

// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

**Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familien, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 43
70029 Stuttgart**

Stuttgart, 28. Oktober 2015
Telefon: 0711 2 10 30-10
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Baden-Württemberg zum Entwurf des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) Ihr Schreiben vom 29.09.2015, Aktenzeichen 22-4910.15-1.3

Sehr geehrte Frau Di Croce,
sehr geehrte Damen und Herren,

die GEW Baden-Württemberg als gewerkschaftliche Interessenvertretung für ca. 50.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen macht gerne von der Möglichkeit Gebrauch, zum Entwurf des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) eine Stellungnahme abzugeben. Wir freuen uns über die Berücksichtigung unserer Vorschläge:

Allgemeine Vorbemerkung

Die GEW begrüßt die Zielsetzungen der Novellierung und die Feststellung eines Handlungsbedarfes im Gesetzesentwurf. Wir begrüßen auch die Erweiterung des Vereinbarkeitsbegriffs auf Familien- und Pflegeaufgaben sowie die Beibehaltung der Vereinbarkeit als gesetzlichen Auftrag der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC). Die teilweise rechtliche Besserstellung der BfCen und ihrer Stellvertreter/innen bewerten wir positiv, ebenso die grundsätzliche Verankerung einer Freistellungsquote für Beauftragte für Chancengleichheit im Gesetz, die Stärkung der Position der stellvertretenden BfC (Aufgaben zur eigenständigen Erledigung) und die gesetzliche Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich. Die Beibehaltung der Namensgebung hilft unseres Erachtens, die Wirksamkeit der Gesetzgebung zu verstetigen.

Die GEW kritisieren, dass das Gesetz mit dem Ziel der paritätischen Besetzung von Beförderungsämtern gerade im Schulbereich, der den Löwenanteil der Landesbeschäftigten ausmacht, dem Auftrag der Chancengleichheit nicht gerecht wird. Während bei einem Beschäftigtenanteil eines Geschlechts unter 50 Prozent die Förderziele an dem Beschäftigtenanteil bemessen werden (Kaskadenmodell), ist dies bei einem Beschäftigtenanteil von über 50 Prozent nicht der Fall. Dies entspricht unseres Erachtens nicht den Empfehlungen des im Novellierungsprozess zu Rate gezogenen „Rechtsgutachtens zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung“ von Prof. em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier unter Mitwirkung von Dr. Martin Heidebach im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen vom Mai 2015.

Auch viele Detailregelungen bzw. fehlende Detailregelungen treffen gerade den Schul- und Bildungsbereich negativ. Diese sind in der unten stehenden Aufstellung aufgelistet. Wir hoffen sehr darauf, dass diese im Anhörungsverfahren Berücksichtigung finden.

Eine generelle Verbesserung erwarten wir auch bei den Regelungen zu den Chancengleichheitsplänen. Es ist wünschenswert, dass die öffentliche Verwaltung die Chancengleichheitspläne als integriertes, verbindliches Personalentwicklungsinstrument erkennt. Leider lässt der Gesetzgeber offen, was passiert, wenn die Chancengleichheitspläne nicht erfüllt werden. Ein Klagerecht für die BfC ist nicht gesetzlich verankert. Die Leistung der Dienststellenleitungen wird nicht an ihrem Einsatz für Chancengleichheit und Gleichstellung bemessen.

Die GEW bedauert außerdem, dass es nicht gelungen ist, der Beauftragten für Chancengleichheit grundsätzlich das passive Wahlrecht für den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung einzuräumen, wie dies im Nachgang der Novellierung des LPVG von vielen Akteur/innen im politischen Raum als richtig anerkannt worden war.

Vorblatt: Durch die Konkretisierung der Freistellungsregelung für die Beauftragte für Chancengleichheit sind finanzielle Mehraufwendungen nicht zu erwarten.	Die GEW kritisiert seit langem die schlechte Ausstattung der BfC und vertritt daher die Position, dass eine aufkommensneutrale Regelung keine Verbesserungen für den Schul- und Hochschulbereich bringt. Zumindest sollte die Einsparung durch den veränderten Berichtszyklus für die Chancenpläne wieder als Anrechnung den BfC zugutekommen. Die ursprüngliche Fassung des Sozialministeriums kommt unseres Erachtens den Bedarfen an Schulen wesentlich näher.
§ 1 Gesetzesziel	Die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache im dienstlichen Schriftverkehr wurde nicht berücksichtigt.
§ 2 Besondere Verantwortung	Ergänzungsvorschlag: „Die Erfolge bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes und die Erfüllung des Chancengleichheitsplans nehmen Einfluss auf die dienstliche Beurteilung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben.“

§ 3 Geltungsbereich	Wir haben den ursprünglichen Ansatz des SM begrüßt, ein Artikelgesetz zu schaffen und vermissen an dieser Stelle die Verzahnung mit dem Landeshochschulgesetz.
§ 4 Begriffsbestimmungen	Der Dienststellenbegriff wurde nicht wie vorgeschlagen definiert. Die Ansprechpartnerin ist weiterhin im Gesetz vorgesehen.
§ 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans	Wir kritisieren die verlängerte Frist für die Berichtspflicht, begrüßen den Zwischenbericht und kritisieren, dass keine Chancengleichheitspläne für kleinere Einheiten unterhalb einer großen personalverwaltenden Stelle vorgesehen sind.
§ 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans	Während bei einem Beschäftigtenanteil eines Geschlechts unter 50 Prozent die Förderziele an dem Beschäftigtenanteil bemessen werden (Kaskadenmodell) ist dies bei einem Beschäftigtenanteil von über 50 Prozent nicht der Fall. Dadurch ist keine Chancengleichheit für Frauen im Schulbereich und an den Pädagogischen Hochschulen gewährleistet und somit das Gesetzesziel verfehlt. Chancengleichheit und Kaskadenmodell müssen in die Begriffsbestimmungen aufgenommen werden.
§ 7 Bekanntmachung, Veröffentlichung	
§ 8 Erfüllung	Ein Klagerecht der BfC ist nicht wie gefordert vorgesehen.
§ 9 Ausschreibung von Stellen	Es wurde nicht übernommen, dass eine Stelle neu ausgeschrieben werden muss, wenn sich keine Frau bewirbt.
§ 10 Bewerbungsverfahren	
§ 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen	
§ 12 Fort- und Weiterbildung	
§ 13 Gremien	
§ 14 Erreichen der Parität	Siehe § 6
§ 15 Bestellung	Die fachliche Beraterin muss nach Ausschreibung bestellt werden. Eine Stellvertreterin muss für alle BfC und Fachliche Beraterinnen eindeutig gesetzlich festgeschrieben sein.

§ 16 Verfahren zur Bestellung	<p>Der Vorschlag der generellen Wahl von BfC und Fachlichen Beraterinnen wurde nicht berücksichtigt.</p> <p>Beim aktiven Wahlrecht sind die weder die beurlaubten Kolleginnen berücksichtigt noch das Wahlrecht der teilabgeordneten Kolleginnen geregelt. Hier fordern wir eine Regelung analog zum LPVG.</p>
§ 17 Erlöschen der Bestellung, Widerruf, Neubesetzung	
§ 18 Rechtsstellung	<p>Wir begrüßen die geringfügigen Verbesserungen, halten sie aber für unzureichend. Wir fordern eine Vollfreistellung für BfC an SSÄ sowie insgesamt eine gestaffelte Freistellungsregelung und angemessene Ausstattung mit Anrechnung, Fortbildungsmöglichkeit und weiteren Ressourcen, die eine effektive Arbeit ermöglicht.</p>
§ 19 Grundsätze für die Zusammenarbeit	<p>Satz 2, Absatz 3 ist nicht wie vorgeschlagen gestrichen worden.</p>
§ 20 Sonstige Aufgaben und Rechte	<p>Unseren Forderungen nach besseren Fortbildungsmöglichkeiten, von der Dienststellenleitung unabhängiger Arbeitsplanung und nach der Wiedererlangung des passiven Wahlrechts nach LPVG wurde nicht entsprochen. Diese muss im LPVG oder im ChancenG geregelt werden. Auch in die Schwerbehindertenvertretung ist eine BfC nach wie vor nicht wählbar.</p>
§ 21 Beanstandungsrecht	<p>Siehe §8 Erfüllung der Chancengleichheitspläne</p>
§ 22 Aufgaben der Stellvertreterin	<p>Eine Stellvertreterin muss an jeder Stelle eindeutig vorgesehen sein.</p>
§ 23 Arbeitskreis der BfC der Ministerien und des Rechnungshofes	<p>Wir kritisieren, dass keine Aufgabenbeschreibung für den Arbeitskreis im Gesetz enthalten ist.</p>
§ 24 Kommunale Gleichstellungspolitik	<p>Die gesetzliche Verankerung einer Gleichstellungsbeauftragten erst ab 50.000 Beschäftigten und die Finanzierung lediglich der nach außen gerichteten Aufgaben durch den Gesetzgeber legen nahe, dass die Situation der kommunal Beschäftigten sich durch die Novellierung nicht wesentlich verbessert.</p>
§ 25 Beauftragte	<p>vgl. §15</p>
§ 26 Aufgaben, Rechte	<p>vgl. § 21</p>

§ 27 Chancengleichheitspläne	Chancenpläne müssen im Sinne der kommunal Beschäftigten verpflichtend sein und es muss auch hier geregelt sein, was bei Nichterfüllung geschieht.
§ 28 Verpflichtete	
§ 29 Familiengerechte Arbeitszeit	
§ 30 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben	
§ 31 Wechsel zur Vollbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg	
§ 32 Übergangsvorschrift	
§ 33 Evaluation	Bei der Evaluation muss berücksichtigt werden, ob das Gesetz trotz mangelhafter Ausstattung der BfC mit Ressourcen und Rechten Wirksamkeit entfalten kann.
§ 34 Inkrafttreten	

Mit freundlichen Grüßen

Doro Moritz