

**Stellungnahme des Landesfrauenrats Baden-Württemberg
zum Entwurf des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und
Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg
(Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) – Az 22-4910.15-1.3**

Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg begrüßt, dass die seit langem von dem Dachverband von 52 Frauenverbänden des Landes geforderte und mit dem Koalitionsvertrag der Landesregierung vor 4 Jahren angekündigte Gesetzesreform nun auf den Weg gebracht wird. Mit dem Gesetzesentwurf kommt die Landesregierung dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern staatlich zu befördern, einen Schritt weiter nach.

Die Richtung und die im Gesetz verankerten Instrumente finden im Grundsatz unsere Zustimmung. Sie sollten umgehend Gesetzeskraft erlangen.

Wir gehen allerdings davon aus, dass bereits in der nächsten Legislaturperiode in einigen wesentlichen Punkten Nachbesserungen erforderlich werden, um die angestrebten Ziele tatsächlich zu erreichen.

Wegmarken auf dem Weg zur Parität

Wir begrüßen außerordentlich, dass sich das Land auf den Weg zur Parität von Frauen und Männern macht, indem es in zentralen Handlungsfeldern des Gesetzes das Ziel einer paritätischen Besetzung bzw. Vertretung von Frauen und Männern in Gremien bzw. in Entgelt- und Besoldungsgruppen festschreibt und hierzu das Instrument einer Mindestquote verankert. In § 13 – Besetzung der Gremien, bei denen dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, geht der Gesetzesentwurf über die im geltenden Gesetz enthaltende bloße Aufforderung hinaus. Damit erkennt der Gesetzgeber an, dass der öffentlichen Verwaltung eine besondere Verantwortung, ja Vorbildfunktion in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz zukommt.

Allerdings sollte das Gesetz um eine Regelung ergänzt werden, die bei Nichteinhalten der Quote die Nichtbesetzung der zu besetzenden Position vorschreibt.

Eine regelmäßige und für die jeweiligen Beschäftigten und die Öffentlichkeit transparente Berichterstattung (Gremienbericht, Berichte zur Umsetzung der Chancengleichheitspläne) über die jeweils erreichte Annäherung an die gesetzten Zielmarken ist in Erfüllung dieser Vorbildfunktion unerlässlich.

Chancengleichheit in den Kommunen und Landkreisen Baden-Württembergs

Der Landesfrauenrat begrüßt, dass die vom Landesfrauenrat als unerlässlich erachtete gesetzliche Verankerung hauptamtlich zu besetzender kommunaler Gleichstellungsstrukturen mit dem Gesetzentwurf auf den Weg gebracht wird.

Weiteren Reformbedarf sehen wir jedoch in Hinblick auf eine Ausweitung der Verpflichtung auch auf Kommunen mit weniger als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohner.

Auch die vielen mittleren Städte zwischen 10 000 und 50 000 Einwohnerinnen und Einwohner benötigen hauptamtlich zu besetzende kommunale Gleichstellungsstellen als verlässliche Strukturen, die kontinuierlich als Ansprechpartnerinnen fungieren und die kommunalpolitische Genderkompetenz bündeln und organisieren. Diese dürfen nicht (mehr) nach wechselnden Mehrheiten in den Kommunalparlamenten bzw. nach „Kassenlage“ zur Disposition gestellt werden können. Eine Ausweitung der Verpflichtung auf alle Kommunen ab 20 000 Einwohnerinnen und Einwohner würde zumindest rund der Hälfte der Bevölkerung des Landes diese Strukturen zur Verfügung stellen.

Frauen in der öffentlichen Verwaltung wirksam fördern

Die gezielte Förderung von Frauen, deren Aufstiegschancen und deren berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung halten wir für dringend geboten.

Mit den durch den Gesetzentwurf vorgeschriebenen Chancengleichheitsplänen wird das Bewusstsein geschärft für die Notwendigkeit, Frauen stärker in Führungsverantwortung in der öffentlichen Verwaltung zu bringen.

Hierzu gehören auch die Berichtspflichten: Die vorgesehenen Berichtspflichten sollten sich hinsichtlich ihrer zeitlichen Intervalle in gängige Zeitabläufe in der öffentlichen Verwaltung fügen und auf kleinere Einheiten unterhalb einer großen personalverwaltenden Stelle ausgedehnt werden.

Wünschenswert wäre, dass die öffentliche Verwaltung die Chancengleichheitspläne als integriertes, verbindliches Personalentwicklungsinstrument erkennt. Ergänzt werden sollten zudem Folgen einer Nichterfüllung der Chancengleichheitspläne.

In Hinblick auf die Bestellung, Aufgaben und Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. deren Stellvertreterinnen verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg, der wir uns anschließen.

Bezogen auf den in § 3 definierten Geltungsbereich ist festzuschreiben, dass dieser auch für die allgemeinen Ortskrankenkassen – analog 5. (SWR) – gilt.

Sollte dies nicht erfolgen, wäre die AOK Baden-Württemberg bundesweit die einzige gesetzliche Krankenkasse, die unter kein Gleichstellungsgesetz auf Bundes- oder Landesebene fällt.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung in Familien

Der Landesfrauenrat begrüßt, dass die §§ 29-30 deutlicher als das bisherige Gesetz auch die Vereinbarkeitsaufgaben von Berufstätigkeit und häuslicher Pflege einbeziehen.

Wir schlagen jedoch eine deutlichere Formulierung des Teilzeitanpruchs auch für Beschäftigte in Führungspositionen vor:

Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben genügend Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stellen. Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen.

Grundsätzlich halten wir auch die Aufnahme eines Passus für sinnvoll, dass eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Familien befördert werden soll.

Dieses Ziel könnte bereits in Gesetzesziele (3) aufgenommen werden, z.B.:

„Ziel des Gesetzes ist es zudem, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familien zu befördern.“

Die Aufgaben der Dienststellen in § 28 sollten z.B. folgendermaßen ergänzt werden:

Dazu gehört auch die aktive Beförderung einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung in Familien auch durch Teilzeitarbeitsformen für mehr Väter.

Das Chancengleichheitsgesetz weiter ausbauen und in ein wirksames Gesamtkonzept einer Chancengleichheitspolitik einbinden

Um das Chancengleichheitsgesetz zu einem wirksameren Instrument zu entwickeln halten wir folgende weitere Ergänzungen sofort für erforderlich:

Die Grundsätze des Chancengleichheitsgesetzes müssen auch in haushaltspolitischer und vergaberechtlicher Hinsicht gelten, insofern ist der Geltungsbereich des Gesetzes auszudehnen.

- Chancengleichheitspläne müssen in Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming die im Geltungsbereich des Gesetzes Zuständigen für die Haushaltsaufstellung auf das Gender Budgeting verpflichten. Dessen Umsetzung ist ebenfalls in die Berichtspflichten zu integrieren.
- Bei der öffentlichen Auftragsvergabe müssen ebenfalls Instrumente der Förderung der Gleichberechtigung wirksam werden, indem die Vergabe öffentlicher Aufträge mit an Maßnahmen zur Frauenförderung in den sich bewerbenden Unternehmen geknüpft wird. Analog muss dies bei der Auswahl von Bewerbungen für aus EU-Fonds bzw. mit Komplementärmitteln des Landes geförderte Vorhaben und Projekte gelten.

Der seit 1. Juli 2015 geltende Nachhaltigkeitscheck von Kabinettsvorlagen und Regelungen in Baden-Württemberg enthält bereits zu einigen Feldern Kriterien wie „Auswirkung auf die Umsetzung gleicher Chancen für Frauen und Männer“ und „Gendergerechtigkeit“.

Dieser Ansatz muss stringent weiter entwickelt werden.

Manuela Rukavina, Erste Vorsitzende