



UniversitätsKlinikum Heidelberg

Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg

§ 1 Gesetzesziele

Neu

„(3) Ziel des Gesetzes ist darüber hinaus die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann.“

§ 2 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitungen und die **Personalvertretungen**, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. **Dies gilt insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.**

§ 3 Geltungsbereich

(3) Soweit das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft ein Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts gründet oder umwandelt, soll **die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbart werden**. Die kommunale Gebietskörperschaft soll ihre Gesellschafterrechte in Unternehmen des Privatrechts, auf die sie durch mehrheitliche Beteiligung oder in sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmen-den Einfluss nehmen kann, so ausüben, dass die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung finden.

§ 4 Begriffsbestimmungen

neu Pflegeaufgaben:

„ (3) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person eine nach § 14 Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) pflegebedürftige nahe angehörige Person nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) tatsächlich und nicht erwerbsmäßig häuslich pflegt oder betreut.

§ 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans

(1): betrifft Universitäten – wenn nach § 4 (5) Landeshochschulgesetz Gleichstellungspläne für alle hauptamtlich Beschäftigten aufgestellt werden, entfällt die Pflicht, nach dem ChancenG welche aufzustellen

Chancengleichheitsplan gilt jetzt 6 Jahre

§ 6 Inhalt des Chancengleichheitsplans

- (1)4. die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen, sowie
 - 5. die Gremienbesetzung nach § 13.

- (3) neu: bei Unterrepräsentanz Orientierung am Kaskadenmodell

§ 9 Ausschreibung von Stellen

(3) Die Beauftragte für Chancengleichheit soll bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt werden. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

§ 10 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

(3) Bei der Stellenbesetzung kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

§ 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

(4) Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der **Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen**. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

§ 13 Gremien

(1) In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen nach Absatz 5 vorliegt. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden.

(2) Wird ein Gremium gebildet oder wiederbesetzt von einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, ist auf eine Besetzung des Gremiums mit mindestens 40 Prozent Frauen hinzuwirken.

(3) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

§ 15 Bestellung

Amtszeit der BfC jetzt 5 statt bisher 4 Jahre

§ 16 Verfahren zur Bestellung

(1) neu: nicht wahlberechtigt sind weibliche Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als 12 Monaten ohne Bezüge beurlaubt sind.

§ 18 Rechtsstellung

(3) Umfang der Entlastung der BfC festgelegt: ab 300 Beschäftigte 50%, ab 600 Beschäftigte Vollzeit-Entlastung

§ 20 Sonstige Aufgaben und Rechte

(2): Die BfC kann explizit aktiv werden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

§ 22 Aufgaben der Stellvertreterin

Die Stellvertreterin kann mit Einverständnis der BfC Aufgaben eigenständig erledigen und ist dafür auch entsprechend von ihrer bisherigen Tätigkeit zu entlasten.

§ 31 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung müssen im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden:

1. **Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen**, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(3) Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.