

Antrag

der Abg. Alena Trauschel und Nikolai Reith u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welchen Handlungsbedarf sie aus der im Frühjahr 2020 durchgeführten Evaluation des im Jahr 2016 novellierten Chancengleichheitsgesetzes für die derzeitige Legislaturperiode und darüber hinaus sieht;
2. wie sich der Umsetzungsstand zur im Koalitionsvertrag vereinbarten Weiterentwicklung/Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg darstellt;
3. inwieweit eine Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg noch in dieser Legislaturperiode geplant ist und falls nicht, wie sie dies begründet;
4. welche konkreten Maßnahmen sie bei der Novellierung für notwendig hält;
5. welche Fortschritte sie insbesondere bei der Koordination der Gleichstellungsbeauftragten erzielt hat und welche weitere Maßnahmen hierzu geplant sind;
6. welche Rückmeldungen sie aus den Kommunen hinsichtlich der Pflicht, die Gleichberechtigung zu fördern sowie hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, erhalten hat und wie sie auf mögliche Kritikpunkte reagiert hat;
7. wie sie die zeitlichen Ressourcen der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) zur Ausführung ihrer Aufgabenbereiche beurteilt;
8. welche Informationsmaterialien die Landesregierung aktuell für die Beauftragten für Chancengleichheit bereitstellt;

9. inwieweit sie die Bereitstellung weiterer Materialien (wie FAQ) für die Beauftragten für Chancengleichheit plant und wie diese flächendeckend beworben werden sollen.

28.4.2023

Trauschel, Reith, Haußmann, Birnstock, Bonath,
Brauer, Goll, Haag, Dr. Jung, Karrais FDP/DVP

Begründung

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg soll helfen, Frauen und Männer im öffentlichen Dienst tatsächlich gleichzustellen und insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 22. Mai 2023 Nr. 25Ref-0141.5-017/4679 nimmt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. welchen Handlungsbedarf sie aus der im Frühjahr 2020 durchgeführten Evaluation des im Jahr 2016 novellierten Chancengleichheitsgesetzes für die derzeitige Legislaturperiode und darüber hinaus sieht;*

Der Bericht der Universität Heidelberg zur Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) hat das Gesetz als eine wichtige Grundlage zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bewertet. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass deutliche Verbesserungen bei der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst erreicht worden sind. Der Evaluationsbericht enthält als Schlussfolgerung der quantitativen und qualitativen Datenanalyse 16 Handlungsempfehlungen.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat aus den Handlungsempfehlungen des Evaluationsberichts sieben Maßnahmen abgeleitet, die das Ergebnis der Evaluation aufgreifen und kurz- und mittelfristig umgesetzt werden sollen. Eine Gesetzesnovelle wurde als langfristige Maßnahme eingestuft. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Maßnahmen:

Kurzfristig umsetzbare Maßnahmen:

- Die Einrichtung einer Vernetzungsstelle
- Die Kommentierung des ChancenG durch FAQ
- Novellierung der VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte inkl. Empfehlungen
- Überarbeitung der Empfehlungen zur Erstellung eines Chancengleichheitsplanes
- Analyse der Gleichstellungsarbeit in kleineren und mittleren Kommunen

Mittelfristig umsetzbare Maßnahmen:

- Prüfung auf Durchführbarkeit regelmäßiger Bilanzberichte des Sozialministeriums
- Fortbildungskonzept zum ChancenG

2. *wie sich der Umsetzungsstand zur im Koalitionsvertrag vereinbarten Weiterentwicklung/Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg darstellt;*
3. *inwieweit eine Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg noch in dieser Legislaturperiode geplant ist und falls nicht, wie sie dies begründet;*
4. *welche konkreten Maßnahmen sie bei der Novellierung für notwendig hält;*

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 2 bis 4 zusammen beantwortet.

Eine Novelle des Chancengleichheitsgesetzes ist keine zwingende Voraussetzung für die Weiterentwicklung des Gesetzes bzw. das Voranbringen der Gleichstellungsarbeit. Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse wurden kurz- und mittelfristig umzusetzende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des ChancenG abgeleitet. Die Maßnahmen sind teilweise bereits umgesetzt oder befinden sich in Planung.

Umgesetzt ist bereits die Einrichtung einer Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien, deren Aufgabe die Vernetzung der Akteurinnen in den Kommunen und im Land ist, die für mehr Informationsfluss und Austausch von Expertise sorgt und die Arbeit der Akteurinnen im Land unterstützt.

Auch die Maßnahme der Novelle der auf dem ChancenG basierenden Verwaltungsvorschrift zur Förderung der Gleichstellungsarbeit in den Kommunen ist bereits umgesetzt. Die neue Fassung der Verwaltungsvorschrift kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist zum Januar 2023 in Kraft getreten. Die Verwaltungsvorschrift regelt die Kostenerstattung für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Neu ist, dass die Verwaltungsvorschrift erstmalig konkrete Empfehlungen zur personellen und sächlichen Ausstattung sowie zur organisatorischen Verortung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten enthält, um das Evaluationsergebnis einer konkreten Vorgabe zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen umzusetzen.

Des Weiteren ist die Empfehlung des Evaluationsberichts zu einer Verbesserung der Information über das ChancenG durch die Erstellung einer Zusammenstellung von häufigen Fragen zum ChancenG mit Antworten, sogenannten Frequently Asked Questions (FAQ) aufgegriffen und umgesetzt worden. Die Übersicht wird die praktische Umsetzung des ChancenG für Dienststellen, Beauftragte für Chancengleichheit und kommunale Gleichstellungsbeauftragte erleichtern. Sie wird in Kürze auf der Internetseite des Sozialministeriums veröffentlicht werden. Die Übersicht soll künftig laufend ergänzt und aktualisiert werden.

In Arbeit ist die Erstellung eines Fortbildungskonzepts für Beauftragte für Chancengleichheit, kommunale Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte. Die Grundlagen eines modularen Konzepts zu Fortbildungen zum ChancenG sind bereits erarbeitet. Zielgruppenspezifisch sollen zudem einzelne Fortbildungsmodule entwickelt werden und die Umsetzung sollen folgen.

Ferner wird derzeit die Arbeitshilfe zur Erstellung von Chancengleichheitsplänen überarbeitet, um die praktische Umsetzung des ChancenG in der Fläche zu erleichtern.

Die Landesregierung sieht die Novellierung des ChancenG als langfristige Maßnahme. Konkrete Maßnahmen in Bezug auf die Novellierung werden zu gegebener Zeit zu beraten sein. Das Ministerium konzentriert sich derzeit auf die Umsetzung der kurz- und mittelfristigen Maßnahmen.

5. welche Fortschritte sie insbesondere bei der Koordination der Gleichstellungsbeauftragten erzielt hat und welche weitere Maßnahmen hierzu geplant sind;

In Umsetzung des Koalitionsvertrages 2022 und der abgeleiteten Maßnahme aus den Evaluationsergebnissen wurde im März 2022 die Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit eingerichtet. Zur Förderung eines kontinuierlichen Informationstransfers, zur allgemeinen und individuellen Beratung sowie zur Förderung der systematischen Zusammenarbeit der Adressatinnen werden beispielsweise folgende Aufgabenbereiche wahrgenommen:

- Beratung und Unterstützung zu Fragen in Bezug auf das ChancenG
- Abwicklung der Kostenerstattung (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte)
- Bündelung und Weitergabe von Informationen
- Vernetzungstreffen
- Austausch mit den Akteurinnen auf Landesebene und kommunaler Ebene
- Mitwirkung bei der Umsetzung der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Bereits vor Einrichtung der Vernetzungsstelle fand ein Informationsfluss und regelmäßiger Austausch mit den Arbeitskreisen der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten statt, dieser wurde durch die Vernetzungsstelle ausgebaut, erweitert und systematisiert.

6. welche Rückmeldungen sie aus den Kommunen hinsichtlich der Pflicht, die Gleichberechtigung zu fördern sowie hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, erhalten hat und wie sie auf mögliche Kritikpunkte reagiert hat;

Im Mittelpunkt der Novellierung des ChancenG von 2016 stand die gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000. Entsprechend lag einer der Schwerpunkte der Evaluation darauf, den Stand der Umsetzung des Gesetzes auf der kommunalen Ebene mit zu analysieren.

Im kommunalen Bereich werden von den Gleichstellungsbeauftragten neben den Aufgaben zur verwaltungsinternen Gleichstellung auch eine Vielzahl von Aufgaben externer Gleichstellungsarbeit (z. B. Organisation von Veranstaltungen, Veröffentlichung von Informationsmaterialien, die sich an Bürgerinnen und Bürger richten) wahrgenommen. Die Umsetzung der vielfältigen Aufgaben gestaltet sich je nach Landkreis oder Kommune sehr unterschiedlich. So haben größere Kommunen und Stadtkreise zum Beispiel ganze Abteilungen für die Gleichstellungsarbeit, wohingegen kleinere Kommunen oder Landkreise lediglich eine Person (teilweise mit Stellenanteilen) für die Gleichstellungsarbeit einsetzen. Im Austausch mit der kommunalen Ebene wurde einerseits die Maßgabe von 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern zur Kostenerstattung sowie die sehr unterschiedliche Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten thematisiert. Auch im Rahmen des Evaluationsberichtes wurde dargestellt, dass die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene grundsätzlich von zwei zentralen Ressourcen abhängig ist: dem Stellenumfang und dem vorhandenen Budget.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat auf diese Ergebnisse bereits reagiert, indem die VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte um eine Anlage mit Empfehlungen ergänzt wurde. Die Anlage zur VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte umfasst Empfehlungen zur personellen und sächlichen Ausstattung sowie zur organisatorischen Verortung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Die tatsächliche Umsetzung und Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit liegt in Verantwortung der jeweiligen Kommunalverwaltung.

7. wie sie die zeitlichen Ressourcen der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) zur Ausführung ihrer Aufgabenbereiche beurteilt;

Das ChancenG regelt die Entlastungen der Beauftragten für Chancengleichheit. Die Entlastungen wurden im Vorfeld der Gesetzesnovelle 2016 mit allen Ressorts verhandelt und festgelegt.

Im Rahmen der Evaluation des ChancenG wurde berichtet, dass insbesondere in sehr großen Dienststellen zeitliche Kapazitäten zum Beispiel für die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen eng bemessen sind. Die tatsächliche Entlastung und die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Dienststellenleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit werden im Einvernehmen zu Beginn der Amtsperiode in den jeweiligen Dienststellen vereinbart. Es liegt in der besonderen Verantwortung aller im öffentlichen Dienst des Landes Beschäftigten zur Verwirklichung und Förderung der Gleichberechtigung beizutragen und insoweit auch zeitliche Budgets, die den jeweiligen Bedarfen der Dienststelle entsprechen, zu vereinbaren.

8. welche Informationsmaterialien die Landesregierung aktuell für die Beauftragten für Chancengleichheit bereitstellt;

9. inwieweit sie die Bereitstellung weiterer Materialien (wie FAQ) für die Beauftragten für Chancengleichheit plant und wie diese flächendeckend beworben werden sollen.

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 8 und 9 zusammen beantwortet.

Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem zuständigen Fachreferat, der Vernetzungsstelle des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration und dem Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien statt. Durch die Teilnahme an den Arbeitskreissitzungen, einem anlassbezogenen Austausch und der Weitergabe von relevanten Informationen ist ein regelmäßiger, gegenseitiger Austausch und Informationsfluss gewährleistet. So wurde der Arbeitskreis zum Beispiel auch vor Beginn der Evaluation des ChancenG beteiligt.

Zudem stehen auf der Homepage des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration relevante Informationsmaterialien, Vordrucke und Regelungen zum ChancenG zur Verfügung, die regelmäßig aktualisiert werden.

Aus vorhandenen, allgemeingültigen Anfragen an das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration wurden FAQ zum ChancenG erarbeitet, die in Kürze auf der Internetseite des Sozialministeriums veröffentlicht und bei Bedarf fortlaufend aktualisiert werden. Die Erstellung der FAQ aus vorhandenen Anfragen und die laufenden Ergänzungen wird die praktische Umsetzung des ChancenG durch die Dienststellen, Beauftragte für Chancengleichheit und kommunale Gleichstellungsbeauftragte unterstützen.

Lucha

Minister für Soziales,
Gesundheit und Integration