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

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

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

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.

Herausgeber
Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg
Schellingstraße 15
70174 Stuttgart

Telefon: (07 11) 1 23-0
Telefax: (07 11) 1 23-39 99
Internet: www.sozialministerium-bw.de

Stuttgart, März 2006

Vorwort

Am 22. Oktober 2005 ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in Kraft getreten und hat das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1995 (Landesgleichberechtigungsgesetz) abgelöst.

Eine Bilanz der vergangenen Jahre zeigt, dass die konsequente Anwendung der Vorschriften des Landesgleichberechtigungsgesetzes gewirkt hat. Wie sich am konstanten Anstieg des Frauenanteils in der Landesverwaltung ablesen lässt, hat das Land als Arbeitgeber für weibliche Beschäftigte zunehmend an Attraktivität gewonnen.

Durch Modernisierung, Innovation und Reduzierung überflüssigen Verwaltungsaufwands schafft das Chancengleichheitsgesetz nun die zur Fortsetzung dieses positiven Trends notwendigen Rahmenbedingungen. Das Gesetz enthält die erforderlichen Instrumentarien, um den Anteil von Frauen in den Bereichen der Landesverwaltung, in denen sie bisher noch unterrepräsentiert sind, weiter zu steigern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren.

Die nachfolgende Handreichung umfasst eine Zusammenstellung der zentralen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Frauenförderung. Die umfangreiche Begründung des Chancengleichheitsgesetzes soll den Anwenderinnen und Anwendern zudem die praktische Umsetzung erleichtern.

Mein Dank gilt an dieser Stelle den Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterinnen, den Ansprechpartnerinnen und fachlichen Beraterinnen, den Fachreferent(inn)en für Chancengleichheit in den Stadt- und Landkreisen sowie den Dienststellenleitungen für ihr großes Engagement bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Ihnen allen wünsche ich bei der praktischen Anwendung des Chancengleichheitsgesetzes viel Erfolg.

Johanna Lichy MdL
Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit und Soziales
Frauenbeauftragte der Landesregierung

Inhaltsverzeichnis

I. EINLEITUNG 7

II. GESETZ ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IM ÖFFENTLICHEN DIENST DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG (CHANCENGLEICHHEITSGESETZ – CHANCENG) 8

1. ABSCHNITT 8

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN 8

§ 1 GESETZESZIEL 8
§ 2 BESONDERE VERANTWORTUNG 8
§ 3 GELTUNGSBEREICH 8
§ 4 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN 9

2. ABSCHNITT 10

MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT 10

§ 5 ERSTELLUNG DES CHANCENGLEICHHEITSPLANS 10
§ 6 INHALT DES CHANCENGLEICHHEITSPLANS 11
§ 7 ERFÜLLUNG DES CHANCENGLEICHHEITSPLANS 11
§ 8 STELLENAUSSCHREIBUNG 12
§ 9 VORSTELLUNGSGESPRÄCHE, SONSTIGE PERSONALAUSWAHLGESPRÄCHE 12
§10 EINSTELLUNG, BERUFLICHER AUFSTIEG 13
§ 11 FORT- UND WEITERBILDUNG 13
§ 12 GREMIEN 14

3. ABSCHNITT 14

ARBEITSZEIT UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE 14

§ 13 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEIT 14
§ 14 TEILZEIT, TELEARBEIT 15
§ 15 BEURLAUBUNG, BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG 15

4. ABSCHNITT 16

BEAUFTRAGTE FÜR CHANCENGLEICHHEIT 16

§ 16 BESTELLUNG 16
§ 17 VERFAHREN ZUR BESTELLUNG 16
§ 18 ERLÖSCHEN DER BESTELLUNG, WIDERRUF, NEUBESTELLUNG 17
§ 19 RECHTSSTELLUNG 18
§ 20 GRUNDSÄTZE FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT 19
§ 21 SONSTIGE AUFGABEN UND RECHTE 19
§ 22 BEANSTANDUNGSRECHT 19

5. ABSCHNITT 20

SONDERREGELUNG FÜR GEMEINDEN, LANDKREISE SOWIE SONSTIGE KÖRPERSCHAFTEN UND ANSTALTEN 20

§ 23 AUFGABEN DER GEMEINDEN UND DER LANDKREISE 20
§ 24 CHANCENGLEICHHEITSPLÄNE 21

6. ABSCHNITT 21

BERICHTSPFLICHT, ÜBERGANGSVORSCHRIFT 21

§ 25 BERICHTSPFLICHT 21
§ 26 ÜBERGANGSVORSCHRIFT 21

III. GEGENÜBERSTELLUNG VON GESETZESTEXT UND BEGRÜNDUNG 22

IV. VERORDNUNG DER LANDESREGIERUNG ÜBER DIE WAHL DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT 80

§ 1 VERFAHRENSGRUNDSATZ 80
§ 2 WAHLBERECHTIGUNG 80
§ 3 WÄHLBARKEIT 80
§ 4 FRISTEN FÜR DIE WAHL 80
§ 5 FORMEN DER STIMMABGABE FÜR DIE WAHL 80
§ 6 (AUFGEHOBEN) 81
§ 7 BESTELLUNG UND AUFGABEN DES WAHLVORSTANDES 81
§ 8 BEWERBUNG 82
§ 9 PERSÖNLICHE STIMMABGABE IM WAHLRAUM 82
§ 10 BRIEFWAHL 83
§ 11 WAHLERGEBNIS 84
§ 12 AUFBEWAHRUNG DER WAHLUNTERLAGEN 85
§ 13 STELLVERTRETERIN 85
§ 14 INKRAFTTRETEN 85

V. VERORDNUNG DES MINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES ÜBER DIE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR ENTLASTUNGEN VON BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT 86

§ 1 BILDUNG UND AUFGABE DER SCHLICHTUNGSSTELLE 86
§ 2 GESCHÄFTSORDNUNG 86
§ 3 MITGLIEDER 86
§ 4 EINLEITUNG DES SCHLICHTUNGSVERFAHRENS 87
§ 5 DURCHFÜHRUNG DES VERFAHRENS 87
§ 6 ENTSCHEIDUNG 87
§ 7 KOSTEN 88
§ 8 (AUFGEHOBEN) 88
§ 9 INKRAFTTRETEN 88

I. Einleitung

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 des Landes Baden-Württemberg weiter voran zu bringen und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit entscheidend zu verbessern.

Kernpunkte der Novelle sind die Deregulierung des Verfahrens zur Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit, die Vereinfachung der Erstellung und Fortschreibung der Chancengleichheitspläne und die Implementierung von Chancengleichheit als ein von allen Beschäftigten der Landesverwaltung zu beachtendes Leitprinzip.
Durch die Konkretisierung der Zielvorgaben in den Chancengleichheitsplänen schafft das Chancengleichheitsgesetz die für eine gezielte und langfristige Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen erforderlichen Grundlagen.

Auch für die Beauftragten für Chancengleichheit bringt das Chancengleichheitsgesetz wesentliche Verbesserungen. Neben der Erweiterung und Erleichterung der Teilnahmemöglichkeiten an Personalauswahlgesprächen sowie an Dienststellenleitungsbesprechungen trägt nicht zuletzt auch die Aufnahme von Begriffsdefinitionen zu einer Stärkung ihrer Rechte bei.

Die Novelle schafft zudem die Rahmenbedingungen, die erforderlich sind, um das Potential der gut ausgebildeten Frauen in der Landesverwaltung besser einsetzen zu können. Als ein Instrument zur Verbesserung von Beruf und Familie ist neben der Teilzeitbeschäftigung erstmals die Möglichkeit der Telearbeit vorgesehen. Zudem dürfen Familienzeiten nach neuer Rechtslage nicht mehr als „Zeiten des Leerlaufs“ und damit nicht mehr nachteilig bewertet werden. In der Familienarbeit erworbene überfachliche Kompetenzen sind hingegen künftig positiv in die Personalentscheidung mit einzubeziehen.

Durch entsprechende Anpassungen trägt das Chancengleichheitsgesetz zudem den durch die Verwaltungsstrukturreform entstandenen Besonderheiten in den Bereichen der Schul- und der Polizeiverwaltung Rechnung.

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

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Gesetzesziel

In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes und den sonstigen in diesem Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG), insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

§ 2 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

§ 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 sozialkaritati-

ven 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 Kassenzahnärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg,

3. die Hochschulen und Berufsakademien, soweit nicht das Landeshochschulgesetz für wissenschaftlich Beschäftigte an Hochschulen, für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen sowie für die Mitglieder des Lehrkörpers der Berufsakademien Regelungen enthält,

4. die Gerichte des Landes,

5. den Südwestrundfunk dem Sinne nach.

(2) Auf die Gemeinden, die Landkreise, die Zweckverbände, die Gemeindeverwaltungsverbände, den Kommunalverband für Jugend und Soziales, die Gemeindeprüfungsanstalt, die Datenzentrale, den Kommunalen Versorgungsverband, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart finden ausschließlich §§ 23 und 24 Anwendung. § 16 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Bei der Umwandlung einer in landeseigener Verwaltung geführten Einrichtung oder einer vom Geltungsbereich des Gesetzes erfassten juristischen Person des öffentlichen Rechts in eine private Rechtsform ist auf die Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende, ferner Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) 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.

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

(5) Eine geringere Repräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb dieser Bereiche soll auf Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit eine weitere Differenzierung nach Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen vorgenommen werden, wenn die Repräsentanz von Frauen in verschiedenen Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe erheblich voneinander abweicht.

(6) 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 Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.

2. Abschnitt

Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

§ 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen.

(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 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 fünf 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.

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

(6) Der Chancengleichheitsplan ist in den vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsplans erfassten Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen.

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

§ 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans

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

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Beurlaubten und Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf.

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 geringerer Repräsentanz 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 Beförderungen und der 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 ist zu beachten.

(3) Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

§ 7 Erfüllung des Chancengleichheitsplans

(1) Nach drei Jahren 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 des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe darzulegen. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten: die Zahl der Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die Zahl der Bewerbungen auf und die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

sowie die Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.

(2) Der Zwischenbericht ist der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, 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 beteiligt.

(3) Auf die Erfüllung des Chancengleichheitsplans achtet die jeweils 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 diese in den Bericht nach § 25 aufzunehmen.

(4) Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans kann sich die Dienstaufsichtsbehörde unter frühzeitiger Beteiligung ihrer Beauftragten für Chancengleichheit die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten.

§ 8 Stellenausschreibung

(1) Stellen sind, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Die Stellenausschreibung 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) Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

(4) § 11 Abs. 3 bis 5 des Landesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

§ 9 Vorstellungsgespräche, sonstige Personalauswahlgespräche

(1) In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

(2) Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

(3) Bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

§ 10 Einstellung, beruflicher Aufstieg

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit 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 der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.

(4) Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, 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 auf Stellen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Personalakten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

§ 11 Fort- und Weiterbildung

(1) Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz 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 Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte sind Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen.

(3) Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Der Beauftragten für Chancengleichheit ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten, Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

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

§ 12 Gremien

(1) Gremien, für die dem Land ein Berufungsrecht zusteht, sollen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt auf Benennung oder Vorschlag einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine Besetzung des Gremiums mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. Steht dem Land für ein Gremium ein Entsende- oder Vorschlagsrecht zu, sollen Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, sollen Frauen oder Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei der Gremienbesetzung ist die Beauftragte für Chancengleichheit in den einzelnen Dienststellen frühzeitig zu beteiligen.

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

3. Abschnitt

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Familiengerechte Arbeitszeit

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder ei-

nes Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

§ 14 Teilzeit, Telearbeit

(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) Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden.

(3) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit 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. Auch darf Teilzeit oder Telearbeit nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.

(4) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

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

§ 15 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Die Dienststelle hat insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

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

(3) 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. § 11 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 4 findet entsprechende Anwendung.

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

(5) § 14 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend.

4. Abschnitt

Beauftragte für Chancengleichheit

§ 16 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. Die regelmäßige Amtszeit beträgt vier 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 einer Dienststelle bestellt werden, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.

(2) Zuständig für eine Dienststelle nach Absatz 1 Satz 3 ist die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle.

(3) Für Maßnahmen der unteren Schulaufsichtsbehörde, die den Bereich der Lehrkräfte der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen betreffen, ist aus dem Kreis der Lehrkräfte, soweit vom Kultusministerium nicht anders geregelt nach vorheriger Ausschreibung, eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Das Kultusministerium gewährt eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen.

(4) In jedem Regierungspräsidium ist zusätzlich zur Beauftragten für Chancengleichheit jeweils eine fachliche Beraterin aus den Bereichen Polizei und Schule zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Die fachliche Beraterin nimmt in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit deren Aufgaben und Rechte wahr, soweit Maßnahmen der Dienststelle ausschließlich den nachgeordneten Polizeibereich oder die Schulen betreffen.

§ 17 Verfahren zur Bestellung

(1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Nicht wahlberechtigt sind die unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Bediensteten. Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt und verliert das Wahlrecht bei der anderen Dienststelle. Satz 3 gilt nicht bei Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen.

(2) Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(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.

§ 18 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 zu bestellen. § 17 Abs. 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.

§ 19 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 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. Der Umfang bestimmt sich nach den in ihrer Dienststelle regelmäßig anfallenden Aufgaben sowie nach dem auf die Ausübung ihrer Aufgaben und Rechte entfallenden Zeitaufwand.

(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 (Vorsitz), 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. Die Beauftragte für Chancengleichheit 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 Abs. 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.

§ 20 Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Die Dienststellenleitung legt zu Beginn der Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit 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 Dienststellenleitung einen Bezug zu den der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben ausschließt.

§ 21 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 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 Dienstweges 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 bleiben unberührt.

§ 22 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 binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die

Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung ihrer Dienststelle 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 einer Woche nach Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit ausgesetzt werden.

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

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

5. Abschnitt

Sonderregelung für Gemeinden, Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten

§ 23 Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise

(1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

(2) Die Stadt- und Landkreise benennen eine Person oder eine Organisationseinheit, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Ihr stehen zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung insbesondere folgende Rechte zu:

1. In Angelegenheiten der behördeninternen Frauenförderung hat sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung.
2. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist.
3. Bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist ihr Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

4. Sie besitzt ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen.

§ 24 Chancengleichheitspläne

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

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

(3) Für die Zweckverbände, die Gemeindeverwaltungsverbände, den Kommunalen Versorgungsverband, die Gemeindeprüfungsanstalt, die Datenzentrale, 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.

6. Abschnitt

Berichtspflicht, Übergangsvorschrift

§ 25 Berichtspflicht

Die Landesregierung legt dem Landtag alle fünf Jahre einen Bilanzbericht vor. Der Bilanzbericht hat eine Bestandsaufnahme und Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst des Landes sowie eine Übersicht über die Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu enthalten.

§ 26 Übergangsvorschrift

(1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne gelten bis zum Ablauf des Geltungszeitraums als Chancengleichheitspläne weiter.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenvertreterinnen bleiben bis zum Ende des Zeitraums, für den sie bestellt wurden, als Beauftragte für Chancengleichheit im Amt.

III. Gegenüberstellung von Gesetzestext und Begründung

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze (Chancengleichheitsgesetz)	**Begründung**
§ 1 ***Gesetzesziel*** In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes und den sonstigen in diesem Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG), insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.	In Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 GG gibt das Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber mit dem Chancengleichheitsgesetz den Rahmen und die Instrumente für eine gezielte berufliche Förderung von Frauen und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 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 geringer repräsentiert sind als Männer, zum Ziel. Der Hinweis auf Artikel 33 Abs. 2 GG dient der Klarstellung. Der Aufwand für die Anwendung der vorgeschriebenen Instrumente zur beruflichen Förderung von Frauen, wie beispielsweise Chancengleichheitsplan und Beauftragte für Chancengleichheit, verringert sich in dem Maße, wie ein Frauenanteil von 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen erreicht wird. Durch die Vorschriften zur familiengerechten Arbeitszeit (§ 13), Teilzeit- und Telearbeit (§ 14) sowie zur Beurlaubung und zum beruflichen Wiedereinstieg (§ 15) sollen die Dienststellen und ihre Leitungen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen, die es Eltern oder Elternteile ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Famili-

	enarbeit zu vereinbaren. Dies betrifft Männer und Frauen gleichermaßen. Den Dienststellen und ihren Leitungen obliegt die Umsetzung dieses Gesetzes. Dabei wird die Dienststelle von der Beauftragten für Chancengleichheit – als Teil der Dienststelle - im Rahmen der ihr vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse unterstützt. Die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zudem Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 2).
§ 2 ***Besondere Verantwortung*** Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.	§ 2 benennt ausdrücklich alle im öffentlichen Dienst des Landes Beschäftigten als Verpflichtete, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. § 2 hebt die besondere Verantwortung aller Beschäftigten bei der Durchsetzung des Verfassungsgebots nach Artikel 3 Abs. 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 Beschäftigten bei der Verwirklichung der Chancengleichheit flankierend unterstützt und entlastet.

	Darüber hinaus begründet § 2 die Verpflichtung, Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming). Die Förderung der Chancengleichheit als Leitprinzip bezieht Männer und Frauen gleichermaßen mit ein, geht über eine spezifische Frauenförderung hinaus und ist auf die Aufgaben der Beschäftigten bezogen. Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Zukünftig sollen bereits bei der Entscheidungsfindung die unterschiedlichen Auswirkungen von Regelungsvorhaben auf beide Geschlechter geprüft werden. Gender Mainstreaming verfolgt einen proaktiven Ansatz, der darauf ausgerichtet ist, Strukturen, die eine Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern verhindern, aufzudecken und die Dimension der Chancengleichheit frühzeitig in Lösungs- und Handlungsoptionen staatlich administrativen Handelns einzubeziehen.
§ 3 ***Geltungsbereich*** (1) Dieses Gesetz gilt für 1. die Behörden des Landes,	 § 3 legt wie bisher § 2 des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG) vom 21. Dezember 1995 (GBl. S. 890), zuletzt geändert durch Artikel 120 des Gesetzes vom 1. Juli 2004 (GBl. S. 469) den Geltungsbereich des Gesetzes fest. Dieses Gesetz erstreckt sich auf die Behörden und Gerichte des Landes. Hierzu gehören auch die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung. Die Formulierung der „Behörden des Landes“ ist angelehnt an das Landesverwaltungsgesetz.

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 Kassenzahnärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg,	Nach Absatz 1 Nr. 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 Gemeindeversicherungsband vom Geltungsbereich ausgenommen. Ausgenommen sind auch die 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.
3. die Hochschulen und Berufsakademien, soweit nicht das Landeshochschulgesetz für wissenschaftlich Beschäftigte an Hochschulen, für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen sowie für die Mitglieder des Lehrkörpers der Berufsakademien Regelungen enthält,	Für die Hochschulen und die Berufsakademien des Landes stellt Absatz 1 Nr. 3 klar, dass das Gesetz nur insoweit gilt, als nicht das Landeshochschulgesetz für wissenschaftlich Beschäftigte, für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen sowie für die Mitglieder des Lehrkörpers der Berufsakademien Regelungen enthalten.
4. die Gerichte des Landes,	
5. den Südwestrundfunk dem Sinne nach.	Abs. 1 Nr. 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 Umset-

	zungsproblemen in der Zwei-Länder-Anstalt führen. Dem SWR obliegt es, die aus seiner besonderen Struktur resultierenden Abweichungen in seinen Chancengleichheitsplan im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten verbindlich festzulegen.
(2) Auf die Gemeinden, die Landkreise, die Zweckverbände, die Gemeindeverwaltungsverbände, den Kommunalverband für Jugend und Soziales, die Gemeindeprüfungsanstalt, die Datenzentrale, den Kommunalen Versorgungsverband, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart finden ausschließlich §§ 23 und 24 Anwendung. § 16 Abs. 3 bleibt unberührt.	Nach Absatz 2 finden auf die in den Gemeinden und Landkreisen sowie für die in sonstigen kommunal getragenen Körperschaften und Anstalten beschäftigten Personen ausschließlich § 23 und 24 dieses Gesetzes Anwendung. Für Maßnahmen der Gemeinden und Landkreise als untere Schulaufsichtsbehörden ist die Sonderregelung nach § 16 Abs. 3 dieses Gesetzes zu beachten.
(3) Bei der Umwandlung einer in landeseigener Verwaltung geführten Einrichtung oder einer vom Geltungsbereich des Gesetzes erfassten juristischen Person des öffentlichen Rechts in eine private Rechtsform ist auf die Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken.	Nach Absatz 3 wird das Land zu einem Tätigwerden dahingehend verpflichtet, bei der Privatisierung von Einrichtungen der unmittelbaren Landesverwaltung oder bei der Umwandlung einer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes umfassten juristischen Person des öffentlichen Rechts in private Rechtsform darauf hinzuwirken (z.B. im Umwandlungs-/Gesellschaftsvertrag), dass in Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes die wichtigsten Instrumente dieses Gesetzes zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin entsprechende Anwendung finden. Insbesondere soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, weiterhin Ziel der Personalplanung und Personallenkung bleiben. Absatz 3 verpflichtet das Land, sich intensiv um eine entsprechende Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes zu bemühen.
§ 4 ***Begriffsbestimmungen*** (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte sowie	Absatz 1 definiert - wie bisher § 3 Abs. 1 FG - den Begriff der Beschäftigten. Danach zählen zu den „Beschäftigten“ die

Auszubildende, ferner Richterinnen und Richter.	Personen im Beamten- und Arbeitnehmerverhältnis, die Richterinnen und Richter sowie die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen.
(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.	Absatz 2 definiert erstmals den Begriff der Familienpflichten, der in mehreren Bestimmungen dieses Gesetzes von Bedeutung ist, so z. B. bei den Vorschriften zur familiengerechten Arbeitszeit (§ 13), Teilzeit- und Telearbeit (§14) sowie zur Beurlaubung und zum beruflichen Wiedereinstieg (§ 15). Die Definition ist angelehnt an § 153 b des Landesbeamtengesetzes (LBG) „Beurlaubung aus familiären Gründen“ und § 153 e LBG „Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen“.
(3) 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 3 bestimmt wie bisher § 3 Abs. 2 FG den für das Gesetz maßgebenden Begriff der Dienststelle in Anlehnung an § 9 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). 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. Die Universitätsklinika sind seit dem 1. Januar 1998 Anstalten des öffentlichen Rechts (§ 1 des Universitätsklinika-Gesetzes), so dass eine zusätzliche Erwähnung der Universitätsklinika in Absatz 3 entbehrlich ist.
(4) Beförderung im Sinne dieses Gesetzes ist auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung unter gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe, die Verleihung eines Richteramtes mit höherem Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage.	Absatz 4 legt, wie bisher in § 3 Abs. 3 FG geregelt, den Begriff der Beförderung fest.
(5) Eine geringere Repräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbe-	Absatz 5 enthält – wie bisher § 3 Abs. 4 FG - eine Definition der Unterrepräsentanz von Frauen. Frauen sind unterreprä-

reichs eines Chancengleichheitsplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb dieser Bereiche soll auf Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit eine weitere Differenzierung nach Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen vorgenommen werden, wenn die Repräsentanz von Frauen in verschiedenen Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe erheblich voneinander abweicht.	sentiert, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen jeweils unter 50 Prozent liegt. Das Gesetz geht davon aus, dass die geringere Repräsentanz von Frauen in Teilen des öffentlichen Dienstes und in den Gremien auf strukturelle Diskriminierungen zurückzuführen ist, die Fördermaßnahmen erfordern. Eine Unterrepräsentanz von Frauen findet sich insbesondere im höheren Dienst und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Begriffsbestimmung der geringeren Repräsentanz von Frauen ist ergänzt um die „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“. Bei den obersten Landesbehörden sind dies alle Stellen beginnend mit der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion. Bei den Landesoberbehörden und Landesmittelbehörden sind Stellen beginnend mit Referatsleitungsfunktionen solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne dieses Gesetzes. Bei allen anderen Behörden sind dies alle Behördenleitungen und deren Stellvertretungen. Absatz 5 Satz 2 bestimmt, dass die Dienststelle auf Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit im Chancengleichheitsplan eine weitere Differenzierung nach Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen vornehmen soll, soweit die Repräsentanz von Frauen bei verschiedenen Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe erheblich voneinander abweicht. Dies kann zum Beispiel relevant werden für Dienststellen, bei denen der Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst weit über 50 Prozent liegt, während er bei den Frauen im technischen Dienst sehr gering ist. Hierbei handelt es sich um eine Sollvorschrift, die es der Dienstelle nur bei Vorliegen zwingender Gründe gestattet, von einer weiteren Differenzierung abzusehen. Die bisher verwendeten Begriffe „Frauenförderplan“ und „Frauenvertreterin“ wer-

	den durch eine Terminologie ersetzt, die das Ziel der Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst des Landes hervorhebt. Der Begriff der Frauenförderung vermittelt die unzutreffende Vorstellung, dass Frauen aufgrund mangelnder Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssten. Die bisher verwendeten Bezeichnungen werden ersetzt durch die Begriffe „Chancengleichheitsplan“ und „Beauftragte für Chancengleichheit“.
(6) 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 Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.	In Absatz 6 wird erstmals die in einzelnen Vorschriften dieses Gesetzes vorgesehene frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit definiert. Eine frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit in Entscheidungsprozesse der Dienststelle so rechtzeitig 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 kommt dabei auf den konkreten Einzelfall an, etwa die Dringlichkeit der Maßnahme und

	wie komplex eine Maßnahme ist. Eine Mitbestimmung vergleichbar der §§ 69 und 75 f. des LPVG ist damit nicht verbunden. Absatz 6 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 (§§ 19 Abs. 1, 21 Abs. 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. Nach § 68 Abs. 2 des LPVG ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. „Umfassend“ bedeutet, dass die Personalvertretung auch über die Stellungnahme der Beauftragten für Chancengleichheit zu unterrichten ist (BVerwG, Beschluss v. 20. März 1996, abgedruckt in PersV 1996, 473, 479). Die Definition der frühzeitigen Beteiligung beseitigt die bisher nicht einheitliche Auslegung und Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit an Entscheidungen und Maßnahmen ihrer Dienststelle, an denen sie nach Maßgabe des Gesetzes zu beteiligen ist. Die Begriffsbestimmung schafft Rechtsklarheit.

§ 5 ***Erstellung des Chancengleichheitsplans***	
(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen.	Absatz 1 verpflichtet wie bisher § 4 Abs. 1 FG alle personalverwaltenden Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, für ihren Zuständigkeitsbereich mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Über die Erstellung von nur einem oder mehrerer Chancengleichheitspläne getrennt für unterschiedliche Bereiche, wie z. B. für verschiedene nachgeordnete Behörden oder für verschiedene Laufbahngruppen entscheidet die personalverwaltende Dienststelle. Es sollten nur Bereiche in einem Chancengleichheitsplan zusammengefasst werden, die aus sachlichen Gründen zusammengehören. Für die Beschäftigten der Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen. 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 Chancengleichheitsplans absehen. Diese Beschäftigten sind in den Chancengleichheitsplan der nachgeordneten Dienststelle aufzunehmen und bei der Berechnung nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.	Neu ist die in Absatz 2 geregelte Ausnahme von Absatz 1. Hat die nächsthöhere Dienststelle die Personalverwaltungsbefugnis für einen Teil der Beschäftigten einer nachgeordneten Dienststelle, kann die personalverwaltende Dienststelle hinsichtlich dieser Beschäftigten ausnahmsweise von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans absehen, soweit die nachgeordnete Behörde an der Personalplanung und Personalauswahl maßgeblich beteiligt ist und sich die Personalverwaltungsbefugnis der nächsthöheren Dienststelle auf die formale Ernennung bzw. Begründung des Dienst- oder Ar-

	beitsverhältnisses 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. § 16 Abs. 1 bleibt hiervon unberührt. Bei einem Auseinanderfallen der Personalverwaltungsbefugnis und der Personalplanung ist eine kontinuierliche Förderung von Frauen erschwert. Absatz 2 soll es ermöglichen, dass in den Fällen, in denen die Personalauswahl und Personalplanung überwiegend von der nachgeordneten Dienststelle durchgeführt, die Personalverwaltungsbefugnis jedoch formal bei der nächsthöheren Dienststelle wahrgenommen wird, die Dienststelle, die die Personalauswahl trifft, einen Chancengleichheitsplan für alle Beschäftigten ihrer Dienststelle erstellen kann. Absatz 2 ermöglicht in den Fällen, in denen die personalverwaltende Dienststelle auch die Personalplanung für einen bestimmten Bereich beibehalten möchte, eine dienststellenübergreifende Planung und andererseits in den Fällen, in denen die Personalplanung und –auswahl überwiegend auf den nachgeordneten Bereich delegiert wurde, eine dienststelleneinheitliche Personalplanung vor Ort.
(3) In besonders gelagerten Einzelfällen kann mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans abgesehen werden.	Nach Absatz 3 kann - wie bisher - in besonders gelagerten Einzelfällen 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 fünf Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. Bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans und	Die Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans wird verlängert. Nach Absatz 4 Satz 1 ist der Chancengleichheitsplan künftig auf die Dauer von fünf Jahren auszurichten. Wie bisher soll der Chan-

seiner Anpassung ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen.	cengleichheitsplan 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 § 79 Abs. 3 Nr. 16 des LPVG bei der Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans zu beteiligen. Absatz 4 Satz 2 entspricht bis auf die Änderungen der Begriffe „Frauenförderplan“ und „Frauenvertreterin“ § 4 Abs. 2 FG. Nach Absatz 4 Satz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen. Sollte kein Einvernehmen zustande kommen, hat die Dienststellenleitung über die divergierenden Auffassungen zu entscheiden. Die 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 geringerer Repräsentanz dargestellt sind. Nach der Genehmigung des Chancengleichheitsplans durch die Dienststellenleitung wird der Chancengleichheitsplan für die vom Geltungsbereich erfassten Dienststellen und die Dienststellenleitungen verbindlich. Der Chancengleichheitsplan soll mit allen verfügbaren Mitteln der Personal- und Organisationsplanung umgesetzt werden. Nur unabweisbare nachfolgende Veränderungen können zu Abweichungen führen.
(5) Die Chancengleichheitspläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancen-	Wie bisher (§ 4 Abs. 4 FG) enthält Absatz 5 die Verpflichtung der Dienststellen, den Chancengleichheitsplan der Dienstauf-

gleichheit beteiligt, vorzulegen. Chancengleichheitspläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, vorzulegen.	sichtsbehörde bzw. der Rechtsaufsichtsbehörde vorzulegen. Diese Vorschrift steht im Zusammenhang mit § 7 Abs. 1, 2 und 4. Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans kann sich die Dienstaufsichtsbehörde die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich mit geringerer Repräsentanz von Frauen vorbehalten. Kenntnis erlangt die Dienstaufsichtsbehörde durch den jeweiligen Chancengleichheitsplan und den Zwischenbericht (§ 7 Abs. 2), der Auskunft gibt über den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben.
(6) Der Chancengleichheitsplan ist in den vom Geltungsbereich des Chancengleichheitsplans erfassten Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen.	Absatz 6 verpflichtet - wie bisher § 4 Abs. 5 FG - zur Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans in allen vom Geltungsbereich 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.
(7) Zusammen mit dem Chancengleichheitsplan ist alle fünf Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.	Absatz 7 begründet die bisher in § 5 Abs. 2 FG geregelte Verpflichtung jeder einzelnen Dienststelle, alle fünf Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur zu erstellen. Neu ist die Verpflichtung, diese Übersicht den Beschäftigten in der jeweiligen Dienststelle allgemein bekannt zu machen. Hierbei sind die nach § 6 Abs. 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 Geltungsbereiches zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind alle fünf Jahre folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten: - die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen, - die Zahl der Beurlaubten und Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie - die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.	§ 6 regelt wie bisher § 5 FG 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 Geltungsbereiches zu enthalten. Insbesondere sind im Chancengleichheitsplan die Bereiche, in denen die Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, darzustellen. § 6 sieht eine erhebliche Vereinfachung bei der Erstellung und Fortschreibung der Chancengleichheitspläne vor. 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 Männer, in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, den Laufbahnen und Berufsgruppen 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. Nicht mehr zwingender Bestandteil des Chancengleichheitsplans ist die Gliederung der Beurlaubten nach Beurlaubungsgrund. Die bisher nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 FG erforderliche stellenscharfe Prognose freiwerdender und zu besetzender Personalstellen ist nicht mehr zwingender Bestandteil des Chancengleichheitsplans. Die nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 FG erforderlichen Daten werden erheb-

	lich reduziert und in § 7 neu geregelt. Die in Absatz 1 enthaltenen und für die Personalbestandsanalyse unverzichtbaren Daten sind nicht mehr wie bisher nach § 5 Abs. 1 FG jährlich, sondern zukünftig alle fünf Jahre vor Erstellung des Chancengleichheitsplans mit Stand vom 30. Juni zu erheben; der Begriff der „Funktionsstellen“ wird zur Klarstellung ersetzt durch die Formulierung „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“. Die erhebliche Vereinfachung der statistischen Datenerhebung nur noch alle fünf Jahre führt zu einer nachhaltigen Verringerung des Verwaltungsaufwands und damit der Kosten.
(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 geringerer Repräsentanz 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 Beförderungen und der 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 ist zu beachten.	Zukünftig ist eine stellenscharfe Prognose freiwerdender und zu besetzender Personalstellen nicht mehr zwingender Bestandteil des Chancengleichheitsplans. § 7 Abs. 2 ersetzt § 5 Abs. 1 Nr. 3 FG. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die bisher nach § 5 Abs. 1 Nr. 3 FG erforderliche Aufstellung der zu erwartenden personellen Veränderungen auf der Grundlage einer stellenscharfen Prognose freiwerdender und zu besetzender Personalstellen kaum möglich ist, da diese Angaben bereits nach kurzer Zeit nicht mehr der Realität entsprechen. Dies gilt für die auf der Grundlage dieser Prognosen erstellten Ziel- und Zeitvorgaben im Frauenförderplan gleichermaßen. Stattdessen soll in Zukunft 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 geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden. Ist ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit oder sind nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, sind Abweichungen von der Zielvorgabe

	nach Absatz 2 zulässig. Auf diese Weise werden die in den Dienststellen vorhandenen Unterschiede und Besonderheiten berücksichtigt (z.B. geringe Zahl an Bewerbungen von Frauen im Bereich der Straßenbauverwaltung). 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 Abs. 2 GG, § 7 des Beamtenrechtsrahmengesetz, § 11 des LBG) erreicht wird. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird in § 6 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 ausdrücklich hervorgehoben. Die Zielvorgabe bindet die Dienststelle nicht unmittelbar bei der Besetzung einer bestimmten Stelle und begründet keinen individuellen Rechtsanspruch der Bewerberin. Die Stellenbesetzung selbst richtet sich nach den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen. Unter mehreren Bewerbern und Bewerberinnen entscheidet die bessere Qualifikation. Bei gleichwertiger Qualifikation wird das Ergebnis der Auswahlentscheidung nicht automatisch zugunsten der Bewerberin vorgegeben. Die Auswahlentscheidung erfolgt vielmehr aufgrund sorgfältiger Prüfung des Einzelfalls. Neben dem Ziel der Frauenförderung in Bereichen ihrer Unterrepräsentanz – das zugunsten der Bewerberinnen streitet – haben die Personalverantwortlichen die in der Person der Bewerber liegenden Umstände zu berücksichtigen und sie gegeneinander abzuwägen. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen unterbleibt, wenn die in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die in Absatz 2 vorgesehene verbindliche Zielvorgabe einer Stellenbesetzung von mindestens 50 Prozent ist mit nationalem Verfassungsrecht und mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar (EuGH, Urt. v. 17.10.1995-Rs. C-450/93 Eckhard

	Kalanke/Bremen; EuGH, Urt. v. 11.11.1997–Rs. C-409/95 Helmut Marschall/NRW; EuGH, Urt. v. 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.
(3) Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.	Absatz 3 enthält wie schon § 5 Abs. 3 Satz 2 FG die Verpflichtung, im Chancengleichheitsplan festzulegen und darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen die gezielte berufliche Förderung von Frauen in Erfüllung der nach Absatz 2 festgelegten Zielvorgaben konkret erreicht und die geringere Repräsentanz 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 durch 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 stark unterrepräsentiert sind – zu erhöhen. Diese Personalentwicklungsmaßnahmen sind das Kernstück des Chancengleichheitsplans. 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 nach erfolgter Einzelfallprüfung. Die Zielvorgaben eröffnen jedoch keine Einstellungs- bzw. Beförderungsansprüche für einzelne Personen. Die Zielvorgaben und deren Erfüllung begründen eine objektive Verpflichtung der Dienststellenleitung.
§ 7 ***Erfüllung des Chancengleichheitsplans*** (1) Nach drei Jahren 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 des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe darzulegen. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten: die Zahl der Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die Zahl der Bewerbungen auf und die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie die Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. 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 Abs. 2 festgelegten Zielvorgaben zu erstellen. Es ist anzugeben, ob die im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben nach drei Jahren seit Erstellung des Chancengleichheitsplans erreicht werden konnten. § 7 sieht eine erhebliche Vereinfachung bei der Erstellung des Zwischenberichts vor. Der Bericht beschränkt sich auf eine Darstellung der Personalentwicklung in den Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind. Die Datenerhebung und -auswertung reduziert sich auf eine geschlechterdifferenzierte Darstellung des Anteils der Frauen und Männer an Einstellungen, Bewerbungen auf und der Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie der Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Aufstiegslehrgang, Abordnung zur Führungsakademie). 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 fünf Jahren ist der nächste Chancengleichheitsplan aufzustellen. In diesem ist anzugeben, ob die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans innerhalb der Geltungsdauer von fünf Jahren umgesetzt worden sind, welche Abweichungen bei der Umsetzung bestehen und welche Gründe hierfür ausschlaggebend waren. Werden die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe im Zwischenbericht und im nächsten Chancengleichheitsplan darzulegen und Konzepte sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer wirksamen Umsetzung der Zielvorgaben in gemeinsamer Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Beauftragter für Chancengleichheit zu entwickeln.
(2) Der Zwischenbericht ist der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, 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 beteiligt.	Wie bisher (§ 6 Abs. 1 und 2 FG) ist der Zwischenbericht der jeweils aufsichtführenden Behörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, vorzulegen. Die Dienst- und Rechtsaufsichtsbehörden haben auf die Erfüllung des Chancengleichheitsplans zu achten. Dies bestimmen § 7 Abs. 2 und 3.
(3) Auf die Erfüllung des Chancengleichheitsplans achtet die jeweils 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 diese in den Bericht nach § 25 aufzunehmen.	
(4) Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleich-	Nach Absatz 4 kann sich die Dienstaufsichtsbehörde - wie bisher (§ 6 Abs. 3

heitsplans kann sich die Dienstaufsichtsbehörde unter frühzeitiger Beteiligung ihrer Beauftragten für Chancengleichheit die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten.	FG) - bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Aufgabe, im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen auf die Einhaltung bzw. Umsetzung des Chancengleichheitsplans zu achten (§ 10 Abs. 4). Sie ist daher auch an der Erstellung des Zwischenberichts frühzeitig zu beteiligen (§ 7 Abs. 1).
§ 8 ***Stellenausschreibung*** (1) Stellen sind, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.	§ 8 Abs. 1 bis 4 entsprechen § 7 FG. Nach Absatz 1 sollen Stellen mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, grundsätzlich in der Dienststelle oder 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. Die Dienststelle kann selbst entscheiden wie und an welcher Stelle die Ausschreibung erfolgt. Die Stellenausschreibung ist grundsätzlich so vorzunehmen, dass ein weiter Kreis von Personen die Möglichkeit hat, sich zu bewerben.
(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.	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.
(3) Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.	Beabsichtigt die Dienststelle von dem Ausschreibungsverfahren nach Absatz 1 Satz 1 und/oder von einem Hinweis auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen nach Absatz 2 abzusehen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit nach Absatz 3 frühzeitig zu beteiligen.
(4) § 11 Abs. 3 bis 5 des Landesbeamtengesetzes bleibt unberührt.	Absatz 4 enthält zur Klarstellung den Hinweis, dass die Sonderregelungen zur Ausschreibung im Landesbeamtengesetz unberührt bleiben.
§ 9 ***Vorstellungsgespräche, sonstige Personalauswahlgespräche***	
(1) In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.	§ 9 Abs. 1 und 2 entsprechen § 8 FG. § 9 dient der Verbesserung der Chancen von Frauen im Bewerbungsverfahren. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert 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 Vorstellungsgespräch 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.
(2) Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.	Absatz 2 gewährleistet durch die vorgesehene Beschränkung des Fragerechts, dass Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsverfahren haben. Das Frageverbot hinsichtlich der Familienplanung und der Sicherstellung der Betreuung von Kindern 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.
(3) Bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.	Absatz 3 regelt das bisher in § 14 Abs. 4 Satz 3 FG enthaltene Teilnahmerecht an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen. Bisher konnte die Frauenvertreterin nur auf Antrag einer Bewerberin an diesem Vorstellungsgespräch teilnehmen. Dabei kam ihr vorrangig die Rolle einer Begleiterin und Unterstützerin zu. Dies aber entspricht nicht ihrer kraft Gesetzes zugewiesenen Funktion. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist keine Interessenvertreterin. Sie berät und unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Nach Absatz 3 kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen (Einzelgespräche und sonstige Auswahlverfahren) teilnehmen, die zur bevorstehenden Besetzung von Stellen in Bereichen mit geringerer Repräsentanz von Frauen geführt werden. Dies gilt, soweit die Bewerbung von mindestens einer Frau und einem Mann vorliegt, die beide die für die Stellenbesetzung oder das zu vergebende Amt vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen (Konkurrenzsituation). 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 der Familienarbeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden können.

	Die Beurteilung von fachlicher Leistung und Befähigung obliegt ausschließlich den Personalverantwortlichen der Dienststelle. Gleiches gilt für die Personalauswahl. Die Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen wird in ihr pflichtgemäßes Ermessen gestellt.
§ 10 ***Einstellung, beruflicher Aufstieg*** (1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen.	§ 10 Abs. 1 und 2 entsprechen § 9 FG. 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 Abs. 2 GG) zu erhöhen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, folgt bereits grundsätzlich aus der Gesetzeszielbestimmung nach § 1. Die Dienststelle hat in Bereichen, in denen die Frauen geringer repräsentiert sind, nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung deren Anteil deutlich zu erhöhen. Dies gilt für die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, für die Besetzung von Richterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung und 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 Beförderungsamt, bei der Höhergruppierung die höhere Vergütungs- bzw. Lohngruppe etc. Die Frage einer möglichen Benachteiligung stellt sich im Vergleich zum Anteil

	der Frauen in dem jeweiligen Laufbahnamt bzw. in der Vergütungs- oder Lohngruppe oder auch Funktionsgruppe, aus der heraus der konkrete berufliche Aufstieg erfolgt. Am deutlichsten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Anzustreben ist auch hier ein gleich hoher Anteil von Frauen und Männern. In Absatz 1 wird das Wort „Zeitvorgaben“ gestrichen, da die nach § 6 Abs. 2 im Chancengleichheitsplan aufzustellenden Zielvorgaben für die Geltungsdauer von fünf Jahren zu beachten sind. Um den gleichen Zugang von Frauen zum öffentlichen Dienst und insbesondere auch den qualifizierten Aufstieg tatsächlich zu gewährleisten, wird zeitlich begrenzt - solange, wie die Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind - die Möglichkeit eingeräumt, Frauen zu bevorzugen. Die Förderung von Frauen steht, wie ausdrücklich im Gesetzestext ausgeführt, unter dem gesetzlichen 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 Einzelfallgerechtigkeit hat die Auswahlentscheidung auf 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.
(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.	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 so genannten Schlüsselqualifikationen können durch die

	Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) und durch ehrenamtliches Engagement trainiert und erworben werden. § 10 Abs. 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 Familienarbeit 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 Einzelfall eignet sich das sog. „Potenzialinterview“ mit einem strukturierten Fragenkatalog.
(3) Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.	Neu sind die in Absatz 3 enthaltenen Regelungen. Nach Absatz 3 soll ein Rückgriff auf die Kriterien Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung – die nach ständiger Rechtsprechung als echte Hilfskriterien herangezogen werden konnten – nur noch eingeschränkt erlaubt sein, als ihnen für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt; d.h. bei der konkreten Person tatsächlich qualifikationserhöhend sind (z.B. Erwerb umfangreicher Fachkenntnis durch entsprechende Berufs- und Lebenserfahrungen). Damit verlieren diese Kriterien den Charakter von (leistungsfremden) Hilfskriterien und werden zum Bestandteil der Qualifikationsbeurteilung selbst. Darüber hinaus enthält Absatz 3 nicht zu berücksichtigende Tatbestände, die sich bisher überwiegend zum Nachteil der Frauen ausgewirkt haben (mittelbare Diskriminierung). Nicht zu berücksichtigen sind Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit und Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbil-

	dungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten. Diese Tatbestände dürfen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht mehr als (leistungsfremde) Hilfskriterien bei der Personalentscheidung entgegen dem Leistungsprinzip herangezogen werden (hierzu EuGH, Urt. v. 06. Juli 2000 – Rs. C.-407/98 Abrahamsson). In der Entscheidung des EuGH im Urt. v. 6. Juli 2000 – Rs. C.-407/98 (Abrahamsson) hat der EuGH nochmals klargestellt, welche sog. 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 Angehörigen sich nicht nachteilig auswirken dürfen. Darüber hinaus dienen die unter § 10 aufgeführten Regelungen der Verwirklichung echter Wahlfreiheit. Eltern sollen die Wahlfreiheit, ob sie Beruf und Familie verbinden oder sich ganz der Familienarbeit widmen wollen, im Lebensalltag ohne finanzielle und berufliche Nachteile umsetzen können.
(4) Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, 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 auf Stellen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Personalakten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.	Absatz 4 sieht eine frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen geringer repräsentiert sind, vor. Die Dienststelle hat der Beauftragten für Chancengleichheit alle entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Korrespondierend hierzu besteht ein Anspruch der Beauftragten für Chancengleichheit auf frühzeitige Unterrichtung und Einsicht. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit alle notwendigen Informationen erhält, die sie für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Zu den entschei-

	dungsrelevanten Daten gehört z.B. auch die Punktzahl der dienstlichen Beurteilungen der Bewerberinnen und Bewerber. Diese sind ihr mitzuteilen, um so die Beurteilung der Dienststellen hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber nachvollziehen zu können. Die Mitteilung dieser Daten unterliegt nicht dem Zustimmungsvorbehalt der Betroffenen, soweit diese Daten von der Dienststelle in einer Liste oder vergleichenden Übersicht enthalten sind. Die Einsichtnahme in die Personalakte dagegen ist nur mit Zustimmung der Betroffenen möglich. Der Beauftragten für Chancengleichheit sind alle Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen einschließlich der Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die sich auf eine Stelle in einem Bereich geringerer Repräsentanz von Frauen bewerben und in die engere Auswahl einbezogen werden, vorzulegen. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat in den Bereichen geringerer Repräsentanz 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 (Familienarbeit) 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.
§ 11 ***Fort- und Weiterbildung*** (1) Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fortbildungs-	§ 11 sieht – wie bisher § 10 FG - vor, dass die Teilnahmemöglichkeiten von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen

maßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten. Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Beauftragten für Chancengleichheit Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.	durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen verbessert und die Inhalte von Fortbildungsmaßnahmen um Themen der Chancengleichheit erweitert werden. Nach Absatz 1 sind den weiblichen Beschäftigten insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die eine Qualifizierung ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz 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.
(2) Bei innerbehördlichen Dienstbesprechungen und bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte sind Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen.	Nach Absatz 2 sind bei innerbehördlichen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen, wie z.B. Themen zu Gleichstellungsfragen, zum Beschäftigtenschutzgesetz, zur Strategie Gender Mainstreaming oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
(3) Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Der Beauftragten für Chancengleichheit ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten, Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.	Absatz 3 gewährleistet, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsveranstaltung an dieser teilnehmen können, es sei denn, dass nicht genügend Interessentinnen für die jeweilige Fortbildungsmaßnahme vorhanden sind. Außerdem wird die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen unterstrichen. Nach Absatz 3 hat die Dienststelle ihrer Beauftragten für Chancengleichheit bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen

	oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten, die Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.
(4) Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen soll auch darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.	Nach Absatz 4 hat die Dienststelle nicht nur bei der Durchführung, sondern bereits bei der Ausgestaltung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen die räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen. Für die Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen besteht eher die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungen in der Dienststelle selbst oder in räumlicher Nähe zum Dienstort. Damit berücksichtigt Absatz 4 die Schwierigkeiten, die weibliche und männliche Beschäftigte mit Familienpflichten haben, um an einer dienstlichen Fortbildung teilzunehmen. Für Beschäftigte, insbesondere mit Kleinkindern, ist es hilfreich, wenn Kinderbetreuung angeboten wird.
§ 12 ***Gremien*** (1) Gremien, für die dem Land ein Berufungsrecht zusteht, sollen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt auf Benennung oder Vorschlag einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine Besetzung des Gremiums mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. Steht dem Land für ein Gremium ein Entsende- oder Vorschlagsrecht zu, sollen Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, sollen Frauen oder Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei der Gremienbesetzung ist die Beauftragte für Chancengleichheit in den einzelnen Dienststellen frühzeitig zu beteiligen. (2) Absatz 1 gilt nicht, soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer	Nach Artikel 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip haben Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen. § 12 konkretisiert diesen Verfassungsgrundsatz im Hinblick auf die Mitwirkung von Frauen und Männern in Gremien. Absatz 1 hat eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien zum Ziel, auf deren Besetzung das Land, d.h. die Landesregierung und jede zur unmittelbaren Landesverwaltung gehörende Dienststelle Einfluss hat. § 12 entspricht § 11 FG. Die Formulierung der „gleichberechtigten“ Besetzung von Gremien wird durch die Formulierung „zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern“ bzw. durch das Wort „gleichermaßen“ ersetzt. Aus Gründen der Klarstellung wurde Absatz 2 angefügt.

Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.	Gremien im Sinne dieser Vorschrift sind Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Organe und Aufsichtsgremien von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen und privaten Rechts oder von Vereinen (z.B. Verwaltungsräte, Vorstände, Kuratorien, Aufsichtsräte), Prüfungskommissionen und Auswahlgremien (z.B. Jurys, Preisgerichte), deren Mitglieder vom Land bestellt werden bzw. bei denen dem Land ein Vorschlags- oder Entsendungsrecht zusteht. Arbeits- und Projektgruppen mit einem zeitlich befristeten Auftrag, Bund - Länderarbeitsgruppen und -kommissionen, Arbeitskreise und Kommissionen auf Bundes- und EU-Ebene sowie Gremien, deren Mitglieder durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl bestimmt werden und dem Land weder ein Wahlrecht, noch ein Vorschlagsrecht für die in das Gremium zu wählenden Mitglieder zusteht, fallen nicht unter diese Vorschrift. Dies stellt Absatz 2 ausdrücklich klar. Der Anwendungsbereich des § 12 erstreckt sich auf Personen, bei denen dem Land im Hinblick auf die Begründung ihrer Mitgliedschaft in einem Gremium ein Vorschlags-, Bestellungs- oder Entsendungsrecht oder eine sonstige Einflussmöglichkeit zusteht. Absatz 1 Satz 1 regelt den Fall, dass das Land selbst alle Mitglieder auf eigenen Vorschlag in das Gremium beruft. Die zuständigen Stellen der Landesverwaltung sind verpflichtet, Frauen und Männer zu gleichen Anteilen in das Gremium zu berufen. Die Regelung in Absatz 1 Satz 1 ist als Sollvorschrift ausgestaltet, von der ohne zwingende Gründe nicht abgewichen werden darf. „Land“ im Sinne des Gesetzes ist die Landesregierung und die unmittelbare Landesverwaltung. 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 1 Satz 2 auf eine Besetzung des Gremiums mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. Absatz 1 Satz 2 berücksichtigt, dass für eine Vielzahl von Gremien andere Stellen, die nicht der unmittelbaren Landesverwaltung angehören, vorschlagsberechtigt sind. Das Land ist verpflichtet, auf das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken. Die Hinwirkungspflicht für das Land gestaltet sich in 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 bzw. alternierende Benennung oder Doppelbenennung gebeten werden. Absatz 1 Satz 3 bestimmt, dass in Gremien, für die dem Land selbst ein Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigt werden sollen. Die Bestellung erfolgt von einer anderen Stelle, die nicht der unmittelbaren Landesverwaltung angehört. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, so sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei der Gremienbesetzung ist die Beauftragte für Chancengleichheit in den einzelnen Dienststellen frühzeitig zu beteiligen.
§ 13 ***Familiengerechte Arbeitszeit*** Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange	Wie bisher (§ 16 FG) bestimmt § 13, dass die Dienststellen auf Antrag Beschäftigten mit Familienpflichten über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen können, wobei die Ablehnung eines entsprechenden Antrags nur bei entgegenstehenden dienstlichen Belangen zulässig ist. Die Verpflichtung der Dienststelle zur

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.	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 familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit nutzen. Daher ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen, wenn die Dienststelle beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen.
§ 14 ***Teilzeit, Telearbeit*** (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.	Die in § 14 enthaltenen Vorschriften zur Teilzeit entsprechen § 17 FG. 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 Möglichkeiten für Frauen mit familiären Pflichten zu erweitern, Führungsverantwortung zu übernehmen, sollen 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, Beamte und Beamtinnen, deren Arbeitszeit nach §§ 153 e bis 153 h LBG, sowie Richterinnen und Richter, deren Arbeitszeit nach §§ 7 und 7 b des Landesrichtergesetzes ermäßigt wurde.
(2) Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden.	Absatz 2 sieht erstmals Telearbeit als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vor. Soweit Telearbeitsplätze in

	den Dienststellen zur Verfügung stehen, sollen diese bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten (§ 4 Abs. 2) im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden. Diese Regelung gewährt keinen individuellen Anspruch. Es steht im Ermessen der Dienststelle, 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.
(3) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit 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. Auch darf Teilzeit oder Telearbeit nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.	Absatz 3 enthält ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit. 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 und Telearbeit sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Dies setzt voraus, dass Telearbeit und Reduzierungen der Arbeitszeit nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.
(4) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.	Wie bisher § 17 Abs. 3 FG begründet Absatz 4 eine allgemeine Informationspflicht der Dienststelle gegenüber den Beschäftigten, die eine Reduzierung der Arbeitzeit beantragen. In Absatz 4 wird klargestellt, dass Beamtinnen und Beamte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen sind. Durch die der Dienststelle auferlegte Informationspflicht soll gewährleistet werden, dass diese Beschäftigten umfassend über die allgemeinen Folgen unterrichtet werden.
(5) Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Teilnahme an der Telearbeit	Absatz 5 sieht eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit vor. Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit familiären

nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.	Pflichten auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Zuweisung eines Telearbeitsplatzes nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Dienststelle hat die Ablehnung der Anträge auf Reduzierung der Arbeitzeit oder auf Teilnahme an der Telearbeit im Einzelnen schriftlich zu begründen.
§ 15 ***Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg*** (1) Die Dienststelle hat insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.	§ 15, der um die bisher in § 10 Abs. 4 FG enthaltenen Regelungen zum beruflichen Wiedereinstieg ergänzt wird, entspricht § 18 FG. Nach Absatz 1 hat die Dienststelle den Beschäftigten die Verbindung zum Beruf zu erhalten und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote und das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung, soweit die Beschäftigten ihr Interesse gegenüber ihrer Dienststelle äußern. Dies liegt nicht nur im Interesse der Beurlaubten an einem Wiedereinstieg in den Beruf, sondern kommt auch der Dienststelle zugute, da die Einarbeitungszeiten durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen verringert werden können.
(2) Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.	Die Wahrnehmung von Urlaubs- und 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.
(3) Beurlaubte sind auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten. Eine Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen soll ihnen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allge-	Absatz 3 enthält unverändert die bisher in § 10 Abs. 4 FG getroffenen Regelungen und dient der Schaffung von Rahmenbedingungen. Die Dienststelle hat die Beurlaubten über Fortbildungsmaßnahmen zu

meinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten ermöglicht werden. Ihnen sind auf Verlangen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. § 11 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 4 findet entsprechende Anwendung.	informieren, wenn diese ein entsprechendes Interesse äußern. Den Beurlaubten soll darüber hinaus im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. § 11 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 4 gelten entsprechend. Bei der Planung und Gestaltung der Fortbildungen zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase sollen die räumlichen und zeitlichen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden. Danach soll die Dienststelle bei der Ausgestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen darauf achten, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen 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.
(4) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.	Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in dem diese über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Die Beurlaubten sollen frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung erhalten.
(5) § 14 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend.	Absatz 5 sieht gegenüber den Beschäftigten, die eine Beurlaubung beantragen, eine Informationspflicht der Dienststelle vor. Die Beschäftigten sollen umfassend über die Folgen der Beurlaubung unterrichtet werden. Sie sollen dabei auch über die Möglichkeit der Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen werden. Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Begriffsbestimmung in § 4 Abs. 2) nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

§ 16 ***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. Die regelmäßige Amtszeit beträgt vier 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 einer Dienststelle bestellt werden, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.	Absatz 1 enthält - wie schon § 12 Abs. 1 FG - die Regelung, dass in jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, zwingend eine Beauftragte für Chancengleichheit und eine Stellvertreterin zu bestellen sind. In Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten und in Dienststellen mit einer Personalverwaltungsbefugnis von weniger als 50 ist – wie bisher - eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Um eine sachgerechte Vertretung der Belange der weiblichen Beschäftigten zu gewährleisten, stellt Absatz 1 Satz 4 ausdrücklich klar, dass eine Ansprechpartnerin auch für einen Teil einer Dienststelle bestellt werden kann, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat. Hiermit wird insbesondere den strukturellen Veränderungen durch die Verwaltungsstrukturreform Rechnung getragen, indem für die wegen unverzichtbarer Präsenz in der Fläche geführten Behördenteile Ansprechpartnerinnen bestellt werden können. Die Ansprechpartnerinnen sind für die Vermittlung von Informationen zwischen den weiblichen Beschäftigten und der zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit zuständig. Sie haben keine eigenen Rechte und über die Informationsvermittlung keine weiteren Aufgaben. Das Verfahren zur Bestellung der Ansprechpartnerinnen wird im Gesetz nicht vorgeschrieben. Die Bestellung erfolgt 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.

(2) Zuständig für eine Dienststelle nach Absatz 1 Satz 3 ist die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle.	Absatz 2 bestimmt, dass für die Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle zuständig ist.
(3) Für Maßnahmen der unteren Schulaufsichtsbehörde, die den Bereich der Lehrkräfte der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen betreffen, ist aus dem Kreis der Lehrkräfte, soweit vom Kultusministerium nicht anders geregelt nach vorheriger Ausschreibung, eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Das Kultusministerium gewährt eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen.	Absatz 3 trägt den Besonderheiten im Bereich der Schule Rechnung. Die meisten der Grund-, Haupt-, Real-, und Sonderschulen haben keine Frauenvertretung, sondern eine Ansprechpartnerin. Zur Betreuung der großen Anzahl von etwa 3800 Ansprechpartnerinnen wurden an den vor In-Kraft-Treten des Verwaltungsstruktur-Reformgesetzes bestehenden Staatlichen Schulämtern Frauenvertreterinnen bestellt. Mit dieser Regelung soll ein Fortbestehen der Frauenvertretung nach Eingliederung der Staatlichen Schulämter in die Landratsämter bzw. nach Angliederung an die Bürgermeisterämter der Stadtkreise und damit eine den Zielen des Gesetzes entsprechende berufliche Förderung der weiblichen Beschäftigten sichergestellt werden. Absatz 3 bestimmt, dass in jeder unteren Schulaufsichtbehörde eine Beauftragte für Chancengleichheit aus dem Kreis der Lehrkräfte zu bestellen ist. Deren sachliche Zuständigkeit ist auf Maßnahmen der unteren Schulaufsichtsbehörde, die ausschließlich den Bereich der Lehrkräfte betreffen, beschränkt. Soweit das Kultusministerium kein anderes Verfahren festlegt, wird die Beauftragte für Chancengleichheit nach vorheriger Ausschreibung durch die untere Schulaufsichtsbehörde von der Dienststellenleitung bestellt. Ihre Amtszeit beträgt 4 Jahre. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in den Landkreisen organisatorisch in das Landratsamt, in den Stadtkreisen in das Staatliche Schulamt eingegliedert und der Dienststellenleitung kraft Gesetzes zugeordnet. Über ihre konkrete innerbehördliche Zuweisung entscheidet in den Landkreisen der Landrat im Rahmen der ihm zustehenden Organisationshoheit. Das Kultusministerium gewährt der Beauftragten für Chancengleichheit wie bisher im

	erforderlichen Umfang eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen. Es ist gewährleistet, dass dies nicht zu einer Beeinträchtigung der Unterrichtsversorgung führt. Die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit in den unteren Schulaufsichtbehörden insgesamt orientiert sich an den bisherigen Freistellungsumfang der Frauenvertreterinnen an den Staatlichen Schulämtern und führt zu keinen zusätzlichen Freistellungen.
(4) In jedem Regierungspräsidium ist zusätzlich zur Beauftragten für Chancengleichheit jeweils eine fachliche Beraterin aus den Bereichen Polizei und Schule zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Die fachliche Beraterin nimmt in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit deren Aufgaben und Rechte wahr, soweit Maßnahmen der Dienststelle ausschließlich den nachgeordneten Polizeibereich oder die Schulen betreffen.	Durch die Verwaltungsstruktur-Reform sind die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit in den Regierungspräsidien erheblich erweitert worden, so dass ohne eine Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit durch weitere Personen eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung nicht mehr sichergestellt ist. Zu diesem Zweck bestimmt Absatz 4, dass in jedem Regierungspräsidium zur Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit jeweils eine fachliche Beraterin für den nachgeordneten Bereich der Polizei und Schule zu bestellen ist. Die fachliche Beraterin (wie die Bezeichnung bereits zum Ausdruck bringt) muss in den Bereichen der Polizei beziehungsweise der Schule tätig sein; der "Bereich der Schule" 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 Polizeibereich beziehungsweise die Schulen 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.
§ 17 ***Verfahren zur Bestellung*** (1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Nicht wahlberechtigt sind die unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Bediensteten. Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt und verliert das Wahlrecht bei der anderen Dienststelle. Satz 3 gilt nicht bei Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen.	Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sind aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten durch die weiblichen Beschäftigten nach vorheriger Wahl zu bestellen. § 17 bestimmt die Wahl und damit ihre demokratische Legitimation zum Regelfall. Das bisher in § 12 Abs. 1 FG geregelte Bestellungsverfahren entweder nach vorangegangener Wahl oder durch Ausschreibung ist mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden. Das Wahlverfahren wird durch Wegfall des Vorentscheidungsverfahrens und durch die Aufnahme einer Nachrückregelung erheblich vereinfacht. Bisher war vorgesehen, dass eine Wahl nur durchzuführen ist, wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten dafür entscheidet. Dieses Vorentscheidungsverfahren ist beinahe so aufwändig wie die Wahl selbst. Es soll daher künftig entfallen und die Wahl als gesetzlicher Regelfall mit Ausnahmemöglichkeit (Absatz 3) gelten. Die Verordnung über die Wahl der Frauenvertreterin wird entsprechend angepasst. Absatz 1 regelt das aktive Wahlrecht. Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten bei der Dienststelle, der sie angehören. Für die Wahlberechtigung ist die Dauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle, die Befristung des Arbeitsverhältnisses, eine Tätigkeit lediglich zur Vertretung oder Aushilfe, eine Beschäftigung lediglich nebenberuflich oder auf Probe, ebenso wie die Zeit des Mutterschutzes unerheblich. Nicht wahlberechtigt sind die am Wahltag unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Bediensteten. Hierunter fällt auch der Erziehungsurlaub bzw. die Elternzeit, nicht aber die Abwesenheit während der Mutterschutzfrist. Dagegen berühren Erholungsurlaub und Urlaub aus anderem Anlass unter voller oder teilweiser Fortzahlung der Bezüge die Wahlbe-

	rechtigung nicht. Bei der Abordnung zu einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn verliert die Beschäftigte die Wahlberechtigung bei ihrer Dienststelle und erwirbt sie bei der neuen Dienststelle, zu der sie abgeordnet ist. Bei der Abordnung zu Lehrgängen (z.B. Führungsakademie des Landes) bleibt die Beschäftigte bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.
(2) Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.	Absatz 2 regelt das passive Wahlrecht. Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind alle weiblichen Beschäftigten. 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 hinein versetzen sowie die Bedürfnisse und Anliegen der weiblichen Beschäftigten verstehen und vertreten zu können. Hinsichtlich des Verlustes der Wählbarkeit gelten die Ausnahmetatbestände bei der Wahlberechtigung - entsprechend.
(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.	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 Beauftragte für Chancengleichheit und Stellvertreterin jeweils getrennt zu wählen sind.
(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 Dienststel-	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.

le das Wahlverfahren nach sechs Monaten zu wiederholen. Gleiches gilt für die Stellvertretung.	Findet sich aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten keine zur Übernahme der Funktion und Aufgaben einer Beauftragten für Chancengleichheit bereite Person, kann die Dienststelle einen männlichen Beschäftigten ohne förmliches Wahlverfahren zum Beauftragten für Chancengleichheit bestellen. 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.
§ 18 ***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.	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.
(2) Die Dienststellenleitung darf die Bestellung zur Beauftragten für Chancengleichheit nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen widerrufen.	Absatz 2 stellt sicher, dass der Widerruf nur auf Verlangen der Beauftragten für Chancengleichheit oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen erfolgen darf. Gleiches gilt für die Stellvertreterin. Eine grobe Vernachlässigung

	kann z.B. darin liegen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit die ihr nach § 19 Abs. 6 obliegende Schweigepflicht verletzt.
(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 zu bestellen. § 17 Abs. 4 Satz 2 findet entsprechende Anwendung. Die Bestellung ist nur mit Einverständnis der zu bestellenden Beschäftigten vorzunehmen.	Absatz 3 enthält erstmals eine Nachrückregelung für den Fall, dass die Beauftragte für Chancengleichheit oder ihre Stellvertreterin vorzeitig aus dieser Funktion ausscheiden. Bisher waren aufwändige Neuwahlen erforderlich, die zukünftig durch Nachrücken oder durch formlose Bestellung vermieden werden. 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 bestellen. Absatz 3 verweist insoweit auf § 17 Abs. 4 Satz 2.
(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.	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.

§ 19 ***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 § 13 Abs. 1 FG 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 Rechtsstel-

	lung 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 9.3.2004 Az.: 4 S 675/02). Sie nimmt ihre Aufgaben innerhalb der Dienststelle wahr; Öffentlichkeitsarbeit oder die Herausgabe von Publikationen ist nur in Absprache mit der Dienststellenleitung möglich.
(2) Die Beauftragte für Chancengleichheit ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Ihr ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich sind.	Nach Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Ihr 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. Der Umfang bestimmt sich nach den in ihrer Dienststelle regelmäßig anfallenden Aufgaben sowie nach dem auf die Ausübung ihrer Aufgaben und Rechte entfallenden Zeitaufwand.	Nach Absatz 3 ist die Beauftragte für Chancengleichheit von der Dienststellenleitung im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Der Umfang der Entlastung bestimmt sich 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). Der Umfang der Entlastung bestimmt sich nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall, der im Einzelfall geprüft und dargelegt werden muss. Zur Bestimmung des erforderlichen Umfangs der Entlastung bietet sich als Grundlage ein von der Beauftragten für Chancengleichheit erstellter Tätigkeitsbericht bzw. eine Auflistung der regelmäßig anfallenden gesetzli-

	chen Aufgaben an. Ziel ist es, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Beauftragte für Chancengleichheit die ihr gesetzlich zugewiesenen und in der Dienststelle auch tatsächlich anfallenden Aufgaben und Befugnisse ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Um die jeweils unterschiedliche Funktion der Personalvertretung und Beauftragten für Chancengleichheit deutlich zu machen, wird der Begriff der „Freistellung“, der für Personalratsmitglieder gebräuchlich ist, durch den Begriff der „Entlastung“ ersetzt. Eine Festlegung des Umfangs der Entlastung, bemessen an der Zahl der Beschäftigten in der Dienststelle, ist nicht sachgerecht. Entscheidend ist der Zeitaufwand, der zur Wahrnehmung der ihr gesetzlich zugewiesenen und in ihrer Dienststelle anfallenden Aufgaben tatsächlich erforderlich ist. Art und Umfang der in den einzelnen Dienststellen wahrzunehmenden Aufgaben und damit der erforderliche Umfang der Entlastung sind in hohem Maße unterschiedlich. Die flexible Regelung zur Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit in Absatz 3 trägt den Unterschieden in den einzelnen Dienststellen Rechnung. Die Zahl der Beschäftigten insgesamt scheidet als Bemessungsfaktor zur Bestimmung des Umfangs der Entlastung aus. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist keine Interessenvertreterin aller Beschäftigten. Entsprechend begrenzt sind die ihr nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse. Den Dienststellen und ihren Leitungen selbst obliegt die Umsetzung der Gesetzesziele nach Maßgabe dieses Gesetzes. Dabei wird die Dienststelle von der Beauftragten für Chancengleichheit unterstützt. Sie ist Beraterin der Dienststellenleitung, die im Rahmen der gesetzlich festgelegten Aufgaben an den Maßnahmen ihrer Dienststelle mitzuwirken berechtigt und verpflichtet ist. Im Gesetz speziell geregelt ist die Mitwirkung der Beauftragten für

	Chancengleichheit bei der Erstellung des Chancengleichheitplans alle fünf Jahre sowie bei der Erstellung eines Zwischenberichts über den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben. § 10 regelt speziell und abschließend die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an Personalentscheidungen ihrer Dienststelle, begrenzt auf die Besetzung von Stellen durch Einstellung und Beförderung sowie die Vergabe von Ausbildungsplätzen in den Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen. § 9 sieht in begrenztem Umfang eine Teilnahme der Beauftragten für Chancengleichheit an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen vor. Nach § 11 ist der Beauftragten für Chancengleichheit die Gelegenheit zur Beteiligung an Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu geben, soweit ihre Dienststelle hierauf Einfluss hat. Gleiches gilt bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf Tätigkeiten in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Aus einer möglichen Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit in Angelegenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gleichermaßen Frauen und Männer betreffen, folgt aber keine weitergehende Zuständigkeit für die männlichen Beschäftigten. Im Einzelfall, wenn die Dienststelle den Antrag eines männlichen Beschäftigten auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit oder Telearbeit oder auf Beurlaubung aus familiären Gründen ablehnen will, ist die Beauftragte ausnahmsweise für männliche Beschäftigte tätig. Darüber hinaus ist die Beauftragte für Chancengleichheit an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle zu beteiligen, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten haben können. Die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit betrifft im Wesentli-

	chen Maßnahmen der Dienststelle in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen und solche mit Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten, so dass auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle insgesamt allein kein hinreichendes Kriterium zur Festlegung des Umfangs der Entlastung ist. Für den Umfang der Entlastung ist entscheidend, welche Aufgaben tatsächlich in der Dienststelle anfallen, bemessen nach dem auf die Wahrnehmung dieser Aufgaben und ihrer Rechte (z.B. Initiativrecht) entfallenden Zeitaufwand. Dienststellenleitung und Beauftragte für Chancengleichheit haben nach dieser Maßgabe den voraussichtlich erforderlichen Entlastungsumfang gemeinsam festzulegen und damit einen Rahmen zu schaffen, in dem die Beauftragte für Chancengleichheit die ihr gesetzlich zugewiesenen und in der Dienststelle auch tatsächlich anfallenden Aufgaben und Befugnisse ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Zur Ermittlung des Entlastungsumfangs sind daher Faktoren, wie die Personalverwaltungsbefugnis, der Umfang der Unterrepräsentanz von Frauen, die Zahl der Personalentscheidungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die Zahl der von ihr nach § 16 Abs. 2 zu betreuenden Dienststellen, die Beschäftigtenstruktur sowie spezifische Tätigkeitsbereiche maßgebende Bemessungskriterien. Bei der Ermittlung des Entlastungsumfangs ist insbesondere der Zeitaufwand entscheidend, der für Einstellungen und Beförderungen von Frauen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, für die Teilnahme an Bewerbungs- und Auswahlgesprächen, für die Mitwirkung an der Erstellung des Chancengleichheitsplans und Zwischenberichts, für die Teilnahme an der regelmäßig stattfindenden Besprechung der Dienststellenleitung mit anderen Führungskräften der Dienststelle, für das Abhalten von Sprechstunden (Einzelfallberatung), für die Erledigung von Schriftver-

	kehr und für Beratungen mit der Dienststelle sowie für Beanstandungen aufgewendet werden muss. Die in den Dienststellen regelmäßig anfallenden Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit sind in hohem Maße unterschiedlich und unterliegen der Veränderung. Die wesentlichen Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit betreffen ihre Beteiligung bei Maßnahmen ihrer Dienststelle in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen. Mit zunehmender Erhöhung des Anteils von Frauen in den einzelnen Bereichen ihrer Unterrepräsentanz verringern sich die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit. Diese Entwicklung ist bei der zeitlichen Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit zu berücksichtigen.
(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 (Vorsitz), 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.	Absatz 4 entspricht der bisherigen Regelung in § 13 Abs. 2 FG. Danach kann die Dienststelle oder die Beauftragte für Chancengleichheit bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung die Schlichtungsstelle anrufen. Der Begriff „ Freistellung“ wird durch den Begriff der „ Entlastung“ ersetzt. Die bisherige Regelung wird dahingehend konkretisiert, wer zur Anrufung der Schlichtungsstelle berechtigt ist.
(5) Die Beauftragte für Chancengleichheit darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit 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	Absatz 5 schützt die Beauftragte für Chancengleichheit – wie bisher § 13 Abs. 3 FG – 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.

Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, notwendig. § 15 Abs. 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 6 regelt - wie bisher § 13 Abs. 4 FG - die Verschwiegenheitspflicht der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Ansprechpartnerinnen und für die fachlichen Beraterinnen.
§ 20 ***Grundsätze für die Zusammenarbeit***	
(1) Die Dienststellenleitung legt zu Beginn der Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit 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 festzulegen. Ziel ist es, zu Beginn der Amtsperiode der Beauftragten für Chancengleichheit die Grundsätze der Zusammenarbeit zu regeln. Die zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Dienststellenleitung und Beauftragten für Chancengleichheit muss zu einem durchgängigen Leitprinzip werden. Hierzu gehört auch, dass die Dienststellenleitungen für die Achtung der Beauftragten für Chancengleichheit in deren Rolle und Aufgabenstellung Sorge tragen und diese als Beraterin zur Umsetzung dieses Gesetzes anerkennen. Gegenstand einer näheren Ausgestaltung der Zusammenarbeit kann sein: die Konkretisierung der von der Beauftragten für Chancengleichheit wahrzunehmenden regelmäßig anfallenden Aufgaben, das Verfahren ihrer Unterrichtung und der frühzeitigen Einbindung in Entscheidungsprozesse ihrer Dienststelle, an denen sie nach diesem Gesetz zu beteiligen ist. Des Weiteren ist 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 „Besprechungen der Leitung ihrer Dienststelle“).
(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.	Absatz 2 hat die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit zum Ziel. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit alle notwendigen Informationen erhält. Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit so vollständig zu unterrichten, dass diese in der Lage ist, ihre Aufgaben und Beteiligungsrechte ordnungsgemäß wahrzunehmen. Die Dienststelle muss dies aber auch zu einem so frühen Zeitpunkt tun, dass der Beauftragten für Chancengleichheit genügend Zeit verbleibt, um sich detailliert mit den möglichen Auswirkungen einer Maßnahme auseinander zu setzen 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 („Bringschuld“).
(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 Dienststellenleitung einen Bezug zu den der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben ausschließt.	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 mehr Sache 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. Des Weiteren soll sie die Gelegenheit erhalten, Vorschläge und Anregungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung innerhalb der Dienststelle in dieser Leitungsrunde vorzubringen. 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.
§ 21 ***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.	§ 21 regelt die bisher in § 14 FG enthaltenen weiteren Aufgaben und Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit. Der Dienststelle und ihren Leitungen 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 bisher in § 14 Abs. 1 Satz 2 FG geregelten „Belange der weiblichen Beschäftigten“. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten

	haben können, frühzeitig zu beteiligen. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, zur Vergabe von Leistungsstufen, die Abfassung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen, zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.
(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 und Beruf äußern. Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen.	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 geringerer Repräsentanz 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 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.
(3) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstweges an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle wenden.	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.	Nach Absatz 4 ist den Beauftragten für Chancengleichheit die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.
(5) Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.	Absatz 5 stellt klar, dass die Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit keinen Einfluss auf den Umfang der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personalvertretung hat.

§ 22 ***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 binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung ihrer Dienststelle zu entscheiden. Die Ablehnung der Beanstandung ist gegenüber der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich zu begründen.	§ 22 (bisher § 15 FG) 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 Gründen. Adressat der Beanstandung ist nach Absatz 1 die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Neu ist das Schriftformerfordernis von Beanstandung und ablehnender Entscheidung der Dienststellenleitung. Das Schriftformerfordernis macht deutlich, dass es sich bei den Beanstandungen nach § 22 nicht um einfach gelagerte Sachverhalte handelt, die durch Rückfrage oder in einem Gespräch ohne weiteres zu klären sind. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat zu prüfen, ob eine Beanstandung im Einzelfall zweckmäßig und zielführend ist. Das Formerfordernis verfolgt den Zweck, dass sich die Beauftragte für Chancengleichheit über die zu beanstandende Maßnahme und über Art und Umfang der von ihr für möglich gehaltenen gesetzlichen Unvereinbarkeit hinreichend Klarheit verschafft, bevor sie eine Maßnahme beanstandet und die Rechtsfolge nach Absatz 2 herbeiführt. Die Beauftragte für Chancengleichheit soll die beanstandete Maßnahme und die

	Gründe ihrer Beanstandung schriftlich ihrer Dienststellenleitung mitteilen. 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 die Beanstandung für unbegründet, hat die Dienststellenleitung die Gründe hierfür der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich mitzuteilen. Nach Absatz 1 hat die Beanstandung innerhalb einer Frist von einer Woche zu erfolgen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist zur Beanstandung auf zwei Arbeitstage verkürzen. Die Frist beginnt allerdings 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.
(2) Die beanstandete Maßnahme soll vor Ablauf der Frist und vor der Entscheidung der Dienststellenleitung nach Absatz 1 Satz 3 nicht vollzogen werden.	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. Die bereits bestehende Regelung wird klarer formuliert und räumt bisher aufgetretene Schwierigkeiten in der Rechtsanwendung, die durch den Verweis auf § 14 Abs. 1 Satz 2 FG aufgetreten sind, aus. 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 (z.B. beamtenrechtliche Ernennung) oder der be-

	anstandete Vorgang bereits abgeschlossen ist, müssen die Ergebnisse der Beanstandung künftig berücksichtigt werden.
(3) Wird die Beauftragte für Chancengleichheit nicht oder nicht rechtzeitig nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligt, soll der Vollzug bis zum Ablauf einer Woche nach Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit ausgesetzt werden.	Wird die Beauftragte für Chancengleichheit nicht oder nicht rechtzeitig nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligt, soll die Dienststelle diese Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit nicht umsetzen. 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.
(4) Die Beauftragte für Chancengleichheit kann sich unter Einhaltung des Dienstweges über die jeweils nächsthöhere Behörde an die oberste Dienstbehörde wenden und insbesondere Beanstandungen, denen auch die nächsthöhere Behörde nicht abhilft, zur Klärung vorlegen.	Wie bisher § 14 Abs. 5 FG räumt Absatz 4 den Beauftragten für Chancengleichheit ausdrücklich und uneingeschränkt das Recht ein, sich unter Einhaltung des Dienstweges an die oberste Dienstbehörde zu wenden. Neu ist der klarstellende Zusatz, dass insbesondere Beanstandungen, denen die Dienststelle und auch die nächsthöhere Behörde nicht abhelfen, der obersten Dienststelle zur Klärung vorgelegt werden können.
(5) Bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung kann sich die Beauftragte für Chancengleichheit an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.	Nach Absatz 5 kann sich wie bisher (§ 14 Abs. 5 FG) jede Beauftragte für Chancengleichheit bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.
§ 23 ***Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise*** (1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufga-	§ 23 entspricht § 19a FG, der durch das Verwaltungsstruktur-Reformgesetz in das Gesetz aufgenommen wurde. § 23 verdeutlicht, dass es auch zu den Aufgaben der Kommunen gehört, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Abs. 2 GG durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung

benbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.	wirksam verpflichtet sind. Dabei geht es sowohl um Maßnahmen der internen als auch externen Frauenförderung, ebenso wie um strukturelle Maßnahmen (Gender Mainstreaming) zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer. Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird. Hierdurch sollen zugleich auch mögliche Nachteile für die von der Eingliederung in die Bürgermeister- und Landratsämter erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kompensiert werden, deren Behörden vor der Eingliederung zur Anwendung dieses Gesetzes verpflichtet waren. Absatz 1 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.
(2) Die Stadt- und Landkreise benennen eine Person oder eine Organisationseinheit, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt. Ihr stehen zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung insbesondere folgende Rechte zu: 1. In Angelegenheiten der behördeninternen Frauenförderung hat sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung. 2. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine	Absatz 2 verpflichtet darüber hinaus die Stadt- und Landkreise, eine zuständige Person oder eine Organisationseinheit zu benennen, die die Aufgabenwahrnehmung nach Absatz 1 inhaltlich und fachlich begleitet. Im Rahmen der Selbstverwaltungshoheit der Kommunen legen die Stadt- und Landkreise 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.

weibliche Person beteiligt ist. 3. Bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist ihr Gelegenheit zur Beteiligung zu geben. 4. Sie besitzt ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen.	
§ 24 ***Chancengleichheitspläne*** (1) Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen Chancengleichheitspläne erstellen. (2) Der Kommunalverband für Jugend und Soziales soll einen Chancengleichheitsplan erstellen. (3) Für die Zweckverbände, die Gemeindeverwaltungsverbände, den Kommunalen Versorgungsverband, die Gemeindeprüfungsanstalt, die Datenzentrale, 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 § 19 FG bleibt ohne inhaltliche Änderung und wird § 24. Insoweit kann hierzu auf die frühere Begründung verwiesen werden (Landtagsdrucksache 11/6212 vom 14. Juli 1995). Aus Gründen einer einheitlichen Terminologie wird der Begriff „Frauenförderplan“ durch die Bezeichnung „Chancengleichheitsplan“ ersetzt.
§ 25 ***Berichtspflicht*** Die Landesregierung legt dem Landtag alle fünf Jahre einen Bilanzbericht vor. Der Bilanzbericht hat eine Bestandsaufnahme und Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst des Landes sowie eine Übersicht über die Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu enthalten.	Die Berichtspflicht - bisher im § 20 FG festgelegt – wird mit geänderter Fassung in § 25 geregelt. Die Verpflichtung, dem Landtag „erstmals fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Frauenbericht vorzulegen“ wird gestrichen. Der Begriff „Frauenbericht“ wird durch die Bezeichnung „Bilanzbericht“ ersetzt. § 25 konkretisiert den Inhalt der Berichterstattung. Danach hat die Landesregierung alle fünf Jahre nach Inkrafttreten

	dieses Gesetzes dem Landtag einen Bericht vorzulegen, der eine Bestandsaufnahme und Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst des Landes sowie eine Übersicht über die Besetzung der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu enthalten hat.
§ 26 ***Übergangsvorschrift*** (1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne gelten bis zum Ablauf des Geltungszeitraums als Chancengleichheitspläne weiter.	 Absatz 1 bestimmt, dass die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellten Frauenförderpläne bis zum Ablauf ihrer Geltung als Chancengleichheitspläne weiter gelten. Die bestehenden Frauenförderpläne müssen damit nicht vor Ablauf ihrer Geltungsdauer neu erstellt werden. Alle anderen Vorschriften über Chancengleichheitspläne sind auf die bereits erstellten Frauenförderpläne entsprechend anzuwenden.
(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenvertreterinnen bleiben bis zum Ende des Zeitraums, für den sie bestellt wurden, als Beauftragte für Chancengleichheit im Amt.	Nach Absatz 2 bleiben die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellten Frauenvertreterinnen bis zum Ende des Zeitraums, für den sie bestellt wurden, als Beauftragte für Chancengleichheit im Amt.

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

vom 12. Februar 1996 (GBl. S. 133), geändert durch Verordnung
vom 8. November 2005 (GBl. 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 Aushändigung 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 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 Erwiderung.

(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, Tagegeld, 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.