

# **Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (vom 21.12.95 GBl. S. 890)**

## **Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Gesetzesziel**

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Behörden des Landes und den sonstigen in diesem Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 GG. Dies beinhaltet insbesondere die gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, und den Abbau bestehender Benachteiligungen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) findet hierbei Beachtung. Gefördert werden soll auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

### **§ 2 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 sozialcaritativen Stiftungen, der Landeskreditbank, der Sparkassen und der Landesgirokasse, öffentlichen Bank und Landessparkasse sowie ihrer Verbände und Verbundunternehmen, des Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verbands, der Sparda-Bank Karlsruhe, der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe, der Sozialversicherungsträger sowie der Landesverbände der Betriebskrankenkassen und Innungskrankenkassen, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, der Kassenärztlichen Vereinigungen und der Kassenzahnärztlichen Vereinigungen,
3. die Hochschulen, soweit nicht die Hochschulgesetze für wissenschaftlich Beschäftigte und künstlerisches Personal Regelungen enthalten,
4. die Gerichte des Landes,
5. den Süddeutschen Rundfunk und den Südwestfunk.

(2) Bei den Gemeinden, den Landkreisen, den Zweckverbänden, den Gemeindeverwaltungsverbänden, den Landeswohlfahrtsverbänden, der Gemeindeprüfungsanstalt, der Datenzentrale, dem Kommunalen Versorgungsverband, den Nachbarschaftsverbänden, den Regionalverbänden und dem Verband Region Stuttgart findet ausschließlich § 19 Anwendung.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

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

- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen der in § 2 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Gerichte, die Hochschulen, die Universitätsklinika und die Schulen.
- (3) 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.
- (4) Eine geringere Repräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb dieser Gruppen soll auf Antrag der Frauenvertreterin eine weitere Differenzierung nach Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen vorgenommen werden, wenn die Repräsentanz von Frauen bei verschiedenen Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe erheblich voneinander abweicht.

## **Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen**

### **§ 4 Erstellung des. Frauenförderplans**

- (1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfaßt, erstellt mindestens einen Frauenförderplan. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Frauenförderplan zu erstellen. Der Frauenförderplan ist für die Dauer von vier Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepaßt werden.
- (2) Bei der Erstellung des Frauenförderplans und seiner Anpassung ist die Frauenvertreterin mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen.
- (3) in der Landesverwaltung kann in besonders gelagerten Einzelfällen mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Frauenförderplans abgesehen werden.
- (4) Die Frauenförderpläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, vorzulegen. Frauenförderpläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, vorzulegen.
- (5) Der Frauenförderplan ist in den jeweiligen vom Frauenförderplan umfaßten Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekanntzumachen.

### **§ 5 Inhalt des Frauenförderplans**

- (1) Der Frauenförderplan muß eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs sowie eine Aufstellung der zu er-

wartenden personellen Veränderungen enthalten. Hierfür sind einmal im Jahr folgende Daten zu erheben:

1. jeweils getrennt nach Geschlecht und nach dem Stand vom 30. Juni, die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen, die Zahl der Beurlaubten, gegliedert nach Beurlaubungsgrund, und der Beschäftigten, die Funktionsstellen innehaben, sowie die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf,
  2. jeweils getrennt nach Geschlecht, die Zahl der Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und der Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres,
  3. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und den absehbaren Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen, der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen und die Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Ausbildungsplätze.
- (2) Zusammen mit dem Frauenförderplan ist alle vier Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen.
- (3) Der Frauenförderplan muß genaue Ziel- und Zeitvorgaben enthalten zur deutlichen Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, unter Berücksichtigung der Ausgangslage der vom Frauenförderplan erfaßten Dienststellen. Außerdem ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

## **§ 6 Erfüllung des. Frauenförderplans**

- (1) Die Dienststelle, die den Frauenförderplan erstellt, berichtet der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, alle zwei Jahre über den Stand der Erfüllung des Frauenförderplans. Bei den der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts berichtet die Dienststelle der Rechtsaufsichtsbehörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt. Dabei ist anzugeben, ob die Zielvorgaben des Frauenförderplans erfüllt wurden, welche Abweichungen bei der Umsetzung bestehen und welche Gründe hierfür ausschlaggebend waren. Die jeweils zuständige Frauenvertreterin wird bei der Erstellung des Berichts frühzeitig beteiligt.
- (2) Auf die Erfüllung des Frauenförderplans achtet die jeweils aufsichtführende Behörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt. Soweit Verstöße festgestellt werden und sie nicht im Rahmen der im Gesetz gegebenen Möglichkeiten behoben werden können, sind diese in den Bericht nach § 20 aufzunehmen.
- (3) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, kann sich die Dienstaufsichtsbehörde bis zu seiner Erfüllung die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung in einem

Bereich, in dem Frauen geringer repräsentiert sind, vorbehalten, an der sie ihre Frauenvertreterin beteiligt.

### **§ 7 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.
- (3) Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.
- (4) § 11 Abs. 3 bis 5 Landesbeamtengesetz bleibt unberührt.

### **§ 8 Vorstellungsgespräch**

- (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.

### **§ 9 Einstellung, beruflicher Aufstieg**

- (1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) nach Maßgabe der Zeit- und Zielvorgaben des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen. Die Frauenvertreterin ist bei jeder Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen.
- (2) Bei der Beurteilung der Eignung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, mit einzubeziehen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

### **§ 10 Fort- und Weiterbildung**

- (1) Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind. Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Frauenvertreterin Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

- (2) Bei innenbehördlichen Dienstbesprechungen bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte sind die Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen.
- (3) Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Der Frauenvertreterin ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen Gelegenheit zur Beteiligung zu geben. Frauenvertreterinnen ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsangeboten in angemessenem Umfang zu ermöglichen. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.
- (4) Beurlaubte sind auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten. Eine Teilnahme an einzelnen 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 Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.
- (5) Bei der Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen soll auch darauf geachtet werden, daß Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter vierzehn Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

## **§ 11 Gremien**

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

## **Dritter Abschnitt Frauenvertreterin**

### **§ 12 Bestellung, Widerruf**

- (1) In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfaßt, wird eine Frauenvertreterin aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl bestellt. Die Frauenvertreterin wird grundsätzlich für vier Jahre mit der Möglichkeit einer Verlängerung bestellt. Eine Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Das Verfahren für diese Vorentscheidung und die Durchführung der Wahl wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung geregelt.

- (2) Für jede Frauenvertreterin ist eine Stellvertreterin zu bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) In einer Dienststelle ohne Frauenvertreterin ist eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Frauenvertreterin zu bestellen.
- (4) Zuständig für eine Dienststelle gemäß Absatz 3 ist die Frauenvertreterin der nächsthöheren Dienststelle.
- (5) Die Dienststellenleitung kann die Bestellung zur Frauenvertreterin nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen widerrufen.

### **§ 13 Rechtsstellung**

- (1) Die Frauenvertreterin ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.
- (2) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Bei Uneinigkeit über den Umfang der Freistellung entscheidet eine Schlichtungsstelle, die 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, zusammengesetzt ist. Diese wird von dem für Frauenfragen zuständigen Landtagsausschuß benannt. Das Nähere wird durch Rechtsverordnung des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums geregelt.
- (3) Die Frauenvertreterin darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Die Frauenvertreterin darf gegen ihren Willen nur umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauenvertreterin unvermeidbar ist. In diesem Fall ist die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, notwendig. § 15 Abs. 2 und 4 Kündigungsschutzgesetz gilt entsprechend.
- (4) Die Frauenvertreterin und ihre Vertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Ansprechpartnerinnen gemäß § 12 Abs. 3.

### **§ 14 Aufgaben und Rechte**

- (1) Die Frauenvertreterin achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Sie kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen, die Frauenbelange betreffen können, äußern. Zudem ist ihr im Rahmen ihrer Aufgaben Gelegenheit zur

Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen ihrer Dienststelle zu geben.

- (2) Die Frauenvertreterin hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle.
- (3) Die Frauenvertreterin kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen.
- (4) Der Frauenvertreterin ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Frauenvertreterin nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen. Eine Beteiligung an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt.
- (5) Die Frauenvertreterin kann sich unter Einhaltung des Dienstwegs an die oberste Dienstbehörde sowie bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.
- (6) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Frauenvertreterin ihrer Dienststelle wenden.
- (7) Den Frauenvertreterinnen der einzelnen Verwaltungszweige ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.
- (8) Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

### **§ 15 Beanstandungsrecht**

- (1) Hält die Frauenvertreterin 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 zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung zu entscheiden. Die Ablehnung der Beanstandung ist gegenüber der Frauenvertreterin zu begründen.
- (2) Eine Maßnahme nach § 14 Abs. 1 Satz 2 soll vor Ablauf der Frist und vor der Entscheidung der Dienststellenleitung gemäß Absatz 1 Satz 3 nicht vollzogen werden.
- (3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 14 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, soll der Vollzug bis zum Ablauf einer Woche nach Unterrichtung der Frauenvertreterin ausgesetzt werden.

## **Vierter Abschnitt**

### **Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **§ 16 Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

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/einem nach ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer weiblichen Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Frauenvertreterin zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

### **§ 17 Teilzeit**

- (1) Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Frauenvertreterin ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.
- (2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- (3) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen Sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer weiblichen Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht zu entsprechen, ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.

### **§ 18 Beurlaubung**

- (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) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.
- (4) § 17 Abs. 3 gilt entsprechend.

### **Fünfter Abschnitt**

#### **Sonderregelung für Gemeinden, Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten**

### **§ 19**

- (1) Die Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und die Stadt- und Landkreise sollen Frauenförderpläne erstellen.
- (2) Die Landeswohlfahrtsverbände sollen jeweils mindestens einen Frauenförderplan 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 I entsprechend.

- (4) Die vorstehend bezeichneten Stellen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Frauenförderpläne und das Verfahren.

Sechster Abschnitt  
Berichtspflicht, Übergangsvorschrift

### **§ 20 Berichtspflicht**

Die Landesregierung legt dem Landtag alle vier Jahre, erstmals fünf Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, einen Frauenbericht Baden-Württemberg vor, der eine Bestandsaufnahme und Bilanz der Umsetzung der vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen und eine Zielbestimmung sowie eine Übersicht über die Besetzung leitender Funktionen im Dienst des Landes Baden-Württemberg enthält.

### **§ 21 Übergangsvorschrift**

- (1) Frauenförderpläne nach diesem Gesetz sind erstmals bis zum 31. Januar 1997 zu erstellen.
- (2) Frauenvertreterinnen nach diesem Gesetz sind bis zum 31. August 1996 zu bestellen.