

# Informationen rund um das Chancengleichheitsgesetz 2016

für Schulleitungen im Bereich  
der Staatlichen Schulämter des Regierungsbezirks Stuttgart

---

**Claudia Hermann (Hrsg.)**  
Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit

**Herausgegeben von**

**Claudia Hermann**

Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit

**Erarbeitet und zusammengestellt von**

**Claudia Hermann**

Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit

**Ute Cardinal von Widdern**

Beauftragte für Chancengleichheit beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg

**Beate Hägele**

Beauftragte für Chancengleichheit beim Staatlichen Schulamt Göppingen

Regierungspräsidium Stuttgart  
Abteilung 7 – Schule und Bildung  
Dienstgebäude Ruppmannstraße 21  
70565 Stuttgart

Telefon: 0711 / 904 17017

E-Mail: [abteilung7@rps.bwl.de](mailto:abteilung7@rps.bwl.de)

[Claudia.Hermann@rps.bwl.de](mailto:Claudia.Hermann@rps.bwl.de)

Internet: [www.rp.baden-wuerttemberg.de](http://www.rp.baden-wuerttemberg.de)

[www.service-bw.de](http://www.service-bw.de)

<https://rp.baden->

[wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Seiten/Beauftragte-fuer-](https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Seiten/Beauftragte-fuer-)

[Chancengleichheit.aspx](https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Seiten/Beauftragte-fuer-Chancengleichheit.aspx)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Anschreiben</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das Chancengleichheitsgesetz</b> Ziele, besondere Verantwortlichkeit der Dienststellen und Umsetzung .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Beauftragte für Chancengleichheit beim Staatlichen Schulamt</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Beauftragte für Chancengleichheit oder Ansprechpartnerin</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Familiengerechte Gestaltung des Stundenplans</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Zum Chancengleichheitsplan</b> .....	<b>9</b>



# Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTTGART

DIE FACHLICHE BERATERIN DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT / ABTEILUNG 7

Stuttgart, 19.06.2017

Sehr geehrte Schulleiterin, sehr geehrter Schulleiter,

in dieser Broschüre sind die für Sie wichtigsten Informationen rund um das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) vom 23.2.2016 zusammengestellt.

Neben der Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) sowie deren Stellvertreterin wird in der Gesetzesnovellierung die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessert.

In Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes ist Ziel des Gesetzes, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes weiter voran zu bringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Müttern wie auch Vätern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

In diesem Bereich haben Sie mit der Vorgesetzten- und Leitungsaufgabe laut § 2 und § 28 des Chancengleichheitsgesetzes eine besondere Verantwortung. Bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützt Sie die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an Ihrer Schule, sofern es sich um eine Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten handelt. Bei Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten übernimmt diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit einer bestellten Ansprechpartnerin an Ihrer Schule die BfC beim Staatlichen Schulamt.

Bei Fragen zu den Themen *Berufliche Förderung von Frauen* und *Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf* im schulischen Bereich oder zum Chancengleichheitsgesetz können Sie sich direkt an sie wenden. Die Kontaktdaten finden Sie auf Seite 6 dieser Broschüre.

Mit freundlichen Grüßen

*Claudia Hermann*

Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit  
beim Regierungspräsidium Stuttgart

## Das Chancengleichheitsgesetz: Ziele, besondere Verantwortlichkeit der Dienststellen und Umsetzung

### Gesetzesziele § 1 ChancenG

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Artikel 3 (2) GG

In Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 (2) des Grundgesetzes wird die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes gefördert

#### Berufliche Förderung von Frauen

unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Beseitigung bestehender Benachteiligungen

#### Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Männer und Frauen

- Schaffen von Rahmenbedingungen, die es Müttern und Vätern erlauben, Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren
- Familien- und pflegegerechte Gestaltung der Arbeitszeit
- Bereitstellung von Teilzeit- und Telearbeitsplätzen
- Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf

### Besondere Verantwortung der Dienststellen § 2 und § 28 ChancenG

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

§28 „Die Dienststelle ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen.“

### Instrumente der praktischen Umsetzung

#### Chancengleichheitsplan

§§ 5-8 ChancenG

Institutionalisierung der  
**Beauftragten für  
Chancengleichheit**  
§ 18, § 19 ChancenG

## Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC)

### beim Staatlichen Schulamt

#### Rechtsstellung

„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.“ §18 (1) ChancenG

„Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.“ § 20 (1) ChancenG

„Frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.“ § 4 (7) ChancenG

#### Zuständigkeitsbereich

Aus den Zielen des Chancengleichheitsgesetzes sowie den darin festgelegten Aufgaben und Rechten der Beauftragte für Chancengleichheit ergibt sich für die BfC beim Staatlichen Schulamt folgender Arbeitsbereich:

- Unterstützung der Dienststellenleitung bei der Umsetzung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes
- Regelmäßige Durchführung von Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen und Beauftragten für Chancengleichheit der zugeordneten Schulen
- Unterstützung und Beratung der Ansprechpartnerinnen, der Beauftragten für Chancengleichheit und aller Kolleginnen in Fragen der Personalentwicklung hinsichtlich der beruflichen Förderung von Frauen
- Unterstützung und Beratung der Ansprechpartnerinnen, der Beauftragten für Chancengleichheit und aller Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit familien- und pflegerechter Arbeitszeit nach § 29 Chancengleichheitsgesetz
- Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen (z.B. bei der Besetzung von Konrektoraten, Fachberater/innen Unterrichtsentwicklung, Stellen für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer, A 14-Stellen (GMS), schulbezogenen Ausschreibungen)
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit den Beauftragten für Chancengleichheit der anderen Schulaufsichtsbehörden

Gemäß § 20 (3) Chancengleichheitsgesetz können sich weibliche Beschäftigte in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit ihrer Dienststelle wenden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist 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. (§ 18,6 ChancenG)

<b>Name BfC SSA:</b> Eva-Maria Grünberger	<b>Anschrift SSA:</b> Rollwagstraße 14
<b>Telefon:</b> Rückruf nach Mail	<b>E-Mail:</b> <b>BfC@ssa-hn.kv.bwl.de</b>

## **Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) oder Ansprechpartnerin?**

### **§ 15 ChancenG**

**(1) In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten (...) ist eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen. Die regelmäßige Amtszeit beträgt fünf Jahre.**

- Beschäftigte der Schulen sind die im Landesdienst stehenden Beschäftigten (einschließlich der kirchlichen Lehrkräfte). Auch befristet beschäftigte Lehrkräfte zählen zu den Beschäftigten, sofern das Arbeitsverhältnis am Wahltag noch besteht.
- Das Personal des Schulträgers (Hausmeister, Sekretärin ...) wird nicht einbezogen.
- Referendarinnen und Referendare bzw. Anwärterinnen und Anwärter werden nicht an der Schule sondern an den Seminaren mitgezählt.
- Am Wahltag beurlaubte Beschäftigte werden nicht mitgezählt.
- Lehrkräfte, die mit ihrem vollen Deputat abgeordnet sind, werden an der Schule einbezogen, an der sie tätig sind. Bei Teilabordnungen werden die Lehrkräfte an der Schule mitgezählt, an der sie mit dem überwiegenden Anteil ihres Deputats tätig sind; bei hälftiger Abordnung rechnen sie zu den Beschäftigten der Stammschule.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an Schulen erhält als Entlastung eine Unterrichtsstunde auf ihr Deputat angerechnet. (Aktenzeichen I/3- 4911 / 162)  
Hierbei handelt es sich um eine „Erlasstunde“, die der Schule gesondert zugewiesen wird.

**In allen anderen Dienststellen** (d.h. solchen mit weniger als 50 Beschäftigten) **ist eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen.**

Für die Ansprechpartnerinnen an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- Gemeinschaftsschulen und SBBZ ist die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit die BfC beim Staatlichen Schulamt. Die Ansprechpartnerinnen sind für die Vermittlung von Informationen zwischen den weiblichen Beschäftigten und der zuständigen BfC zuständig. Sie haben keine eigenen Rechte und über die Informationsvermittlung keine weiteren Aufgaben.  
Das Verfahren zur Bestellung der Ansprechpartnerinnen wird vom Gesetz nicht vorgeschrieben. Die Bestellung erfolgt unter frühzeitige Beteiligung der BfC durch die jeweilige Dienststellenleitung.

**Eine Ansprechpartnerin kann auch für einen Teil der Dienststelle bestellt werden, der räumlich vom Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.**

Um eine sachgerechte Vertretung der Lehrkräfte in Bereichen des Chancengleichheitsgesetzes zu gewährleisten, ist hiermit ausdrücklich vom Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, für Außenstellen eine Ansprechpartnerin zu bestellen.

## **Familien- und pflegegerechte Gestaltung der Arbeitszeit**

Das Chancengleichheitsgesetz hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes weiter voran zu bringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessern.

### **Verpflichtete § 28 ChancengG**

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

### **Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit § 29 ChancengG**

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

### **Übersicht über den Pflegebegriff**

- § 14 (1) SGB XI: Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15) der Hilfe bedürfen
- § 7(3) PflegeZG: Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind
  1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
  2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
  3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder



## Der Chancengleichheitsplan

### Chancengleichheitsgesetz §§ 5 bis 8

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** in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Der Chancengleichheitsplan für die Bereiche GS, WRS, HS, GMS, RS und SBBZ wird vom zuständigen Regierungspräsidium für die Dauer von sechs Jahren erstellt.

Er enthält eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur im genannten Geltungsbereich. Es ist dargestellt, inwieweit Frauen in den jeweiligen Geltungsbereichen repräsentiert sind.

Im Maßnahmenteil ist festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Dabei wird ausdrücklich betont, dass **Schulleitungen die Aufgabe haben, Lehrerinnen gezielt zu fördern**, z.B. durch verstärkte Einbindung in „Schulleitungsaufgaben, wie z.B. die Übertragung von Aufgaben im Rektorat, die Übernahme der Prüfungsorganisation und die Mitarbeit bei Planungs- und Schulentwicklungsaufgaben. Diese Aufgaben dürfen aber nicht zu einer (zeitlichen) Mehrbelastung führen, vielmehr muss hierfür entsprechende Leistungszeit zur Verfügung gestellt werden, die bei der Leitungszeit der Schulleitung abgeht.“

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Documents/Chancengleichheitsplan.pdf> S. 61

In gleicher Weise wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen darf. Hilfreich ist die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbare Dienstaufgaben, zu denen viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen, wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten und Schullandheimaufenthalte gehören.

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Documents/Chancengleichheitsplan.pdf> S. 62/63

Weiter führt der Chancengleichheitsplan aus, dass **Teilzeitmöglichkeiten für Funktionsstelleninhaber/innen** weiter verbessert wurden:

- allgemein zwischen 50 % und 100 % (seit 2010/11)
- während der Elternzeit auch unterhältig
- Job-Sharing