

Das Referat Gleichstellung informiert:

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChG)

Am 27. Februar 2016 ist das neue Chancengleichheitsgesetz (ChG) in Kraft getreten und löst das bisherige ChG aus dem Jahr 2005 ab. Den neuen Gesetzestext sowie die Verordnung der Landesregierung zur Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit findet man auf der Homepage des Sozialministeriums Baden-Württemberg.

Wahlen zur Beauftragten für Chancengleichheit

An vielen beruflichen Schulen im Land finden in diesem Schuljahr BfC Wahlen statt. Die §§15 bis 17 des neuen ChG beschäftigen sich mit der Bestellung und der Wahl der BfC und ihrer Stellvertreterin:

- Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle, die nicht seit 12 oder mehr Monaten ohne Bezüge oder Entgelt beurlaubt sind.
- Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Nicht wählbar ist, wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist. Die Wählbarkeit ist an der Dienststelle möglich, an die überwiegend abgeordnet ist.
- Die BfC und ihre Stellvertreterin werden in getrennten Wahlgängen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Das Verfahren zur Durchführung der Wahl wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung geregelt. Diese Rechtsverordnung zum neuen ChG liegt bisher noch nicht vor.
- Nach §16 Abs.4 kann bei Vorliegen von nur einer Bewerbung die Dienststelle die Bewerberin zur BfC bestellen und auf die weitere Durchführung des Wahlverfahrens verzichten. Liegt aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten keine Bewerbung vor, kann die Dienststelle einen zur Ausübung des Amtes bereiten männlichen Beschäftigten bestellen. Andernfalls ist das Wahlverfahren nach Ablauf von 6 Monaten zu wiederholen.

Beauftragte für Chancengleichheit werden an allen Dienststellen des Landes mit 50 und mehr Beschäftigten gewählt. Kleinere Dienststellen wählen eine Ansprechpartnerin. Die Amtsperiode beträgt 5 Jahre (§15ChG).

Familien- und Pflegegerechte Arbeitszeit

§29 ChG regelt die familien-und pflegegerechte Arbeitszeit. Dienststellen können auf Antrag eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach §14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftiger naher Angehöriger nach §7Absatz 3 Pflege ZG betreut werden müssen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

Unter nahen Angehörigen sind zu verstehen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Einen Vordruck zur Stellung eines Antrags auf familien- und pflegegerechte Arbeitszeit finden Sie auf der Homepage des BLV unter „Arbeit und Recht“ in der Rubrik „Chancengleichheit“.

Christa Holoch

Leitung Referat Gleichstellung

April 2016