



Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-
Württemberg

GESETZ

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Landesverwaltung



© contrastwerkstatt / Fotolia.com

contrastwerkstatt/Fotolia.com

Das neue Chancengleichheitsgesetz soll helfen, Frauen und Männer im öffentlichen Dienst tatsächlich gleichzustellen und insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Es ist am 27. Februar 2016 in Kraft getreten und löst das bisherige Chancengleichheitsgesetz aus dem Jahr 2005 ab.

Mit dem neuen „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“ will die Landesregierung das berufliche Vorankommen von Frauen in der Verwaltung gezielt fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern.

Gleichstellungsbeauftragte in den Stadt- und Landkreisen sowie Städten ab 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern werden Pflicht

Ein Schwerpunkt der Novellierung lag in der gesetzlichen Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich. Die Kommunen werden nunmehr stärker in die Pflicht genommen, die Gleichberechtigung zu fördern und voranzubringen. Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 müssen eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Bisher war dies freigestellt.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollen die Frauenförderung in den Kommunen vorantreiben und einen entscheidenden Teil zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst beitragen.

Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit werden gestärkt

Mit dem neuen Gesetz werden die Rechte und Einflussmöglichkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) ausgeweitet und verbindlich geregelt. Sie werden künftig stärker in den Bewerbungsprozess eingebunden und haben das Recht an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. Sie sind nicht an Weisungen gebunden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin zu bestellen.

Mehr Frauen in Gremien

Die Regelungen für die Besetzung von Gremien werden verbindlich. Das heißt Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, sind künftig zunächst zu mindestens 40 Prozent mit Frauen zu besetzen. Ab dem Jahr 2019 erfolgt eine Besetzung zu gleichen Anteilen.

Anreize für Dienststellen

Um dem Gleichstellungsgedanken größere Geltung zu verschaffen und den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu fördern, wird ein Anreizsystem für die Dienststellen geschaffen. So muss eine Dienststelle beispielsweise keinen Chancengleichheitsplan mehr erstellen, wenn sie das Gesetzesziel erreicht hat.

Dienstherr muss Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherstellen

Die Dienststellen sind verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Außerdem sind sie aufgefordert, die Rahmenbedingungen für Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und pflegeaufgaben zu verbessern. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen Nachteil erleiden.

Nach dem neuen Chancengleichheitsgesetz gilt dies ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes

Die Neuerungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen des 2016 novellierten Chancengleichheitsgesetzes wurden durch eine Evaluation im Auftrag des Sozialministeriums Baden-Württemberg überprüft.

Im Frühjahr 2020 wurde die Universität Heidelberg mit der Evaluation beauftragt, die aufgrund eines breit angelegten Beteiligungsprozesses über einen längeren Zeitraum konzipiert war.

Der Evaluationsbericht liegt als Kurz- und Langfassung vor (unter „**Downloads**“).

Weiterführende Informationen

[FAQ \(Antworten auf häufige Fragen\) zum ChancenG](#)

Downloads

[Kurzfassung: Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg \(PDF\)](#)

[Langfassung: Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg \(PDF\)](#)

[Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg - ChancenG \(PDF\)](#)

[Broschüre zum Chancengleichheitsgesetz \(PDF\)](#)

[Vordrucke zur Durchführung der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit \(PDF\)](#)

Vordrucke zur Durchführung der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit (DOC)

Verordnung der Landesregierung über die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit (PDF)

Downloads: Bilanzberichte

Zweiter Bilanzbericht zum Chancengleichheitsgesetz: 2010-2015 (PDF)

Erster Bilanzbericht zum Chancengleichheitsgesetz: 2005-2009 (PDF)

Downloads für Kommunen

Empfehlungen zur Aufstellung eines kommunalen Chancengleichheitsplans (PDF)

Verwaltungsvorschrift (VwV) kommunale Gleichstellungsbeauftragte (PDF)

Anlage Empfehlungen zur VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte (PDF)

VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte - Antrag (DOC)

VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte - Kostennachweis (DOC)

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (PDF)

Downloads: Chancengleichheitspläne und Zwischenberichte

Staatsministerium: Chancengleichheitsplan 2020-2025 (PDF)

Staatsministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2020-2025

Justizministerium: Chancengleichheitsplan 2019-2024 (PDF)

Justizministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2019-2024 (PDF)

Justizministerium: Chancengleichheitsplan 2019-2024 für den höheren Dienst bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, für den gehobenen Dienst in den Bereichen der württembergischen Bezirksnotare/Notarvertreter und der Amtsanwaltslaufbahn sowie für den höheren und gehobenen Dienst bei der Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen (PDF)

Ministerium Ländlicher Raum: Chancengleichheitsplan 2016-2022 (PDF)

Kultusministerium: Chancengleichheitsplan 2020-2026 (PDF)

Finanzministerium: Chancengleichheitsplan 2018-2023 (PDF)

Finanzministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2018-2023 (PDF)

Innenministerium: Chancengleichheitsplan 2021-2026 (PDF)

Innenministerium: Chancengleichheitsplan 2015-2020 (PDF)

Innenministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2015-2020 (PDF)

Rechnungshof: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2023 (PDF)

Rechnungshof: Chancengleichheitsplan 2020-2026 (PDF)

Sozialministerium: Chancengleichheitsplan 2022-2028 (PDF)

Sozialministerium: Chancengleichheitsplan 2015-2020 (PDF)

Wissenschaftsministerium: Chancengleichheitsplan 2018-2024 (PDF)

Wissenschaftsministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht mit Anlage 2021 (PDF)

Verkehrsministerium: Chancengleichheitsplan 2022-2028 (PDF)

Verkehrsministerium: Chancengleichheitsplan 2016-2022 (PDF)

Verkehrsministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2016-2022 (PDF)

Wirtschaftsministerium: Chancengleichheitsplan 2017-2023 (PDF)

Wirtschaftsministerium: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2017-2023 (PDF)

Wirtschaftsministerium: Anlage Zwischenbericht 2017-2023 - Gremienbesetzung (PDF)

Rechnungshof: Chancengleichheitsplan Zwischenbericht 2018 (PDF)

Link dieser Seite:

https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner/chancengleichheitsgesetz?FE_SES=&cHash=904de3263af57e8e97aa87288f0c5562