



**Chancengleichheitsplan  
des  
Landesarchivs Baden-Württemberg  
2015-2019**

gemäß den §§ 5 und 6 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg –  
Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vom 11. Oktober 2005,  
zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, 168).

## **Vorwort des Präsidenten**

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 Absatz 2 Grundgesetz)*

Diesem verfassungsrechtlichen Auftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern möchte das Landesarchiv Baden-Württemberg gerecht werden und ihn zur Zufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen. Denn für die erfolgreiche Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Landesarchiv Baden-Württemberg auf qualifizierte und motivierte Beschäftigte angewiesen.

Um diesem Auftrag nachzukommen wird auf der Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes alle fünf Jahre im Chancengleichheitsplan eine Bestandsaufnahme erstellt, die den Fortschritt der tatsächlichen Durchsetzung der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern überprüft.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg hat die im letzten Chancengleichheitsplan geplanten Maßnahmen umgesetzt und viele der Ziele erreicht. Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre wurden in besonderer Weise auch erzielt durch die enge Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit, die für alle Beschäftigten zuständig ist und die bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen mitwirkt.

Die Laufzeit des Chancengleichheitsplanes des Landesarchivs Baden-Württemberg beträgt fünf Jahre.

In dieser Zeit wollen wir es uns zur Aufgabe machen, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf Basis der bisher erreichten großen Erfolge beständig weiter auszubauen.

Juli 2015

gez.

Prof. Dr. Robert Kretzschmar

Präsident des Landesarchivs Baden-Württemberg

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidenten .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
1. Einführung .....	3
2. Zahlen und Fakten – wo steht das Landesarchiv Baden-Württemberg?.....	4
2.1. Insgesamt mehr Frauen als Männer im Landesarchiv Baden-Württemberg.....	4
2.2. Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes unterrepräsentiert .....	4
2.3. Anteil der Frauen überwiegt bei Teilzeitbeschäftigung .....	7
2.4. Beurlaubungen .....	9
2.5. Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert.....	9
2.6. Überdurchschnittlich viele befristete Beschäftigungen .....	10
3. Zielvorgaben .....	11
4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern .....	12
4.1. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen .....	12
4.2. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	13
4.3. Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen.....	14
4.4. Ausstattung bzw. Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten.....	14

## 1. Einführung

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist seit über 60 Jahren im Grundgesetz verankert. Das 2005 in Kraft getretene Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) soll dazu beitragen, diese Gleichberechtigung gesetzlich durchzusetzen.

Das Chancengleichheitsgesetz hat zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes weiter voran zu bringen, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.

Um dieses Ziel zu erreichen, erstellt das Landesarchiv Baden-Württemberg den vorliegenden Chancengleichheitsplan. Die Notwendigkeit des Chancengleichheitsplans ergibt sich aus der noch nicht erreichten Gleichstellung von Männern und Frauen im höheren Dienst und bei den Funktionsstellen.

Ziel des Chancengleichheitsplans ist es, nach der Auswertung der Beschäftigtenstruktur durch vielfältige Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass sich in diesen Bereichen eine positive Tendenz entwickelt.

Nach wie vor tragen die Frauen die Hauptlast der Familienpflichten. Ein besonderes Augenmerk soll daher auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt werden. Hier sind Maßnahmen zu ergreifen, z.B. der Ausbau von Teilzeitangeboten oder Schulungen zum begleitenden Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Die Erfüllung des Chancengleichheitsplans kann nicht allein die Aufgabe der Dienststelle und der Personalverwaltung des Landesarchivs sein, sondern ist auch abhängig vom Engagement der Leiterinnen und Leiter der einzelnen Abteilungen, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Mitglieder des Personalrats und aller Beschäftigten. Eigeninitiative und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Erreichung dieser Ziele unerlässlich.

Bei der Erstellung des vorliegenden Chancengleichheitsplans wurde die Beauftragte für Chancengleichheit im Landesarchiv Baden-Württemberg frühzeitig beteiligt, so dass eine einvernehmliche Regelung erzielt werden konnte.

Der Gesamtpersonalrat im Landesarchiv Baden-Württemberg hat dem vorliegenden Chancengleichheitsplan zugestimmt.

Der Chancengleichheitsplan wird in allen Abteilungen des Landesarchivs Baden-Württemberg ausgelegt. Darüber hinaus kann er bei der Chancengleichheitsbeauftragten und beim Personalrat eingesehen werden. Mit einem Rundschreiben an alle Abteilungen wird auf die Auslage hingewiesen.

## 2. Zahlen und Fakten – wo steht das Landesarchiv Baden-Württemberg?

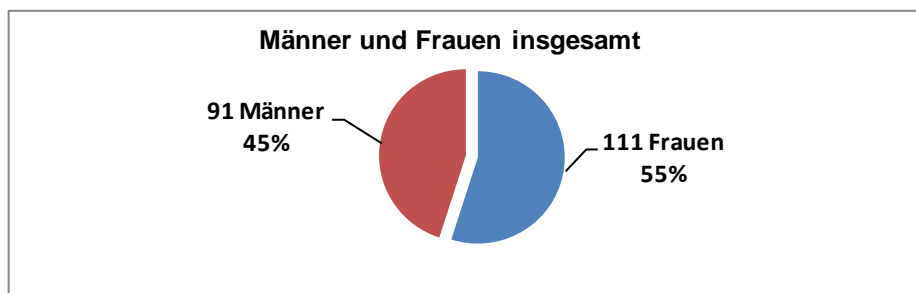
Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die ständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Beamte/Beamtinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) sowie die Auszubildenden des Landesarchivs Baden-Württemberg. Der Personalbestand der befristet Beschäftigten wird im Abschnitt 2.6. gesondert dargestellt.

Alle nachfolgenden Zahlen und Daten beziehen sich auf den Stichtag der Auswertung, dies war der 30 Juni 2014.

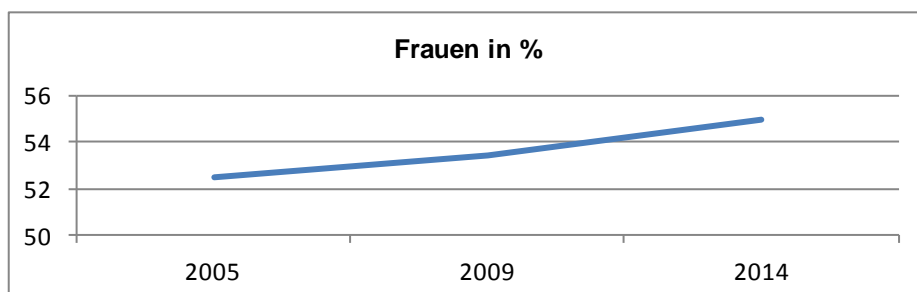
Geringfügig Beschäftigte sowie Praktikanten und Praktikantinnen werden nicht berücksichtigt.

### 2.1. Insgesamt mehr Frauen als Männer im Landesarchiv Baden-Württemberg

Das Landesarchiv Baden-Württemberg beschäftigt zum Stichtag insgesamt 202 Personen, inklusive der beurlaubten Beschäftigten und der Auszubildenden. Darunter sind 111 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 55%.

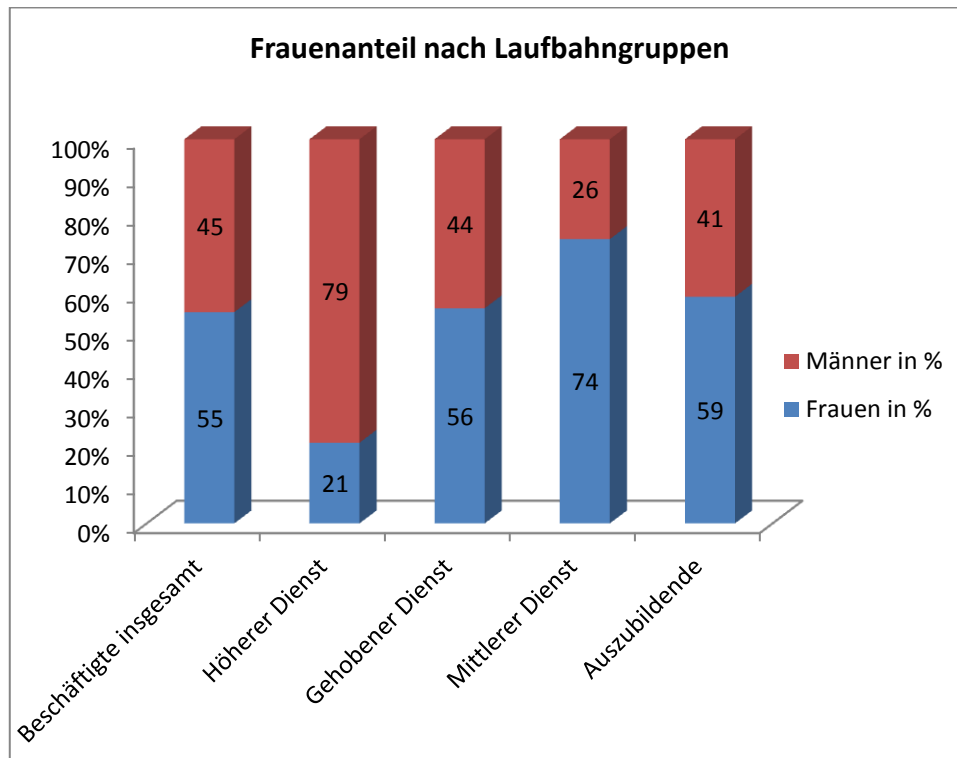


Damit sind die Frauen im Landesarchiv Baden-Württemberg insgesamt betrachtet nicht unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen ist im Landesarchiv Baden-Württemberg insgesamt seit 2005 sogar von 53% auf 55% leicht angestiegen.



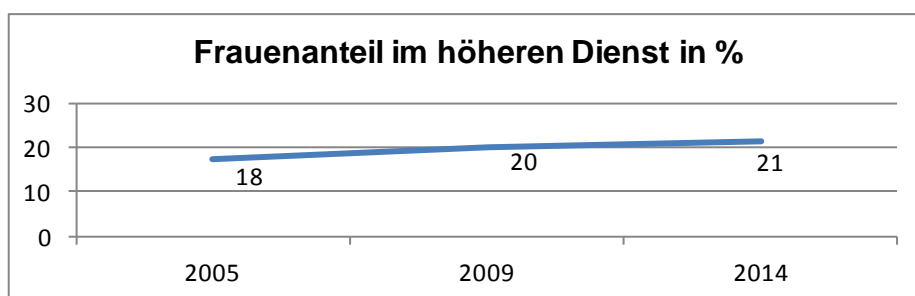
### 2.2. Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes unterrepräsentiert

Das nachfolgende Diagramm zeigt deutliche Unterschiede des Frauenanteils zwischen den einzelnen Laufbahngruppen.

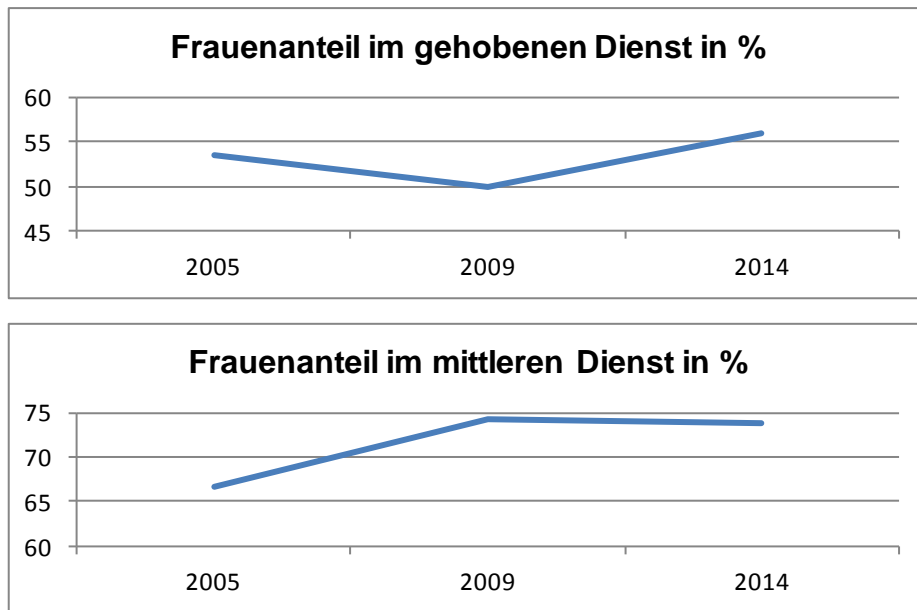


Im höheren Dienst sind die Frauen immer noch mit einem Anteil von 21% im Vergleich zum Gesamtfrauenanteil im Landesarchiv Baden-Württemberg (55%) stark unterrepräsentiert.

Der prozentuale Anteil der Frauen im höheren Dienst hat sich zwar seit 2005 von 18% auf 21% erhöht. Dies liegt aber daran, dass die tatsächliche Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst insgesamt von 57 auf 47 gefallen ist. Das Landesarchiv Baden-Württemberg beschäftigt nach wie vor 10 Frauen im höheren Dienst.



Im gehobenen Dienst zeigt sich mit 56% Frauenanteil ein ausgewogenes Verhältnis während der Frauenanteil im mittleren Dienst mit 74% überdurchschnittlich hoch ist. In beiden Laufbahngruppen ist der Frauenanteil seit 2005 gestiegen.



Im Staatshaushaltsplan des Landesarchivs Baden-Württemberg (Kapitel 1469) sind 12 Stellen für Archivreferendare, 22 Stellen für Archivinspektoranwärter und 3 Stellen für Auszubildende zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausgebracht.

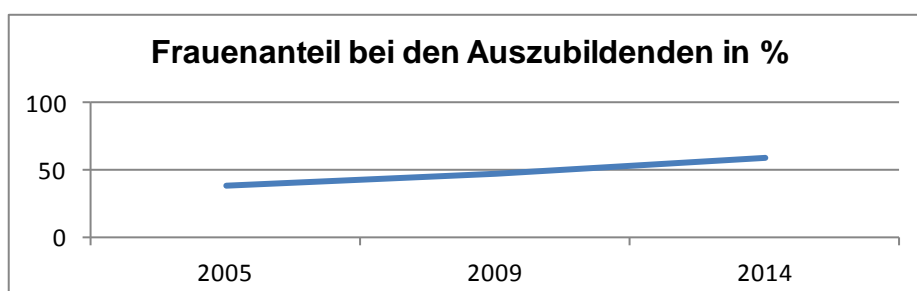
Hierbei ist zu beachten, dass das Landesarchiv Baden-Württemberg im gehobenen und höheren Dienst nicht nur für den eigenen Bedarf ausbildet. Das Landesarchiv Baden-Württemberg ist für diese Laufbahngruppen vielmehr alleinige Ausbildungsbehörde in Baden-Württemberg und bildet auch für den Bedarf der kommunalen Arbeitgeber aus.

Die Ausbildung erfolgt bedarfsorientiert und im Zweijahresrhythmus, so dass nicht immer alle Ausbildungsstellen besetzt sind. Einstellungstermine sind der 1. Mai im höheren Dienst (Referendare) und der 1. Oktober im gehobenen Dienst (Anwärter) sowie der 1. September im mittleren Dienst (Fachangestellte).

Im gehobenen und höheren Dienst werden pro Jahrgang acht Bewerber/innen in der Abteilung Hauptstaatsarchiv Stuttgart eingestellt. Im mittleren Dienst wird jeweils ein/e Auszubildende/r in den Abteilungen in Freiburg, Karlsruhe und Wertheim eingestellt.

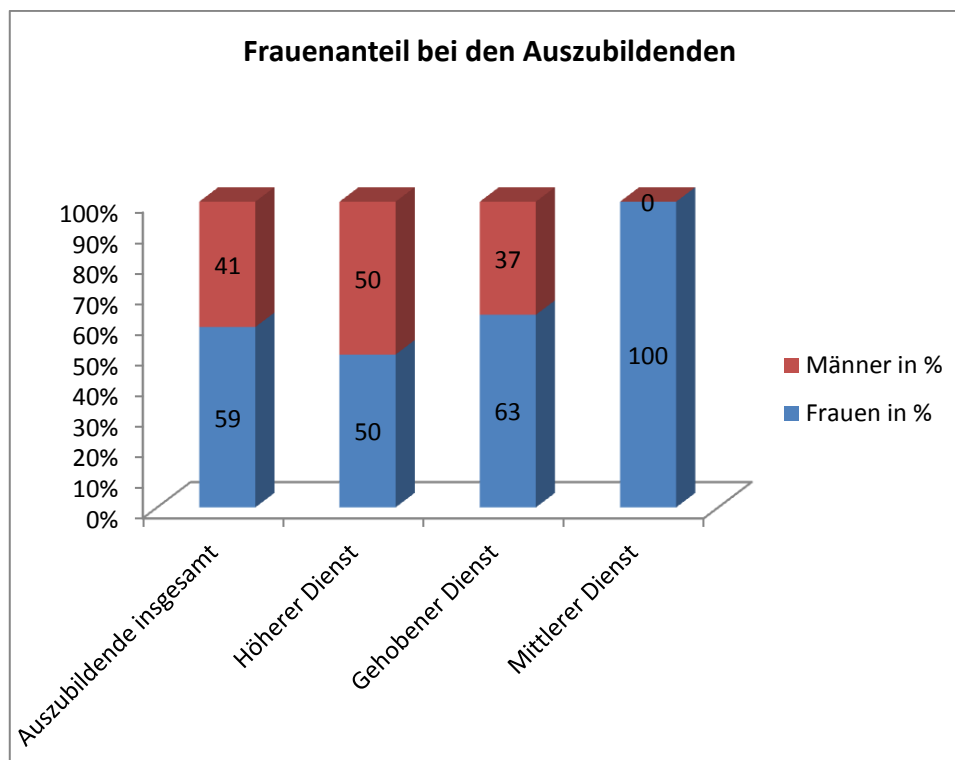
Zum 30.06.2014 sind insgesamt 29 Auszubildende beschäftigt, davon 17 Frauen (59%).

Bei den Auszubildenden sind Frauen derzeit überrepräsentiert mit einem Anteil von 59%. Hier konnte der Frauenanteil seit 2005 erfreulicherweise kontinuierlich gesteigert werden.



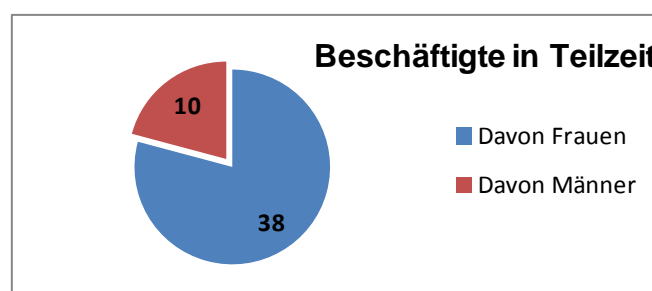
Die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Laufbahngruppen gestaltet sich hierbei ausgewogen. Im höheren und gehobenen Dienst betragen die Frauenanteile 50% bzw. 63%. Als Auszubildende/r zur/zum Fachangestellten ist zum Stichtag absolut nur eine Person beschäftigt. Diese ist weiblich, der Frauenanteil somit 100%.

Erfreulich ist, dass der im höheren Dienst in den Vorjahren niedrig liegende Frauenanteil nachhaltig erhöht werden konnte. Dies liegt nicht nur daran, dass die Ausbildung turnusmäßig sich wiederholt und damit weitreichende Möglichkeiten zur Neueinstellung also vorhanden sind. Auch durch gezielte Maßnahmen während der Einstellungsverfahren konnten weibliche Bewerber gewonnen werden.



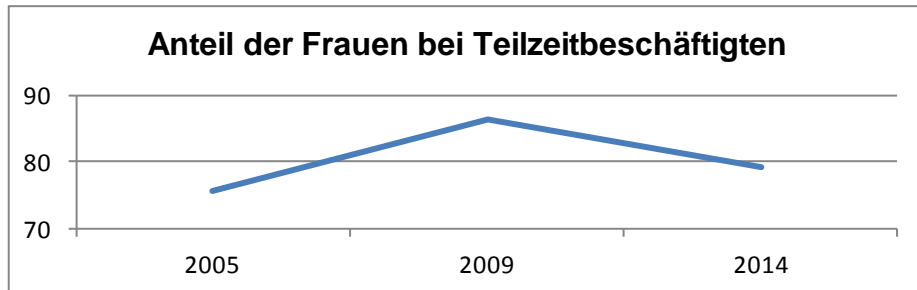
### 2.3. Anteil der Frauen überwiegt bei Teilzeitbeschäftigung

Beim Landesarchiv Baden-Württemberg sind zum Stichtag 30.06.2014 insgesamt 48 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 38 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von 79% (vgl. Anlage 1).





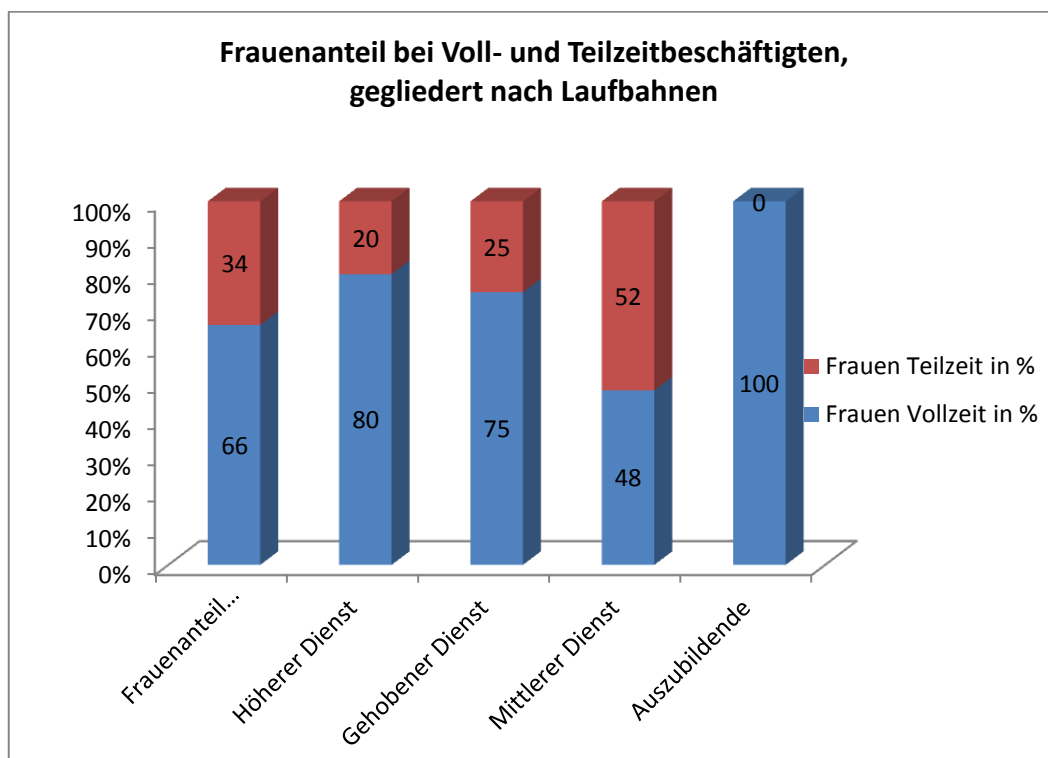
Der Anteil der Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, unterliegt seit 2005 einer großen Schwankung. Von 75% in 2005 über 86% in 2009 ist der Frauenanteil im Jahr 2014 auf 79% gesunken.



Dennoch bleibt festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung zum größten Teil von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird. Von den insgesamt 48 Teilzeitbeschäftigten haben 9 die Arbeitszeit vorübergehend zur Betreuung ihrer Kinder reduziert, darunter befinden sich 4 Männer.

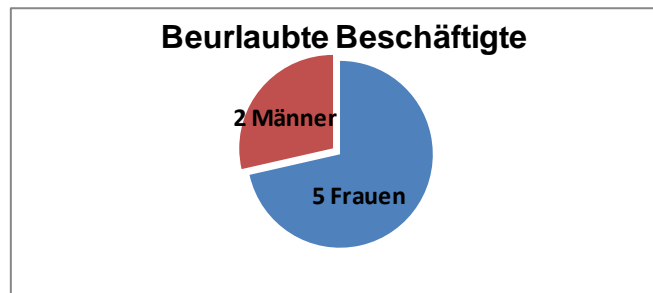
Damit sind zum Stichtag im Landesarchiv Baden-Württemberg insgesamt 66% der Frauen in Vollzeit und 34% in Teilzeit beschäftigt. Von den insgesamt 91 Männern sind lediglich 11% in Teilzeit beschäftigt.

Im höheren und gehobenen Dienst arbeitet der größere Teil der Frauen in Vollzeit. Im mittleren Dienst sind die Anteile der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung nahezu gleich hoch.



## 2.4. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2014 sind im Landesarchiv Baden-Württemberg 7 Beschäftigte beurlaubt, darunter 2 Männer und 5 Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Beurlaubungen bei 71%. Dies entspricht dem Trend der letzten Jahre, dass die Möglichkeiten der Beurlaubung größtenteils von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

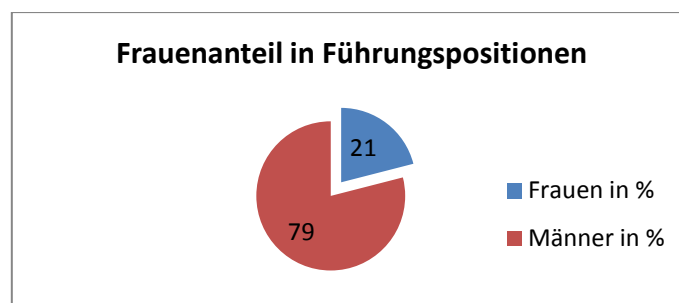


Alle bis auf eine Beurlaubung erfolgten aus familiären Gründen.

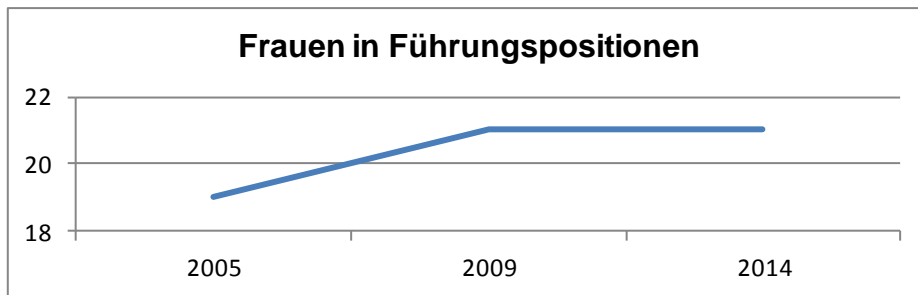
## 2.5. Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert

Im Landesarchiv Baden-Württemberg werden unter Funktionsstellen diejenigen Positionen verstanden, die besondere Verantwortung in der Personalführung verlangen. Dies sind die Stellen des Präsidenten, der Abteilungsleitungen und deren ständige Stellvertretungen. Es handelt sich hierbei ausnahmslos um Stellen im höheren Dienst.

Zum Stichtag 30.06.2014 haben insgesamt 19 Personen im Landesarchiv Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf einer solchen Funktionsstelle inne. Darunter befinden sich lediglich 4 Frauen. Mit einem Anteil von 21% sind die Frauen hier deutlich unterrepräsentiert.

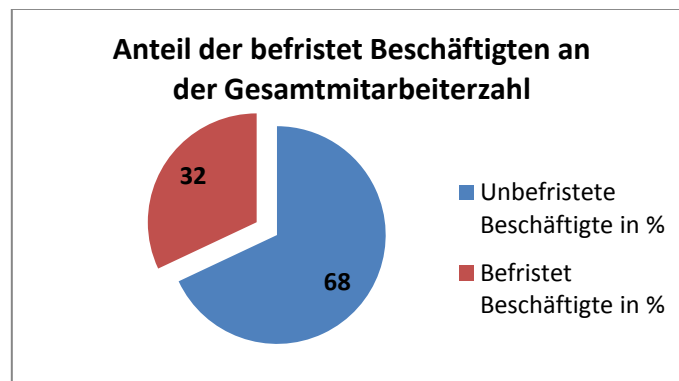


Auf den ersten Blick sieht es zwar so aus, als wäre die Zahl der Frauen in einer Führungsposition in den vergangenen Jahren von 19% auf 21% gestiegen. Tatsächlich ist aber die Zahl der Funktionsstellen reduziert worden von 21 auf 19. Es sind auch im Jahr 2014 lediglich vier Frauen in Führungspositionen beschäftigt.

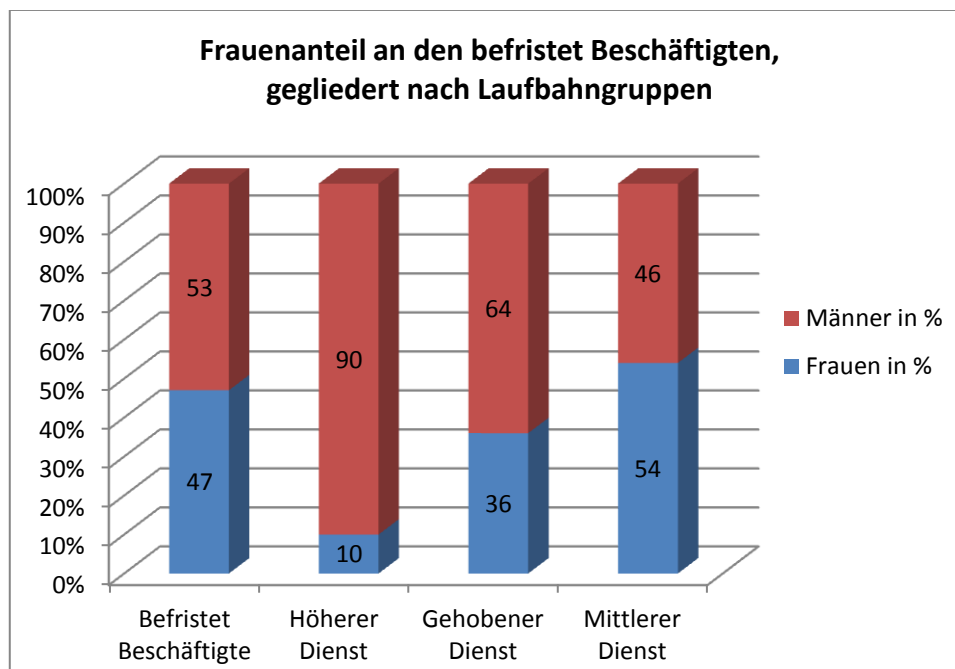


## 2.6. Überdurchschnittlich viele befristete Beschäftigten

Das Landesarchiv Baden-Württemberg beschäftigt neben seinen 202 dauerhaft beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 93 befristet Beschäftigte. Dies entspricht einem überdurchschnittlich hohen Anteil von 32% an der Gesamtmitarbeiterzahl.



Unter diesen 93 befristet Beschäftigten befinden sich 44 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 47%. Allerdings schwankt der Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen auch bei den befristet Beschäftigten stark. Während die Frauen im mittleren Dienst wieder in der Überzahl sind, zeigt sich schon beim gehobenen Dienst mit 36% Frauenanteil eine Unterrepräsentation. Und im höheren Dienst sind die Frauen mit minimalen 10% deutlich unterrepräsentiert.



Insgesamt ist der Anteil der befristet Beschäftigten von 35% im Jahr 2009 auf 32% unwesentlich gesunken. Dennoch ist die Personalsituation im Landesarchiv Baden-Württemberg angesichts der Vielzahl an befristeten Arbeitsverträgen nicht besser geworden.

In welchen Laufbahnen eingestellt wird, hängt von der Art der Beschäftigung ab. Drittmittelprojekte gibt es in der Regel im höheren Dienst, gelegentlich im gehobenen Dienst. Die Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst sind in der Regel diejenigen, die von der Arbeitsverwaltung gefördert werden.

Die Gründe für die Befristungen sind ganz unterschiedlich. Zum Stichtag sind 20 der 93 befristet Beschäftigten (22%) im Aufbaubetrieb des Grundbuchzentralarchivs Kornwestheim eingestellt. 22 Personen (24%) werden im Rahmen von bezuschussten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, 6 Personen (6%) im Rahmen des Landesrestaurierungsprogramms. Sechs Arbeitsverhältnisse sind ohne Sachgrund befristet eingegangen worden und 30 (32%) wurden im Rahmen von Drittmittelprojekten abgeschlossen. Außerdem sind sechs Personen (6%) als Vertretung befristet eingestellt worden.

### 3. Zielvorgaben

Anhand der vorangegangenen Bestandsaufnahme und Analyse lässt sich ersehen, dass die Frauen in zwei Bereichen zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind:

Im höheren Dienst und in Führungspositionen.

Für das Landesarchiv Baden-Württemberg ergibt sich darauf die Zielvorgabe, in diesen beiden Bereichen mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Im nachfolgenden Abschnitt wird dargestellt, wie das Landesarchiv Baden-Württemberg dieses Ziel erreichen will.

#### **4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern**

##### **4.1. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

Das Gebot der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern wird beim Landesarchiv Baden-Württemberg schon bedacht, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird. Alle Stellen werden als teilbar ausgeschrieben, sofern nicht aus dienstlichen Gründen der Arbeitsplatz nicht für Teilzeitarbeit geeignet ist. Dies gilt auch für Stellen in Führungspositionen.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg schreibt freie Stellen grundsätzlich aus, und zwar entweder intern oder öffentlich. Dabei werden Frauen in den Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, sofern es sich um eine Stelle in einem Bereich handelt, in dem die Frauen unterrepräsentiert sind.

Sofern die Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sind, werden zu Vorstellungsgesprächen mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) wird an allen Entscheidungen zu Stellenbesetzungen (Neueinstellungen oder Beförderungen) frühzeitig beteiligt. Sie wird auch zu allen Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen eingeladen. Scheidet eine Bewerberin aus einem Auswahlverfahren aus, wird die BfC unverzüglich darüber unterrichtet.

Das Auswahlgremium bei Auswahlverfahren wird nach Möglichkeit zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt.

Bei Auswahlverfahren werden außerberuflich in Familienarbeit oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) in gleichem Maße berücksichtigt wie die beruflich erlangten Fähigkeiten. Die Bewerber/innen werden vorab darauf hingewiesen, dass sie solche erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen an geeigneter Stelle (z.B. bei der Erörterung des Lebenslaufs) in das Personalgespräch einbringen können.

Bei Auswahlverfahren sorgen das Landesarchiv Baden-Württemberg und die BfC dafür, dass eine Benachteiligung der Bewerberinnen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung ausgeschlossen wird. Entsprechende Bewerbungen von Frauen werden bei Vorliegen der formellen Voraussetzungen bei der Vorauswahl besonders berücksichtigt und die Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen regelmäßig Fortbildungsmöglichkeiten an. Besonderes Augenmerk wird bei den weiblichen Beschäftigten dabei auf Veranstaltungen gelegt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. Solche

Qualifizierungsangebote werden vor allem bei den weiblichen Beschäftigten aktiv beworben.

Die BfC wird über die angebotenen Veranstaltungen und die eingegangenen Anmeldungen informiert, damit sie Gelegenheit hat, sich an der Planung und Gestaltung der Maßnahmen zu beteiligen.

Bei allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Maßnahme berücksichtigt.

Frauen, die teilzeitbeschäftigt oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, haben gleichermaßen die Möglichkeit, an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

#### **4.2. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Stellen oder Stellenanteile, die wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen frei werden, unterliegen grundsätzlich keiner Stellenbesetzungssperre oder Stelleneinsparung. Sofern keine haushaltsrechtlichen Gründe entgegenstehen werden solche Stellen unmittelbar wieder besetzt.

Bei internen Ausschreibungen wird sichergestellt, dass Frauen in Elternzeit oder Sonderurlaub vor der geplanten Rückkehr alle Stellenausschreibungen erhalten, um sich über freiwerdende Dienstposten informieren und an Auswahlverfahren beteiligen zu können.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet eine familiengerechte Arbeitszeit: An allen Standorten ist die Gleitzeit eingeführt. Zudem bietet es seit 2010 die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz mit alternierender Telearbeit einzurichten, soweit die in der Dienstvereinbarung festgelegten Voraussetzungen zutreffen.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Bereichen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt grundsätzlich auch für die Funktionsstellen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Telearbeitsplätze werden vorrangig durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt.

Weder Teilzeitbeschäftigung noch Telearbeit wirken sich nachteilig auf den beruflichen Werdegang aus.

Weibliche Beschäftigte in Elternzeit oder Sonderurlaub werden auch während der Freistellung über die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterrichtet. Ihnen wird der Wiedereinstieg in den Dienst durch spezielle Weiterbildungsangebote, oft interne Workshops, erleichtert.

### **4.3. Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen**

Das Landesarchiv Baden-Württemberg fördert Anträge auf zeitweilige Abordnungen an eine andere Dienststelle, wenn sich Beschäftigte auf diese Art weiterqualifizieren möchten.

Das Landesarchiv Baden-Württemberg erwartet von seinen Führungskräften, dass sie sich mit dem Thema der Chancengleichheit, zum Beispiel im Rahmen von Fortbildungen, beschäftigen und diese aktiv in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen.

### **4.4. Ausstattung bzw. Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten**

Um der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) die uneingeschränkte Wahrnehmung ihrer Mitwirkungspflicht zu ermöglichen, wird sie im entsprechenden Maße von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet. Konkret bedeutet dies, dass die BfC momentan mit einem zeitlichen Umfang von 10% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit von ihren dienstlichen Verpflichtungen entlastet ist.

Diese Entlastung wird durch eine veränderte Aufgabenzuweisung im Rahmen der Geschäftsverteilung des Landesarchivs berücksichtigt. Dadurch ist sichergestellt, dass die BfC ihre Aufgaben uneingeschränkt wahrnehmen kann, ohne dass es zu einer unangemessenen Mehrbelastung kommt.

Die BfC wirkt aktiv bei der Umsetzung des Chancengleichheitsplans mit. Um sie dabei zu unterstützen, wird sie in allen davon betroffenen Belangen frühzeitig eingebunden und ihr werden alle nötigen Informationen zur Verfügung gestellt.

Personell unterstützt wird die BfC einerseits durch die ihr zur Seite stehende Stellvertreterin. Hierdurch werden nicht nur die vorhandenen Kapazitäten zur Aufgabenbewältigung gesteigert. Auch im Bereich der Kompetenzen kann dadurch eine breitere und vielfältigere Aufstellung erreicht werden.

Andererseits stehen der BfC die in den einzelnen Abteilungen berufenen Ansprechpartnerinnen für weibliche Beschäftigte jederzeit unterstützend zur Verfügung. So ist es trotz räumlicher Distanz möglich, fachlich jederzeit in den einzelnen Abteilungen zur Verfügung zu stehen und sich auftretenden Fragestellungen anzunehmen.

Räumliche und sachliche Mittel stehen der BfC entsprechend ihrer regulären Tätigkeit in vollem Umfang bereit. Die BfC beantragt bei Bedarf weitere Mittel. Die notwendigen räumlichen und sachlichen Mittel werden antragsgemäß zur Verfügung gestellt.