

Newsletter 2/16

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

Referat 45 „Frauen, Gleichstellung“

September 2016

Der Chancengleichheitsplan für die Behörden des Landes §§ 5 – 8 ChancenG

Was bezweckt der Chancengleichheitsplan?

Der Chancengleichheitsplan ist gemäß § 5 ChancenG eine Maßnahme zur Verwirklichung der Chancengleichheit. In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 GG soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des ChancenG gefördert werden. Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

Aus dem Chancengleichheitsplan ergibt sich im Einzelnen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Einige Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit sind an die Unterrepräsentanz von Frauen geknüpft, weshalb der Chancengleichheitsplan auch eine wichtige Grundlage für ihre Tätigkeit ist.

Wer muss einen Chancengleichheitsplan erstellen?

§ 5 Abs. 1 ChancenG verpflichtet alle personalverwaltenden Dienststellen, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, für ihren Zuständigkeitsbereich mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

In Abs. 2 ist eine Ausnahme geregelt. Ist die personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis Beschäftigte eine 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 Abs. 1 zu berücksichtigen.

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

Wer ist zu beteiligen?

Der Chancengleichheitsplan selbst wird unter Federführung der Dienststellenleitung bzw. Personalverwaltung erstellt.

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

Der Personalrat ist nach Maßgabe des § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz bei der Erstellung und der Anpassung des Chancengleichheitsplans zu beteiligen.

Wie ist er bekannt zu machen?

Gemäß § 5 Abs. 5 ChancenG ist der Chancengleichheitsplan der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte informiert, vorzulegen.

Er ist innerhalb eines Monats nach Ausfertigung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhändigen oder in sonstiger Weise bekannt zu machen, § 7 Abs. 1 ChancenG.

Zusammen mit dem Chancengleichheitsplan ist gemäß § 5 Abs. 6 ChancenG alle 6 Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Darüber hinaus ist der Chancengleichheitsplan zudem im Internet zu veröffentlichen. Die Chancengleichheitspläne der Landesministerien sind zusätzlich auf der Internetseite der Landesregierung (www.baden-wuerttemberg.de) zu veröffentlichen.

Exkurs: Bilanzbericht, § 25 ChancenG a.F.

Von der Erstellung des Bilanzberichts gemäß § 25 ChancenG a.F. wird fortan abgesehen. Im Zuge der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes ist nunmehr die Veröffentlichung der Chancengleichheitspläne im Internet vorgesehen. Durch die erhöhte Transparenz in einem nunmehr kürzeren Zeitraum können die Fortschritte der jeweiligen Dienststellen gezielt beobachtet werden.

Wie lange gilt er?

Nach Genehmigung des Chancengleichheitsplans durch die Dienststellenleitung wird er für den Geltungsbereich verbindlich.

Die Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG **6 Jahre** und ist auf diese Dauer auszurichten. Die Geltungsdauer wurde somit um ein Jahr verlängert.

Wie bisher soll er bei erheblichen strukturellen Änderungen (z.B. Zusammenlegung von Dienststellen, erhebliche Umstrukturierung und Organisationsänderungen) angepasst werden.

Vor Inkrafttreten des ChancenG erstellte Chancengleichheitspläne gelten bis zu ihrem jeweils vorgesehenen Ablaufdatum weiter und brauchen nicht vor Ablauf ihrer Geltungsdauer neu erstellt werden. Die Geltungsdauer kann indes nicht um ein Jahr verlängert werden.

Der Chancengleichheitsplan muss folgende Teile enthalten:

Welche inhaltlichen Anforderungen gibt es?

- Bestandsaufnahme und Analyse
- Zielvorgaben
- Maßnahmen zur Zielerreichung

I. Bestandsaufnahme und Analyse

Nach § 6 ChancenG ist für den Statistikteil erforderlich:

Eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs.

Es ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind alle 6 Jahre (Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres) folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Beurlaubten,
- die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen,
- die Gremienbesetzung nach § 13.

II. Zielvorgaben

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG hat jeder Chancengleichheitsplan 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. Können in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation gewonnen werden, können auch entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist jedoch 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. Dabei ist der Vorrang von Eig-

nung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

Die Zielvorgaben eröffnen keine Einstellungs- bzw. Beförderungsansprüche für einzelne Personen. Die Zielvorgaben und deren Erfüllung begründen eine objektive Verpflichtung der Dienststellenleitung.

III. Maßnahmen zur Zielerreichung

Es ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll (§ 6 Abs. 3 ChancenG). Zum Erreichen der Zielvorgaben sind alle verfassungsrechtlich zulässigen Mittel einzusetzen.

Hierzu gehören u.a.

- eine entsprechende Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber,
- Personalentwicklungsmaßnahmen,
- Formulierung der Stellenausschreibungen,
- die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelprüfung,
- Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter,
- familien- und pflegegerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Exkurs: Kaskadenquote

§ 6 Abs. 3 Satz 2 ChancenG implementiert erstmals, wie langfristig die Zielvorgabe des Beseitigens von Unterrepräsentanzen erreicht werden kann.

In Anlehnung an § 4 Abs. 5 Landeshochschulgesetz wird die Möglichkeit des Kaskadenmodells als effektives Instrument zur Erfüllung des Gesetzesziels geregelt. Bei dem Kaskadenmodell handelt es sich nicht um ein Rechenmodell zur Festlegung von starren Quoten. Es dient vielmehr als ein Modell zur Festlegung von flexiblen Stei-

gerungszielen. Bezugsgröße für einen Zielwert ist jeweils der Frauenanteil der vorangegangenen Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn.

Wie wird die Umsetzung sichergestellt?

Die Chancengleichheitspläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit informiert, vorzulegen.

Gemäß § 8 Abs. 1 ChancenG stellt jede Dienststelle nach 3 Jahren in Form eines Zwischenberichts und im nächsten Chancengleichheitsplan den Stand der Erfüllung der Zielvorgaben fest. Werden Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe hierfür darzulegen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

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

Bei erheblichen Abweichungen vom Chancengleichheitsplan kann sich die Aufsichtsbehörde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung / Beförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbehalten.

Info-Box

Der zweite Bilanzbericht zum Chancengleichheitsgesetz 2010 - 2015 ist auf der Internetseite des Sozialministeriums abrufbar.

(<http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleichstellung/chancengleichheitsgesetz/>)