Das Chancengleichheitsgesetz:
Die Aufgaben der Beteiligten – Schulleitungen, BfC und AP

Landtag von Baden Württemberg als gesetzgebendes Organ

beschließt und veröffentlicht

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

Dieses tritt am 26.02.2016 in Kraft (GBl. vom 26.02.2016)

- Es konkretisiert den §3 Abs.2 des GG (Gleichheitsgrundsatz)
- Geltungsbereich: Öffentlicher Dienst des Landes Baden-Württemberg.

Schulleitung – SSA

„Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle..“ (§2)

Die Schulleitung trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Gesetzes

Setzt um, führt aus

Chancengleichheitsgesetz

Gesetzesziel:

- tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und
- die berufliche Förderung von Frauen
- die Beseitigung bestehender Benachteiligungen.
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken

Konkretisierung durch Verwaltungs-vorschriften

Unterstützt SL bei der Umsetzung

Beauftragte für Chancengleichheit und Ansprechpartnerin

unterstützt und berät die Schulleitung bei der Umsetzung des Chancengleichheit-Gesetzes.

Sie achtet auf die Einhaltung des Gesetzes.

Die BfC hat ein Initiativrecht und

nimmt an Personalauswahl und Bewerbungs-gesprächen teil.

Chancengleichheitsplan (§§5ff): Als Instrument der praktischen Umsetzung

- Konkretisiert den Auftrag des Gesetzes,
- Regierungspräsidien müssen ihre Ziele, Zeitvorgaben und Mittel der Zielerreichung eigenverantwortlich und selbstverbindlich für 6 Jahre festlegen.
- Hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauenunterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.
- Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll

Fördermaßnahmen für den Schulbereich: Personalentwicklung mit dem Ziel mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen

- Maßnahmen zur Förderung von Lehrerinnen an Schulen, (Übertragung von Aufgaben, gezielte Ansprache, Ausschreibung von Abordnungsmöglichkeiten)
- Fortbildungsangebote für Lehrerinnen, auch unter Berücksichtigung der teilzeitarbeitenden Lehrkräfte
- Teilzeit und Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- Vorrangige Besetzung von gewünschten Vollzeitstellen mit in Familienarbeit – oder in Pflegezeit stehenden Teilzeitbeschäftigten, ebenso bei gewünschter Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Verantwortung der Maßnahmen liegt bei der Schulleitung
- Ermöglichung einer familien- und pflegegerechten Arbeitszeit (ChancenG §29)
  - Antrag auf familiengerechte Arbeitszeit schriftlich einreichen / Ablehnung muss schriftlich erfolgen unter Beteiligung der BfC
- Unterscheidung zwischen teilbaren und unteilbaren Aufgaben
- Weiterentwicklung der Betreuungsangebote für Kinder

Weitere Verwaltungsvorschrift: z. B. Verordnung über die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit