

Newsletter 1/16

Informationen des Ministeriums für Soziales und Integration für Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und Gleichstellungsbeauftragte

Referat 45 „Frauen, Gleichstellung“

Juli 2016

Das Chancengleichheitsgesetz – ChancenG Was ist neu? Rechte der BfC – ein Überblick

Das Chancengleichheitsgesetz

Am 27. Februar 2016 ist das Chancengleichheitsgesetz in Kraft getreten (GBl. 2016, S. 108). Das Ministerium für Soziales und Integration nimmt dies zum Anlass, die Beauftragten für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeauftragten über Neuerungen zu informieren. Zur Information wurde bereits eine Broschüre auf der Internetseite des Sozialministeriums eingestellt (www.sozialministerium.baden-wuerttemberg.de), die eine Gegenüberstellung des Gesetzestextes und der gesetzlichen Erläuterung enthält. Das novellierte Gesetz wurde in Informationsveranstaltungen in Freiburg (13.6.16), Stuttgart (15.6.16), Tübingen (27.6.16) und Karlsruhe (29.6.16) den Beauftragten für Chancengleichheit vorgestellt. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird es eine gesonderte Informationsveranstaltung geben.

Dieser Newsletter informiert in komprimierter Form über die wesentlichen Neuerungen.

Was ist neu?

1. Allgemeines:

- Eine geänderte Paragrafenabfolge und die Zuordnung einzelner Vorschriften verbessern die Übersichtlichkeit.

- Der Geltungsbereich wird auf die arbeitnehmerähnlichen Personen des Südwestrundfunks ausgeweitet.
- Es wird erstmals eine verbindliche Quote für die Besetzung von Gremien, bei denen das Land ein Mitwirkungsrecht hat, festgelegt.
- Die Rechte der BfC sowie deren Stellvertreterin werden gestärkt.
- Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird weiter verbessert.
- Mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Städten mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 soll die Sensibilisierung für die Ziele der Frauenförderung und Chancengleichheit von Frauen und Männern vor Ort gestärkt werden.

2. Neue Vorschriften:

§ 1 Gesetzesziele

Abs. 3 und das Ziel der paritätischen Gremienbesetzung wurde im Zuge der verbindlichen Quotenregelung für Gremien in die Gesetzesziele mitaufgenommen.

§ 3 Geltungsbereich

Abs. 3 verpflichtet das Land bei der Privatisierung von Landeseinrichtungen stärker als bisher zum Tätigwerden, damit die Ziele und die Instrumente für eine Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und

Beruf weiterhin entsprechend Anwendung finden.

§ 4 Begriffsbestimmung

Abs. 1 wird in Bezug auf die Beschäftigten beim Südwestrundfunk um die arbeitnehmerähnlichen Personen ergänzt.

Abs. 3 definiert erstmals – angesichts der gestiegenen Anforderungen bedingt durch den demografischen Wandel – den Begriff der „Pflegeaufgaben“.

§ 7 Veröffentlichung

Abs. 2 schreibt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne im Internet fest. Die Chancengleichheitspläne der Obersten Landesbehörden sind auf der Webseite der Landesregierung (www.baden-wuerttemberg.de) zu veröffentlichen.

§ 9 Ausschreibung

Abs. 3 legt fest, dass die BfC grundsätzlich bei allen Stellenausschreibungen, und nicht mehr nur bei Abweichungen von den Grundsätzen nach Abs. 1 und 2, zu beteiligen ist. Von einer Beteiligung der BfC bei jeder einzelnen Ausschreibung kann jedoch dann abgesehen werden, wenn diese beispielsweise im Rahmen eines im Vorfeld festgelegten Verfahrens bei Stellenausschreibungen, auf ihr Beteiligungsrecht verzichtet.

§ 10 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

Abs. 3 gibt der BfC ein Recht zur Teilnahme an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen, unabhängig davon, ob sich allein weibliche oder männliche Bewerberinnen oder Bewerber beworben haben.

§ 13 Gremien

Abs. 1 legt fest, dass in Gremien ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein müssen.

Abs. 3 sieht langfristig eine paritätische Besetzung vor.

Abs. 5 formuliert eine Härtefallklausel, nach der unter bestimmten Bedingun-

gen ein Abweichen von der Quote zulässig ist.

§ 14 Beseitigen der Unterrepräsentanz

Ist die Unterrepräsentanz in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen einer Laufbahn beseitigt, so wird die Dienststelle u.a. von der Verpflichtung zur Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts befreit.

§ 16 Verfahren zur Bestellung

Abs. 1 bestimmt, dass abgeordnete Beschäftigte ihr Wahlrecht bei ihrer bisherigen Dienststelle nicht mehr verlieren und kein Wahlrecht in der neuen Dienststelle erlangen. Das aktive und das passive Wahlrecht fallen somit bei abgeordneten Beschäftigten auseinander.

§ 18 Rechtsstellung

Abs. 3 legt erstmals Richtwerte für die Entlastung der BfC fest; im Übrigen bestimmt sich der Umfang der Entlastung nach den bisherigen Grundsätzen.

§ 22 Aufgaben der Stellvertreterin

Abs. 2 erlaubt es der BfC – im Einvernehmen mit ihrer Stellvertreterin – dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übertragen.

Abs. 4 bestimmt in Verbindung mit § 18 Abs. 3 den Umfang der Entlastung der Stellvertreterin, soweit diese im Abwesenheitsfall tätig wird bzw. Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen bekommt.

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

Die Tätigkeit des im Oktober 1997 eingerichteten „Arbeitskreises Chancengleichheit“ (AKC) wird erstmals gesetzlich verankert.

§ 25 Beauftragte

Abs. 1 schreibt die Benennung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 gesetzlich vor.

Abs. 2 verpflichtet die Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50.000 jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit, die die Aufgaben der Chancengleichheit wahrnimmt, zu benennen.

§ 28 Verpflichtete

Die Vorschrift hebt die besondere Verantwortung der Dienststellenleitung hervor, zukünftig weiterhin geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu schaffen.

3. Wichtige Änderungen:

3.1. Änderungen von Fristen

- Die Laufzeit des Chancengleichheitsplans wurde auf 6 Jahre verlängert.
- Die BfC wird für 5 Jahre bestellt.

3.2. Chancengleichheitsplan und Zwischenbericht

- Bei der Erstellung und dem Inhalt des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts ergeben sich Änderungen.
- Die Anforderungen an den Zwischenbericht sind im Zuge der Novellierung, insbesondere nach der Aufgabe des Bilanzberichts, gestiegen.
- Zur höheren Transparenz sind sowohl Chancengleichheitspläne als auch Zwischenberichte im Internet zu veröffentlichen. Die Chancengleichheitspläne der Obersten Landesbehörden sind auf der Webseite der Landesregierung (www.baden-wuerttemberg.de) zu veröffentlichen.

3.3. Beteiligung der BfC an Bewerbungen und Personalauswahlgesprächen

- Das Teilnahmerecht der BfC an Bewerbungen- und Personalauswahlgesprächen wird erweitert.
- Die bisherigen Beschränkungen, dass eine Teilnahme lediglich dann möglich war, soweit die Bewerbung von mindestens einer Frau oder einem Mann vorliegt, die beide die für die Stellenbesetzung oder das zu vergebende Amt vorgesehenen Vo-

raussetzungen erfüllen (Konkurrenzsituation) sowie die Voraussetzung der Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich, wird aufgegeben.

3.4. Gremienbesetzung

- Um das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe auch in Bezug auf die Gremienbesetzung zu erreichen, wurde erstmals eine Quote zur Besetzung der Mitglieder festgelegt.
- Soweit dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu besetzenden Mitglieder Frauen sein. Ab dem 1. Januar 2019 erhöht sich die Quote auf 50 Prozent.
- Ausnahmen sind in § 13 Abs. 5 geregelt. Ein Abweichen ist nur aus besonderen Gründen, welche aktenkundig zu machen sind, zulässig.
- Soweit eine Gremienbesetzung bis zum 1. Januar 2017 erfolgt, sollen Gremien, für die dem Land ein Mitbestimmungsrecht zusteht – auch mit Blick auf Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und dem Ziel der paritätischen Gremienbesetzung – zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Die Neuregelungen des ChancenG sollen nicht hinter die bisher bestehende Gesetzeslage zurückfallen.

Rechte der BfC – ein Überblick

1. Beteiligungsrechte der BfC

In folgenden Regelungen ist eine Beteiligung der BfC vorgesehen:

- § 5 Abs. 4 Erstellung des Chancengleichheitsplans,
- § 8 Abs. 1 Erstellung des Zwischenberichts,
- § 8 Abs. 3 Erfüllung des Chancengleichheitsplans,
- § 8 Abs. 4 Zustimmungsvorbehalt bei Abweichungen vom Chancengleichheitsplan
- § 9 Abs. 3 Stellenausschreibungen,
- § 11 Abs. 4 Einstellung/Beförderung,
- § 12 Abs. 1 Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,

§ 12 Abs. 3 Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,

§ 13 Abs. 6 Gremienbesetzung,

§ 14 Abs. 2 Überprüfung, ob weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz gewahrt wurde,

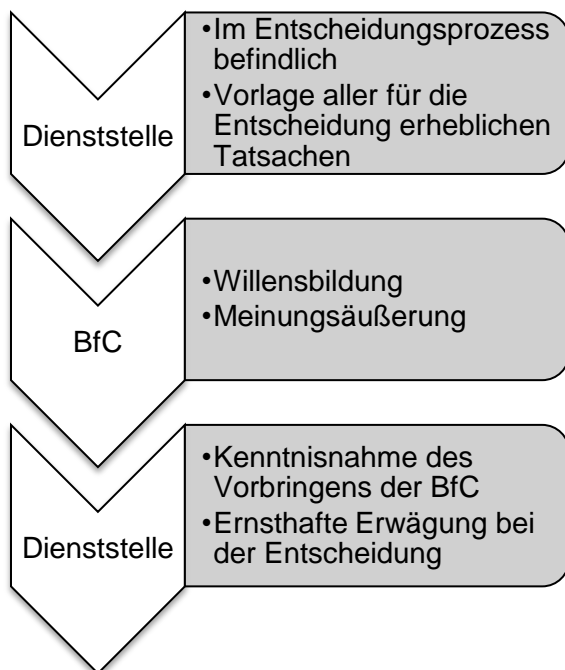
§ 20 Abs. 1 sonstige allgemeine personelle sowie soziale und organisatorische Maßnahmen, soweit diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben,

§ 29 Ablehnung eines Antrags auf familien- oder pflegegerechte Arbeitszeit

§ 30 Abs. 5 Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit, Telearbeit oder Beurlaubung

Hinweis: Paragraphen, bei denen eine frühzeitige Beteiligung der BfC vorgesehen ist, sind unterstrichen.

Exkurs: Frühzeitige Beteiligung, § 4 Abs. 7



Die frühzeitige Beteiligung ist gemäß § 4 Abs. 7 legal definiert. Demnach hat die BfC an der Entscheidungsfindung gestaltend mitzuwirken und kann Einfluss darauf nehmen. Die Beteiligung hat noch im Entscheidungsprozess zu erfolgen, so dass sich der BfC die Möglichkeit der tatsächlichen Einflussnahme auch noch ergibt. Zur Willensbildung und Meinungsäußerung sind der BfC alle zur Entscheidung erheblichen Tatsachen vorzulegen. Die Dienststelle ist aufgerufen, das Vorbringen der BfC zur Kenntnis zu nehmen und darüber hinaus die ernsthaften Erwägungen

der BfC in den Abwägungsprozess zur Entscheidungsfindung einzubinden.

2. Sonstige Aufgaben und Rechte

Die BfC

- achtet auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG,
- unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des ChancenG,
- hat ein Initiativrecht bei der Dienststellenleitung,
- kann Sprechstunden durchführen,
- einmal pro Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen,
- Einsichten in Akten und Bewerbungsunterlagen nehmen,
- sich bei Fragen von allgemeiner Bedeutung direkt an das Ministerium für Soziales und Integration wenden,
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

3. Beanstandungsrecht (§ 21)

Die BfC 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 dieses Gesetzes sind z.B. die Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans, Stellenausschreibungen, Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, die Berufung oder Benennung von Personen in Gremien, sonstige allgemeine personelle sowie soziale und organisatorische Maßnahmen ihrer Dienststelle, die Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, sowie die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitarbeit, Telearbeit oder Beurlaubung aus familiären oder pflegebedingten Gründen.

Die Beanstandung der BfC hat in schriftlicher Form zu erfolgen. Ebenso ist die Ablehnung einer Beanstandung durch die Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

Die Beanstandung hat 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 BfC durch die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung oder eine andere für die in Frage stehende Maßnahme zuständige Stelle zu laufen. Eine zufällige Kenntnissnahme genügt nicht.

Bei Beanstandung einer personellen, organisatorischen oder sozialen Maßnahme, die sie mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern für nicht vereinbar hält, soll die Maßnahme nach Absatz 2 bis zur Entscheidung der Dienststellenleitung über die Beanstandung nicht vollzogen werden. Ausnahmen sind nur bei dringenden, nicht aufschiebbaren Maßnahmen zulässig.

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

Wird die BfC nicht oder nicht rechtzeitig nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligt, soll die Dienststelle diese Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ordnungsgemäßer Unterrichtung der BfC nicht umsetzen. Die Aussetzung des Vollzugs einer Maßnahme soll gewährleisten, dass die Beteiligungsrechte der BfC nach Maßgabe dieses Gesetzes eingehalten und das Beanstandungsrecht nicht von vornherein vereitelt wird.

Die BfC hat das Recht, sich unter Einhaltung des Dienstwegs an die oberste Dienstbehörde zu wenden. Dies gilt insbesondere für Beanstandungen, denen die Dienststelle und auch die nächsthöhere Behörde nicht abhelfen können. Sie können der obersten Dienststelle zur Klärung vorgelegt werden.

4. Entlastung (§ 18 Abs. 3)

Die BfC ist von der Dienststellenleitung im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Dienststelle und sofern keine anderweitige Vereinbarung zwischen Dienststelle und Auftraggeber für Chancengleichheit getroffen wird, beträgt die Entlastung in der Regel in personalverwaltenden Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten mindestens 50 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 600 Beschäftigten wird die Beauftragte für Chancengleichheit in der Regel im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet. Die Präzisierung orientiert sich an praktischen Erfahrungen und sichert jeder Beauftragten für Chancengleichheit ein Mindestmaß an zeitlicher Entlastung, das sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt.

Im Übrigen bestimmt sich der Umfang der Entlastung 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. Für die Abschätzung des Umfangs bietet sich ein Tätigkeitsbericht bzw. die Auflistung der regelmäßig anfallenden gesetzlichen Aufgaben an.

Ausschlaggebende Faktoren für den Entlastungsumfang sind z.B.

- die Personalverwaltungsbefugnis,
- der Umfang der Unterrepräsentanz von Frauen,
- die Zahl der Personalentscheidungen in Bereichen der Unterrepräsentanz,
- die Zahl der von ihr nach § 15 Abs. 2 zu betreuenden Dienststellen,
- die Beschäftigtenstruktur sowie
- spezifische Tätigkeitsbereiche.

Bei der Ermittlung des Entlastungsumfanges ist insbesondere der Zeitaufwand entscheidend, der für

- Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentanz,
- die Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen,
- die Mitwirkung an der Erstellung des Chancengleichheitsplans und Zwischenberichts,
- die Teilnahme an der regelmäßig stattfindenden Besprechung der Dienststellenleitung mit anderen Führungskräften der Dienststelle,
- das Abhalten von Sprechstunden (Einzelfallberatung),
- die Erledigung von Schriftverkehr,
- Beratungen mit der Dienststelle und
- Beanstandungen

aufgewendet werden muss.

Festlegung der Entlastung

Dienststellenleitung und BfC legen den voraussichtlich erforderlichen Entlastungsumfang fest (z.B. in den Grundsätzen für die Zusammenarbeit nach § 19 Abs. 1).

Schlichtungsstelle

Nach Absatz 4 kann die Dienststelle oder die BfC bei Uneinigkeit über den Umfang der Entlastung die Schlichtungsstelle anrufen.

Info-Box

Zur Anmeldung für den Newsletter senden Sie bitte eine Nachricht mit dem Betreff „Anmeldung Newsletter“ an chancengleichheit@sm.bwl.de.