überprüft die Vollständigkeit der Namensliste und die Wahlberechtigung der eingetragenen weiblichen Beschäftigten, stellt diese Liste als Wählerinnenliste fest und gibt sie nach Einleitung der Wahl bis zum Wahltag durch Aushang bekannt. Jede Wahlberechtigte kann innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerinnenliste einlegen. Der Wahlvorstand entscheidet über Einsprüche nach Satz 2 und berichtigt die Wählerinnenliste, wenn der Einspruch begründet ist.

(4) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes unterschrieben und durch Aushang bekannt gegeben wird. Es muss enthalten:

1. Ort und Tag seines Erlasses,

2. Namen und Anschriften der Mitglieder des Wahlvorstandes,

3. den Hinweis, wo Einsprüche, Bewerbungen und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind,
4. die Hinweise auf die Wahlberechtigung und Wählbarkeit sowie die Bedeutung der Wählerinnenliste,
5. Ort und Tag der Bekanntgabe der Wählerinnenliste,
6. die Aufforderung, sich für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens (Angabe des letzten Tages der Frist) zu bewerben,
7. den Ort, an dem die gültigen Bewerbungen bis zum Abschluss der Wahl durch Aushang bekannt gemacht sind,
8. die Hinweise, dass jede Wahlberechtigte nur eine Stimme hat und die Stimmabgabe an die rechtzeitigen Bewerbungen gebunden ist,
9. den Wahltag sowie Ort und Zeit der persönlichen Stimmabgabe,
10. den Hinweis auf die Möglichkeit der Briefwahl und auf den rechtzeitigen Zugang des Wahlumschlags beim Wahlvorstand (Angabe des Fristablaufs),
11. gegebenenfalls den Hinweis auf die Anordnung der Briefwahl durch die Dienststelle nach § 5 Abs. 2,
12. Ort und Zeit der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstandes für die Stimmenauszählung und die abschließende Feststellung des Wahlergebnisses.

§ 8 Bewerbung

(1) Wer in der Dienststelle beschäftigt ist, kann sich für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit bewerben. Die Bewerbung muss schriftlich unter Angabe von Familienname, Vorname, Art der Beschäftigung sowie Dienststelle und gegebenenfalls Dienstort erfolgen und dem Wahlvorstand spätestens zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens zugehen.

(1a) Geht innerhalb der Frist des Absatzes 1 nur eine gültige Bewerbung ein, kann die Dienststelle von der weiteren Durchführung des Wahlverfahrens absehen und diese Person zur Beauftragten für Chancengleichheit bestellen.

(2) Ist nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 keine gültige Bewerbung eingegangen, muss dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekannt geben wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Bewerbungen setzen. In der Bekanntgabe ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Bewerbung eingereicht wird. Es ist ferner darauf hinzuweisen, dass im Falle einer Einzelbewerbung von der Durchführung des Wahlverfahrens abgesehen werden kann.

(2a) Geht innerhalb der Nachfrist nur eine gültige Bewerbung ein, gilt Absatz 1 a entsprechend.

(3) Geht innerhalb der Nachfrist keine gültige Bewerbung ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu geben, dass die Wahl nicht stattfindet.

(4) Der Wahlvorstand gibt unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist (Absätze 1 und 2) die Namen und sonstigen Angaben aus den gültigen Bewerbungen in gleicher Weise bekannt wie das Wahlausschreiben.

§ 9 Persönliche Stimmabgabe im Wahlraum

(1) Jede Wählerin hat nur eine Stimme. Sie kann ihre Stimme nur für eine Person mit einer gültigen Bewerbung abgeben.

(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. Auf dem Stimmzettel sind die Bewerbungen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familien- und Vornamen, Art der Beschäftigung sowie Dienststelle und Dienstort aufzuführen. Die Stimmzettel müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Die Wählerin kennzeichnet die von ihr gewählte Person durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle.

(4) Stimmzettel, auf denen mehr als eine Person angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

(5) Der Wahlvorstand trifft geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum und sorgt für die Bereitstellung einer oder mehrerer verschlossener Wahlurnen, die so eingerichtet sind, dass die eingeworfenen Wahlumschläge ohne Öffnung der Urnen nicht herausgenommen werden können.

(6) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Hilfskräfte (§7 Abs. 2 Satz 4) bestellt, genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstandes und einer Hilfskraft.

(7) Die Wählerin übergibt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes. Der Wahlvorstand stellt fest, ob sie in der Wählerinnenliste eingetragen ist. Trifft das zu, wird der ungeöffnete Wahlumschlag in Gegenwart der Wählerin in die Wahlurne eingeworfen und die Stimmabgabe in der Wählerinnenliste vermerkt.

(8) Eine Wählerin, die infolge einer Behinderung in der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, bestimmt eine Person ihres Vertrauens, deren sie sich bei der Stimmabgabe bedienen will, und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Mitglieder des Wahlvorstandes, Hilfskräfte (§ 7 Abs. 2 Satz 4) und Personen, die sich für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit bewerben, dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfe hat sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin zur Stimmabgabe zu beschränken. Die Vertrauensperson darf auch gemeinsam mit der Wählerin die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung erlangt hat.

(9) Wird der Wahlvorgang unterbrochen oder die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Abschluss der Wahl durchgeführt, ist die Wahlurne solange zu versiegeln.

§ 10 Briefwahl

(1) Eine Wahlberechtigte, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist, erhält auf ihren Wunsch vom Wahlvorstand ausgehändigt oder übersandt

1. das Wahlausschreiben,

2. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,

3. eine vorgedruckte, von der Wählerin gegenüber dem Wahlvorstand abzugebende Erklärung, dass sie den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder unter den Voraussetzungen des § 9 Abs. 8 durch eine Person ihres Vertrauens hat kennzeichnen lassen,

4. einen größeren Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes, mit dem Namen und Anschrift der Wählerin als Absenderin sowie mit dem Vermerk »Briefwahl«,

5. ein Merkblatt über die Art und Weise der Briefwahl. Der Wahlvorstand vermerkt die Aushängung oder Übersendung der Unterlagen in der Wählerinnenliste.

(2) Bei einer von der Dienststelle angeordneten ausschließlichen Briefwahl werden die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen mit einem entsprechenden Vermerk in der Wählerinnenliste vom Wahlvorstand unaufgefordert spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag (§ 5 Abs. 3) allen Wahlberechtigten ausgehändigt oder übersandt.

(3) Die Wählerin gibt ihre Stimme in der Weise ab, dass sie

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,

2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und

3. den Wahlumschlag in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Wahl vorliegt.

Die Wählerin kann unter den Voraussetzungen des § 9 Abs. 8 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person ihres Vertrauens verrichten lassen.

(4) Unmittelbar vor Abschluss der Wahl öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die Briefwahl ordnungsgemäß erfolgt, legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerinnenliste ungeöffnet in die Wahlurne.

(5) Verspätet eingehende Freiumschläge nimmt der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen. Sie sind einen Monat nach

Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet von der Dienststelle zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten ist.

§ 11 Wahlergebnis

(1) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand, gegebenenfalls mit Unterstützung der Hilfskräfte (§ 7 Abs. 2 Satz 4) öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Ergebnis fest. Als Beauftragte für Chancengleichheit ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(2) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis eine Niederschrift an. Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmzettel, die auf jede Bewerbung entfallenen Stimmenzahlen sowie den Namen der gewählten Beauftragten für Chancengleichheit enthalten.

(3) Der Wahlvorstand benachrichtigt die als Beauftragte für Chancengleichheit gewählte Person unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. Erklärt die gewählte Person nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand die Ablehnung ihrer Wahl, gilt diese als angenommen.

(4) Lehnt die gewählte Person die Wahl ab, tritt an ihre Stelle die Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.

(5) Sobald der Name der als Beauftragten für Chancengleichheit gewählten Person endgültig feststeht, gibt der Wahlvorstand ihn durch zweiwöchigen Aushang bekannt und teilt ihn der Dienststelle mit.

(6) Die Absätze 3 und 5 gelten im Falle der Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit nach § 8 Abs. 1 a und 2 a entsprechend.

§ 12 Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Dienststelle bewahrt die Wahlunterlagen, insbesondere die Niederschriften, Bekanntmachungen und Stimmzettel mindestens bis zum Ablauf der Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit auf.

§ 13 Stellvertreterin

Für die Stellvertreterin der Beauftragten für Chancengleichheit gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

V. Verordnung des Ministeriums für Arbeit und Soziales über die Schlichtungsstelle für Entlastungen von Beauftragten für Chancengleichheit

vom 13. November 1996 (GBl. S. 713), geändert durch Verordnung vom 26. Januar 2006 (GBl. S. 40)

§ 1 *Bildung und Aufgabe der Schlichtungsstelle*

Zur Entscheidung bei Uneinigkeit über den erforderlichen Umfang der Entlastung einer Beauftragten für Chancengleichheit wird eine Schlichtungsstelle gebildet.

§ 2 *Geschäftsordnung*

Das für Frauenfragen zuständige Ministerium kann eine Geschäftsordnung für die Schlichtungsstelle erlassen.

§ 3 *Mitglieder*

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus zwei ständigen Mitgliedern und einem weiteren heranzuziehenden Mitglied.

(2) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt fünf Jahre.

(3) Den Vorsitz der Schlichtungsstelle führt ein ständiges Mitglied, das der Minister oder die Ministerin des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums benennt. Das weitere ständige Mitglied wird von dem für Frauenfragen zuständigen Landtagsausschuss benannt und muss eine Person mit der Befähigung zum Richteramt sein, die der baden-württembergischen Arbeits- oder Verwaltungsgerichtsbarkeit angehört. Das weitere heranzuziehende Mitglied muss bei dem im jeweiligen Schlichtungsfall betroffenen Fachministerium beschäftigt sein und wird von diesem benannt. Für jedes Mitglied wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter benannt. Wird eine benannte Person versetzt oder beurlaubt oder scheidet sie aus dem Landesdienst aus, erfolgt unverzüglich eine Nachbenennung.

(4) Die Benennung erfolgt nur im Einvernehmen mit der zu benennenden Person. Die Benennungen sind dem für Frauenfragen zuständigen Ministerium schriftlich mitzuteilen; die Mitteilung enthält Beginn und Ende der Amtszeit.

(5) Kann ein Mitglied für eine neue Amtszeit nicht rechtzeitig benannt werden, nimmt das entsprechende Mitglied der Schlichtungsstelle aus der abgelaufenen Amtszeit vorübergehend seine Geschäfte wahr.

§ 4 Einleitung des Schlichtungsverfahrens

(1) Voraussetzung für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist ein schriftlicher mit Begründung versehener Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit oder der Dienststelle.

(2) Der Antrag ist an das vorsitzführende Mitglied der Schlichtungsstelle zu richten.

§ 5 Durchführung des Verfahrens

(1) Das vorsitzführende Mitglied leitet Antragsmehrfertigungen unverzüglich den anderen Mitgliedern der Schlichtungsstelle und der nicht antragstellenden Dienststellenleitung oder der Beauftragten für Chancengleichheit zu und fordert diese unter Fristsetzung auf, schriftlich zu erwidern. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle und die antragstellende Dienststellenleitung oder die Beauftragte für Chancengleichheit erhalten unverzüglich Mehrfertigungen dieser Erwidern.

(2) Die Schlichtungsstelle wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

(3) Die Schlichtungsstelle kann im Einzelfall eine mündliche Verhandlung anberaumen. Die Ladungsfrist beträgt eine Woche. Die Dienststellenleitung kann sich durch Beschäftigte der Dienststelle mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen.

(4) Die Sitzungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

(5) Die Schlichtungsstelle kann in entsprechender Anwendung der für die Verwaltungsgerichte geltenden Vorschriften Beweise erheben. Beeidigungen und Zwangsmaßnahmen sind ausgeschlossen.

(6) Zur Vorbereitung der Verhandlungen und Mitteilung der Entscheidungen wird eine Geschäftsstelle bei dem für Frauenfragen zuständigen Ministerium eingerichtet.

§ 6 Entscheidung

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet in Anwesenheit aller Mitglieder mit einfacher Mehrheit.

(2) Die Entscheidung wird schriftlich erlassen und von mindestens zwei Mitgliedern der Schlichtungsstelle unterschrieben.

§ 7 Kosten

(1) Das vom Landtagsausschuss benannte Mitglied der Schlichtungsstelle ist ehrenamtlich tätig; die übrigen Mitglieder der Schlichtungsstelle nehmen die Tätigkeit als Dienstgeschäft wahr. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle und die Beteiligten erhalten Reisekosten, Tagelohn, Überstundenanrechnung oder Vergütung entsprechend den für ihr Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis geltenden Vorschriften.

(2) Sachverständige und Zeugen werden entsprechend den in Verwaltungsgerichtsverfahren geltenden Vorschriften entschädigt.

(3) Die Kosten nach Absatz 2 und die Aufwandsentschädigung des richterlichen Mitglieds der Schlichtungsstelle trägt das jeweils zuständige Fachministerium.

§ 8 (aufgehoben)

§ 9 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte)

Vom 25. Januar 2023 (GABl. 2023, S. 147)

-
- 1 Zielsetzung, Rechtsgrundlage**
- 1.1** Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg auf kommunaler Ebene ist in § 25 Absatz 1 Satz 1 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) die Verpflichtung zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 gesetzlich verankert. Die Bestellung erfolgt hauptamtlich. Diese gesetzliche Verpflichtung der Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 durch Landesgesetz löst aufgrund des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg (LV) in Verbindung mit dem Konnexitätsausführungsgesetz einen anteiligen Erstattungsanspruch aus. Die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 haben gegenüber dem Land für die Wahrnehmung der in diesem Umfang anfallenden Aufgaben der externen Gleichstellung anteilig in Höhe von 50 Prozent einen Erstattungsanspruch. Da das Konnexitätsprinzip auf die behördeninternen Gleichstellungsaufgaben nicht anwendbar ist, ist ein finanzieller Ausgleich in voller Höhe nicht geboten. Zweck dieser Verwaltungsvorschrift ist der Ausgleich des Erstattungsanspruchs der Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000.
- 1.2** Unwirksamkeit, Rücknahme oder Widerruf des Erstattungsbescheides sowie als Folge davon die Rückforderung gewährter Leistungen und die Verzinsung richten sich nach Verwaltungsverfahrenrecht (vergleiche insbesondere die §§ 48, 49 und § 49a des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes).

2 **Empfängerinnen und Empfänger der Kostenerstattung**

Die Kostenerstattungen nach Nummer 1.1 empfangen die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000. Diese bestimmt sich maßgebend nach § 143 der Gemeindeordnung.

3 **Kostenerstattung für Gleichstellungsbeauftragte**

3.1 Die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 erhalten als Ausgleich für die ihnen in Erfüllung der Verpflichtung aus § 25 Absatz 1 Satz 1 ChancenG (Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten) entstehenden Kosten eine pauschale Erstattung in Höhe von 42 500 Euro pro Kalenderjahr nach Maßgabe dieser Verwaltungsvorschrift. Bei dem Betrag handelt es sich um einen Pauschalbetrag für Personalkosten und Mittel für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

3.2 *Mindestanforderungsprofil für kommunale Gleichstellungsbeauftragte*

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten kann allein durch weibliche Personen bekleidet werden. Weitere Hinweise enthalten die Empfehlungen in Anlage 1

3.3 *Voraussetzungen beim Stadt- und Landkreis sowie bei der Gemeinde mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000*

3.3.1 Der Stadt- und Landkreis sowie die Gemeinde mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 stellt der Gleichstellungsbeauftragten die zu ihrer Aufgabenerfüllung erforderlichen Arbeitsmittel, insbesondere ein entsprechendes Arbeitszimmer mit entsprechender Ausstattung sowie entsprechenden Kommunikationsmitteln, zur Verfügung.

3.3.2 Es ist sicherzustellen, dass die Stelle zur Wahrnehmung der Aufgaben mindestens mit einem Stellenumfang von 50 Prozent ausgeübt wird. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar, sofern der geringere Anteil mindestens 25 Prozent beträgt.

- 3.3.3 Der Stadt- und Landkreis sowie die Gemeinde mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich im Rahmen ihrer nach § 25 Absatz 1 Satz 2 ChancenG garantierten behördeninternen Weisungsunabhängigkeit entsprechend dem Stellenanteil mit dem im Chancengleichheitsgesetz beschriebenen Aufgabengebiet befassen kann. Eine sonstige Betrauung mit Aufgaben der laufenden Verwaltung oder anderen Beauftragtenfunktionen oder ähnliches ist nur außerhalb des festgelegten Stellenanteils möglich.

4 **Art und Umfang der Kostenerstattung**

- 4.1 Die Kostenerstattung nach Nummer 3.1 verringert sich,
- 4.1.1 wenn die Vergütungsverpflichtung des Stadt- oder Landkreises oder der Gemeinde mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 zum Beispiel bei längerer Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung oder Elternzeit entfällt, entsprechend der Zahl der Monate, in denen dies überwiegend zutrifft, es sei denn, die Aufgabe wird tatsächlich durch eine Vertretung wahrgenommen,
- 4.1.2 wenn die Tätigkeit tatsächlich nicht im Umfang einer Vollzeitstelle wahrgenommen wird, entsprechend des reduzierten Beschäftigungsumfangs, es sei denn, die Wahrnehmung der Aufgabe wird insgesamt im Umfang einer Vollzeitstelle durch eine weitere Beschäftigte wahrgenommen. Sofern es sich um eine geteilte Stelle handelt, deren Stellenanteile nicht insgesamt einer Vollzeitstelle entsprechen, bemisst sich die Kostenerstattung an dem Beschäftigungsumfang beider Stellenanteile.
- 4.2 Im Übrigen verringert sich die Kostenerstattung, wenn keine zweckentsprechende Verwendung erfolgt, insbesondere bei Missachtung der Vorgaben dieser Verwaltungsvorschrift.

5 Verfahren

- 5.1 Zuständige Behörde für die Kostenerstattung ist das Sozialministerium. Eine Kostenerstattung wird auf Antrag für maximal ein Kalenderjahr gewährt. Der Antrag ist auf dem vom Sozialministerium vorbereiteten Antragsformular, welches auf der Internetseite des Sozialministeriums veröffentlicht ist, schriftlich oder elektronisch einzureichen.
- 5.2 Der Antrag muss spätestens bis 31. März des jeweiligen Kalenderjahres gestellt werden, um eine Kostenerstattung für das gesamte Kalenderjahr zu erhalten.
- 5.3 Eine Kostenerstattung ist erst möglich, sobald die Vorgaben dieser Verwaltungsvorschrift erfüllt sind.
- 5.4 Das Sozialministerium erlässt den Kostenerstattungsbescheid.
- 5.5 Die Kostenerstattung wird in einem Betrag zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres ausbezahlt, jedoch nicht vor Bestandskraft des zugrundeliegenden Bescheids. Die Auszahlung der gewährten Landesmittel erfolgt durch das Sozialministerium; entsprechend sind auch Rückforderungsbeträge dorthin zu zahlen.
- 5.6 Änderungen, die für die Kostenerstattung erheblich sind, sind dem Sozialministerium unverzüglich anzuzeigen.
- 5.7 Die zweckentsprechende Verwendung der bewilligten Kostenerstattung nach den Vorgaben dieser Verwaltungsvorschrift ist auf dem vom Sozialministerium ausgegebenen Vordruck darzustellen und zu versichern. Auf dem Vordruck sind Angaben zum Vorhandensein eines aktuellen Chancengleichheitsplans zu tätigen. Der Vordruck ist auf der Internetseite des Sozialministeriums veröffentlicht und muss spätestens gemeinsam mit dem Antrag für das folgende Kalenderjahr beim Sozialministerium eingereicht werden. Der ausgefüllte und unterschriebene Vordruck kann auch elektronisch eingereicht werden.

6. **Inkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft und am 31. Dezember 2030 außer Kraft.

Stuttgart, den 25. Januar 2023

Leonie Dirks
Ministerialdirektorin

Anlage 1

(Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte))

Empfehlungen zur VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte**Einführung**

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg auf kommunaler Ebene ist in § 25 Absatz 1 Satz 1 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) die Verpflichtung zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 gesetzlich verankert.

Abschnitt 4 „Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten“ beinhaltet Rechte und Pflichten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Darüberhinausgehende Rechte und Regelungen sind durch die Gemeinden, Stadt- und Landkreise unter Berücksichtigung der kommunalen Selbstverwaltung eigenständig festzulegen.

Aufgaben einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Aus dem ChancenG, dessen Evaluation und Praxisberichten lassen sich die folgenden Kernaufgaben für kommunale Gleichstellungsbeauftragte ableiten:

Externe Gleichstellung:

- Beratung der Gemeinden, Stadt- und Landkreise zu Fragen der Gleichstellungspolitik
- Allgemeine Förderung von Frauen außerhalb der Dienststelle
- Vernetzungs- und Projektarbeit mit Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen
- Erfassen von Bedarfen und Förderung des Ausbaus an Hilfsmaßnahmen vor Ort
- Erfassen und Förderung der Umsetzung frauenpolitischer Belange
- Beratung, Bildung und Sensibilisierung von Bürgerinnen und Bürgern
- Projektförderung
- Koordination der mit den für Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden (Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise)
- Mitgliedschaft in Zusammenschlüssen (z. B. Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgruppen der Kommunalen Landesverbände)

Interne Gleichstellung:

- Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verwaltung
- Ansprechperson für und Beratung von Mitarbeitenden
- Beteiligung an Stellenbesetzungen
- Mitwirkung an Personalentwicklungsprozessen
- Beratung und Begleitung bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans (Angaben zum Vorhandensein eines aktuellen Chancengleichheitsplanes sind im Vordruck zum Verwendungsnachweis zu tätigen)
- Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Aufzählungen sind nicht abschließend und variieren je nach Bedarf der jeweiligen Kommune.

Um die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen, werden im Folgenden Empfehlungen für die Gleichstellungsarbeit aufgeführt. Diese stützen sich auf Erkenntnisse aus Untersuchungen (zum Beispiel Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), aus der Evaluation des ChancenG, dem Austausch mit Akteurinnen und anderen Ländern.

Empfehlungen

Verortung in der Organisation

Für die kommunale Gleichstellungsarbeit ist die Organisations-/Amtskultur und der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit entscheidend. Dies zeigte sich auch in den Ergebnissen der Evaluation des ChancenG in den Jahren 2020/2021.

Um der Gleichstellungsarbeit die erforderliche Bedeutung zuzumessen und die Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung beziehungsweise den Abbau von Benachteiligungen zu erreichen, ist es notwendig die Gleichstellungsarbeit als ein Querschnittsthema zu betrachten. Bei allen Planungen und Entscheidungen sind die Belange von Frauen und Männern konsequent zu berücksichtigen. Gleichstellung als Querschnittsthema ist somit bestenfalls der Leitungsperson als Stabstelle zuzuordnen und in das Organigramm entsprechend aufzunehmen.

Mit Blick auf die Größe der Dienststelle und die Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner muss geprüft werden, welchen Stellenumfang die kommunale Gleichstellungsbeauftragte benötigt. Zudem muss geprüft werden, ob und in welchem Umfang der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuordnen sind und ob ein Sachgebiet, eine Abteilung oder gar ein Amt einzurichten sind. Als Richtwert kann hier entsprechend des § 25 ChancenG mindestens 50% einer Vollzeitstelle ab 50 000 Einwohnerinnen

und Einwohnern, mindestens 75% einer Vollzeitstelle ab 75 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und eine Vollzeitstelle ab 100 000 Einwohnerinnen und Einwohnern angesetzt werden.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind § 26 ChancenG und der obengenannten Auflistung zu entnehmen. Ergänzend wird ein regelmäßiger, verbindlicher und direkter Austausch mit den Leitungspersonen und -gremien empfohlen.

Um die Gesetzesziele (§1 ChancenG) zu erreichen, ist ein konsequentes, allgemeines Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsthema und eine entsprechende Organisationskultur unumgänglich.

Die Gesetzesziele und das Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsthema sind in der internen und externen Kommunikation zu verankern.

Entsprechend den Vorgaben des § 26 ChancenG sind die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig und verbindlich in einschlägigen Gremien, Ausschüssen und Sitzungen sowie bei allen einschlägigen Planungen und Entscheidungen zu beteiligen. Um diese Gesetzesvorgaben zu erfüllen, wird wie oben dargestellt eine Verortung der Gleichstellungsbeauftragten als Stabstelle der Leitungsperson oder vergleichbar empfohlen.

Je nach behördeninternen Regelungen zur Zusammenarbeit kann die obengenannte Beteiligung zum Beispiel in (Dienst-)Vereinbarungen und Rahmenplänen festgelegt werden.

Personelles

Mit steigender Größe der Dienststelle und Anzahl der Beschäftigten ergibt sich eine Zunahme der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten und somit ein Zuwachs an Mehrarbeit für die Gleichstellungsbeauftragte. Größeren Kommunen wird deshalb empfohlen, der Gleichstellungsbeauftragten weitere Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeiter zuzuordnen, um eine effiziente Konzentration auf die Kernaufgaben zu ermöglichen.

Ein genaues Anforderungsprofil für die Gleichstellungsbeauftragten kann nicht allgemeingültig festgelegt werden. Dies ist abhängig von den Bedarfen der jeweiligen Kommune und fällt unter die Personal-und Organisationshoheit.

Die in § 26 ChancenG beschriebenen, umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erfordern jedoch ausreichende Qualifikationen und Erfahrungen. Bei Neueinstellungen wird empfohlen, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen einschlägigen Studienabschluss und Erfahrung im beziehungsweise Interesse am gleichstellungspolitischen Bereich mitbringt. Die Eingruppierung/Besoldung wird (unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) im höheren Dienst, mindestens jedoch im gehobenen

Dienst empfohlen. 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.

Idealerweise bringt die Gleichstellungsbeauftragte zudem Kenntnisse und/oder Erfahrungen in der (Kommunal-)Verwaltung und -politik, im Personal- und Dienstrecht, im Projekt- und Changemanagement, in der Beratung und Gesprächsführung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit mit. Darüber hinaus verfügt sie über Kompetenzen hinsichtlich Führung, Steuerung, Konzeption und Kommunikation.

Ausstattung

Nach Maßgabe der VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte erhalten Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern als Ausgleich für die ihnen entstehenden Kosten eine Erstattung in Höhe von maximal 42 500 Euro pro Kalenderjahr. Bei dem Betrag handelt es sich um einen Pauschalbetrag für Personalkosten und Mittel für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Wahrnehmung der oben genannten vielfältigen Aufgaben ist sicherzustellen, dass der Gleichstellungsbeauftragten ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Um ihre Verschwiegenheitspflicht ausreichend wahrnehmen zu können, wird empfohlen, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit einem eigenen Büro, zumindest aber mit Zugriff auf Besprechungs- und Beratungsräume ausgestattet wird. In gleichem Maße sollte die diskrete und ungehinderte Erreichbarkeit des Büros für Beschäftigte und Bürgerinnen und Bürger sichergestellt werden. Ergänzend wird empfohlen, die Büros der gegebenenfalls zugeordneten Mitarbeitenden in unmittelbarer Nähe zu verorten. Ebenso soll der Zugriff auf geeignete Konferenz- und Veranstaltungsräume gewährleistet sein.

Um die Umsetzung der Aufgaben nach § 26 ChancenG sicherzustellen, ist eine entsprechende sachliche Ausstattung notwendig. Empfohlen wird ein eigenes Budget zur Finanzierung eigener Projekte und/oder Förderung von Aktivitäten Dritter. Zur Wahrnehmung der internen und externen Aufgaben sollte die kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit einer aktuellen IT-Ausstattung und modernen Kommunikationsmitteln (Hard- und Software) ausgestattet werden. Der Zugriff auf Gesetzestexte, Kommentare sowie einschlägige Fachliteratur und -zeitschriften ist für eine rechtssichere und effektive Durchsetzung des ChancenG unerlässlich.