

**Informationen zum
Chancengleichheitsgesetz
vom 23.02.2016**

für Schulleitungen an Schulen im Bereich
der Staatlichen Schulämter des Regierungsbezirks Stuttgart

mit
Ergänzungen
aus dem Staatlichen Schulamt
Göppingen

Informationen zum Chancengleichheitsgesetz vom 23.02.2016

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: Claudia.Hermann@rps.bwl.de

Internet: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Seiten/Fachliche-Beraterin-der-Beauftragten-f%C3%BCr-Chancengleichheit.aspx>

Ergänzungen
aus dem Staatlichen Schulamt
Göppingen

Herausgegeben von

Beate Hägele

Beauftragte für Chancengleichheit
am Staatlichen Schulamt Göppingen

Tel.: 07161-63 15 60

beate.haegele@ssa-gp.kv.bwl.de



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTT GART

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 zum novellierten 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 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.

In diesem Bereich haben Sie mit Ihrer 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 7 dieser Broschüre.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Hermann

Fachliche Beraterin der Beauftragten für Chancengleichheit
beim Regierungspräsidium Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)	
Ziele, besondere Verantwortlichkeit der Dienststellen und Umsetzung.....	5
Beauftragte für Chancengleichheit oder Ansprechpartnerin	6
Beauftragte für Chancengleichheit beim Staatlichen Schulamt.....	7
Familien- und pflegegerechte Gestaltung des Stundenplans	8
Zum Chancengleichheitsplan.....	9

Ergänzungen aus dem Staatlichen Schulamt Göppingen

Jahresplanung für Schulleitungen im Zusammenhang mit dem ChancenG	11
Formularvorschlag für einen Antrag nach § 29 ChancenG	12
Informationen zum Thema Pflege	13
Information zur BfC des SSA GP	15

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 der 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 Frauen und Männern 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

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

„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.“

Instrumente der praktischen Umsetzung

Chancengleichheitsplan
§§ 5 - 8 ChancenG

Institutionalisierung der
Bauftragten für Chancengleichheit
§ 18, § 19 ChancenG

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) steht zum Download bereit:

http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/msm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf

Ansprechpartnerin oder Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an den Schulen

Bestellung § 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 im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes sind die im Landesdienst stehenden Beschäftigten (einschließlich der kirchlichen Lehrkräfte)
- Das Personal des Schulträgers (Hausmeister, Sekretärin ...) wird nicht einbezogen.
- Referendarinnen und Referendare sowie Anwärtinnen und Anwärter werden nicht an der Schule, sondern an den Seminaren 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 Stammschule bzw. an der Schule mitgezählt, an der sie mit dem überwiegenden Anteil ihres Deputats tätig sind.

Die für die Durchführung der Wahl benötigten Formulare stehen auf der Homepage des Kultusministeriums zum Download bereit.

<http://km-bw.de/,Lde/Startseite/Ministerium/Beauftragte+fuer+Chancengleichheit>

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an Schulen erhält als Entlastung eine Unterrichtsstunde auf ihr Deputat angerechnet. (Schreiben des Kultusministeriums 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- und Gemeinschaftsschulen sowie sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren 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 frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit durch die jeweilige Dienststellenleitung. Aus Gründen der Kontinuität und dem Erwerb von Sachwissen ist zu empfehlen, die Amtszeit nicht jährlich zu wechseln.

„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 Belange der weiblichen Beschäftigten zu gewährleisten, wird ausdrücklich klargestellt, dass eine Ansprechpartnerin auch für einen Teil der Dienststelle bestellt werden kann, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) beim Staatlichen Schulamt

Rechtsstellung, Aufgaben und Rechte

„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)

Name BfC SSA: Beate Hägele	Anschrift SSA: Burgstr. 14 - 16 73033 Göppingen
Telefon: 07161 63-1560	E-Mail: beate.haegele@ssa-gp.kv.bwl.de

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 Pflege ZG 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

Vorschläge für ein Formular und weitere Informationen sind bei der zuständigen BfC (auch auf der Homepage des SSA) erhältlich.

<http://schulamt-goepplingen.de/Lde/Startseite/Schulamt/Beauftragte+fuer+Chancengleichheit>

Der Chancengleichheitsplan

§§ 5 bis 8 Chancengleichheitsgesetz

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 Unterrepräsentanz 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 Leitungszeit 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 Funktionsträger/innen** weiter verbessert wurden:

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

Nach Veröffentlichung des aktuellen Chancengleichheitsplans bieten die Beauftragten für Chancengleichheit bei den Staatlichen Schulämtern umfassende Information und Unterstützung zur Umsetzung des Maßnahmenteils an.

Ergänzungen aus dem Staatlichen Schulamt Göppingen

zu den

Informationen zum Chancengleichheitsgesetz vom 23.02.2016

für Schulleitungen an Schulen im Bereich
der Staatlichen Schulämter des Regierungsbezirks Stuttgart

- Jahresplanung für Schulleitungen
im Zusammenhang mit dem ChancenG
- Formularvorschlag für einen Antrag
nach § 29 ChancenG
- Informationen zum Thema Pflege
- Informationen zur BfC des SSA GP

zusammengestellt von

Beate Hägele
Beauftragte für Chancengleichheit
am Staatlichen Schulamt Göppingen
beate.haegele@ssa-gp.kv.bwl.de

Jahresplanung für Schulleitungen im Zusammenhang mit dem Chancengleichheitsgesetz

terminlich nicht fest gebunden	<ul style="list-style-type: none"> - Für Ansprechpartnerinnen oder BfC der Schule die Teilnahme an der jährlichen Dienstbesprechung mit der BfC des SSA ermöglichen - Vermittlung von Informationen zwischen BfC/SSA - SL - Kollegium
August / September	Rückmeldung der bewährten AP nach kurzer Absprache mit der Kollegin oder Meldung einer neuen AP (nach einem Votum der weibl. Mitglieder der GLK)
1. GLK	AP/BfC stellt sich mit ihren Aufgaben (v.a. für neue Lehrkräfte) vor; bereits getroffene Vereinbarungen bzgl. MAU, teilbare/unteilbare Aufgaben, ... in Erinnerung rufen
September	Absprachen mit BfC bzw. AP über: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stundenpläne (Kontrolle, Einwendungen) ▪ Vertretungs- und Aufsichtspläne ▪ Teilbare und unteilbare Dienstgeschäfte bei Teilzeitbeschäftigten ▪ Jour fixe mit SL oder Ähnliches vereinbaren (siehe § 19, Absatz 1 ChancenG)
Oktober	Evtl. Frauenversammlung zur Planung von Aktivitäten im laufenden Schuljahr (kann nur die BfC einberufen) Beschäftigtenstruktur der Schule erstellen (lassen)
November	Mögliche erste schulbezogene Stellenausschreibungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information der BfC (bei > 50 Besch. BfC der Schule, ansonsten BfC des SSA) ▪ Teilnahmerecht der BfC der Schule bzw. des SSA dieses Recht kann nicht delegiert werden an Ansprechpartnerin, sie kann aber durch die GLK eingebunden werden.
Dezember	Info über stellenwirksame Änderungen (Termin erster Schultag nach den Weihnachtsferien) Hinweise: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswirkungen auf Ruhegehalt ▪ bei Versetzungsanträgen aus familiären Gründen Kopie an BfC am Schulamt schicken, evtl. mit der Bitte um Unterstützung (Beteiligung der BfC geschieht nur auf Antrag)
Januar	Überblick über Versetzungsanträge und stellenwirksame Änderungen Planung schulbezogener Ausschreibungen? neu: Beteiligungsrecht der BfC auch ohne Unterrepräsentanz! Fortbildungsplanung (schulinterne Fortbildungen) fürs kommende Schuljahr
Februar	Elternsprechtag: Vereinbarung für Teilzeitkräfte Mögliche schulbezogene Ausschreibungen - Ausschreibung im ländlichen Raum neu: Beteiligungsrecht auch ohne Unterrepräsentanz!
März / April	schulscharfe Ausschreibungen - alle Schulen neu: Beteiligungsrecht der BfC auch ohne Unterrepräsentanz!
Mai	Bewerberinnenauswahl auf schulscharfe Ausschreibungen neu: Beteiligungsrecht der BfC auch ohne Unterrepräsentanz!
Ende Mai / Anfang Juni	Gespräche mit den ausgewählten Bewerber_innen (schulbezogene Ausschreibung) an den Schulen; dabei sein soll ein gewähltes Mitglied der GLK, evtl. ist das die AP neu: Beteiligungsrecht der BfC auch ohne Unterrepräsentanz!
Anfang Juli	Antrag auf familien- und pflegegerechte Gestaltung der Arbeitszeit nach §29 ChancenG, Kopie an BfC am Staatlichen Schulamt Auf der Homepage gibt es einen Formularvorschlag für den Antrag.

Antrag auf eine familien- und pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

(nach § 29 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG))

"Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit"

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

Name:

Schule:

Hiermit beantrage ich für das Schuljahr _____ eine vorrangige Gestaltung meiner Arbeitszeit nach §29 ChancenG.

Ich (Nichtzutreffendes streichen)

- betreue mindestens ein Kind unter 18 Jahren.
- betreue einen pflegebedürftigen Angehörigen.

Ich benötige folgende Rahmenbedingungen (die Nennungen entsprechen in der Reihenfolge der Dringlichkeit):

-
-
-

Ort, Datum

Unterschrift

Falls beabsichtigt ist, dem Antrag aus dienstlichen Gründen nicht zu entsprechen, ist die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen und die Ablehnung schriftlich zu begründen.

Informationen zum Thema "PFLEGE" im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit im Beruf

1. Die gesetzliche Grundlage für den Antrag:

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/;jsessionid=0E570D8329194CC7F05512F00FF02960.jp80?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-ChancGleichGBW2016pP29>
§ 29 Chancengleichheitsgesetz

Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

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

2. Der Kommentar zu § 29 im Gesetz:

https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf

Wie bisher (§ 13) bestimmt § 29, dass die Dienststellen auf Antrag Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen können, wobei die Ablehnung eines entsprechenden Antrags nur bei entgegenstehenden dienstlichen Belangen zulässig ist. Die Verpflichtung der Dienststelle zur schriftlichen Begründung der Ablehnung eines Antrags dient der Überprüfungsmöglichkeit durch die Beschäftigten. Es ist von erheblichem frauen-politischem Interesse, dass auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten einer familien- und pflegegerechten Gestaltung der Arbeitszeit nutzen. Daher ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen, wenn die Dienststelle beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen. Die Antragstellung sowie die Verbescheidung durch die Dienststellenleitung können auch in elektronischer Form erfolgen.

3. §4 Chancengleichheitsgesetz

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/;jsessionid=0E570D8329194CC7F05512F00FF02960.jp80?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-ChancGleichGBW2016pP29>

Begriffsbestimmungen

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

(3) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person eine nach § 14 Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) pflegebedürftige nahe Angehörige Person nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) tatsächlich und nicht erwerbsmäßig häuslich pflegt oder betreut.

4. Kommentar zu § 4 Absatz 3 ChancenG

https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf

Absatz 3 definiert nunmehr erstmals den Begriff der Pflegeaufgaben, der insbesondere bei den Bestimmungen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer von Bedeutung ist. Im Hinblick auf den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft ist es unerlässlich, im Rahmen der Vereinbarkeit auch die Pflege als nunmehr selbstständigen Begriff gesetzlich zu verankern. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage umfasst die Vorschrift fortan auch nahe Angehörige Personen im Sinne von § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Die Notwendigkeit dieser neuen Begriffsbestimmung folgt aus der veränderten Zielsetzung aus § 1 des Gesetzes, die nunmehr explizit auch die Pflege erfasst.

5. § 14 Absatz 1 SGBXI

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_14.html

- 1) 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.

6. § 7 Absatz 3 PflegeZG

<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/BJNR089600008.html>

(3) 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.

Information zur BfC des SSA GP

Beate Hägele, Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) am SSA GP

erreichbar am besten per Mail: Beate.Haegele@ssa-gp.kv.bwl.de

Telefon im Schulamt: 07161 63-1560 Fax: 07161 63-1575

Schule: Schulzentrum Leinzell; Tel: 07175 99 82-121 Fax: 07175 99 82-124

Arbeitsbereiche der BfC:

- Unterstützung der Vorgesetzten und Dienststellenleitungen bei der Umsetzung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes
- Beratung sowohl aller Kolleginnen und Kollegen und als auch der Schulleitungen in Bezug auf das Chancengleichheitsgesetz
- Regelmäßige Durchführung von Dienstbesprechungen mit den Ansprechpartnerinnen und den Beauftragten für Chancengleichheit der zugeordneten Schulen
- Unterstützung und Beratung der Ansprechpartnerinnen und aller Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit Anträgen nach § 29 ChancenG (familien- und pflegegerechte Arbeitszeit)
- Unterstützung und Beratung der Kolleginnen und Kollegen, die Familie, Pflege und Beruf vereinbaren, bei Versetzungen und Abordnungen
- Unterstützung und Beratung der Ansprechpartnerinnen und aller Kolleginnen in Fragen der Personalentwicklung (Frauen in Funktionsstellen? – Natürlich!)
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit den Beauftragten für Chancengleichheit der anderen Schulaufsichtsbehörden
- Beteiligung bei Bewerbungsverfahren, z.B. bei:
 - Konrektoraten
 - Stellen für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer
 - schulbezogenen Ausschreibungen
 - A 14-Stellen (GMS)
- Stellungnahme zu Zulassung/Ablehnung zu Fortbildungen vor allem bei Maßnahmen, die eine Weiterqualifizierung ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Zusammenarbeit mit Personalrat, Gewerkschaft und Verbänden
- Mitarbeit im Arbeits- und Gesundheitsausschuss des SSA
- Fachliche Fragen der Gleichberechtigung

Weitere Informationen, Materialien, Downloads, Merkblätter unter:

<http://schulamt-goepplingen.de/,Lde/Startseite/Schulamt/Beauftragte+fuer+Chancengleichheit>