



# Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN  
PRESSESTELLE

## **PRESSEMITTEILUNG**

Nr. 018/2016

17.02.2016

### **Gesetz zur Chancengleichheit im öffentlichen Dienst vom Landtag beschlossen**

**Frauenministerin Katrin Altpeter: „Die Arbeit von Frauen ist genauso wichtig wie die von Männern, deshalb geben wir ihnen auch dieselben Aufstiegsmöglichkeiten“**

In zweiter Lesung hat der Landtag am Mittwoch (17. Februar) das im Haus von Ministerin Katrin Altpeter erarbeitete neue Chancengleichheitsgesetz für den öffentlichen Dienst beschlossen. „Mit dem neuen Chancengleichheitsgesetz liegt für Baden-Württemberg ein Instrument zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst vor. Das Gesetz bringt uns unserem Ziel einer vollständigen Chancengleichheit in der Arbeitswelt einen großen Schritt näher“, sagte die Ministerin. Trotz aller Erfolge in den vergangenen Jahren sei die tatsächliche berufliche Chancengleichheit in Baden-Württemberg noch nicht erreicht. Nach wie vor erreichten viel zu wenige Frauen leitende Funktionen. „Mit dem Chancengleichheitsgesetz sagen wir den Frauen in Baden-Württemberg: Eure Arbeit ist genauso wichtig und genauso gut wie die von Männern, deshalb sorgen wir dafür, dass Ihr auch die dieselben Aufstiegsmöglichkeiten bekommt.“

Herzstück des Gesetzes ist die Einsetzung von hauptamtlichen Frauengleichstellungsbeauftragten in allen baden-württembergischen Stadt- und Landkreisen sowie Städten ab 50.000 Einwohnern. Für Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, gilt - soweit die Entsendung in das Gremium nicht an ein bestimmtes Amt gekoppelt ist - künftig eine verbindliche Frauenquote von mindestens 40 Prozent. Mit dem Gesetz werden auch die Rechte und Einflussmöglichkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) erweitert und die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert.

### **Mehr Rechte für Beauftragte für Chancengleichheit (BfC)**

Da wichtige Weichen bereits bei Stellenausschreibungen und Personalauswahlgesprächen gestellt werden, werden die Gleichstellungsbeauftragten künftig stärker als bisher in den Bewerbungsprozess eingebunden. Sie haben das Recht, an allen Bewerbungsverfahren teilzunehmen. Auch sind sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als BfC nicht an Weisungen gebunden und der Arbeitgeber muss sie in einem bestimmten Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlasten. Neu ist auch, dass die BfC jetzt Teile ihrer Aufgaben zur eigenständigen Erledigung an ihre Stellvertreterinnen übertragen können.

### **Chancengleichheitspläne – Belohnung für Gleichstellungserfolg**

Jede personalverwaltende Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten muss einen Chancengleichheitsplan erstellen. Darin ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

Als Anreiz, die Parität rasch durchzusetzen, werden Dienststellen von etlichen Pflichten entbunden, sobald das Gesetzesziel erreicht ist. Sie müssen dann u.a. keine Chancengleichheitspläne mehr erstellen.

### **Dienstherr muss Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherstellen**

Die Dienststellen müssen nach den Worten von Ministerin Altpeter künftig auch geeignete Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf schaffen. Dazu gehören vor allem eine familien- oder pflegegerechte Arbeitszeit. Nach dem neuen Chancengleichheitsgesetz gilt dies ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Dienststellen sind verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitschäftigung und Telearbeit zu schaffen und Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben zu ermöglichen. Weder Frauen noch Männer dürfen laut dem neuen Chancengleichheitsgesetz durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen beruflichen Nachteil erleiden.