



## Positionspapier Stand Februar 2026

Der öffentliche Dienst wird zunehmend weiblich. Gleichzeitig ist der Teilzeitanteil bei Frauen um ein Vielfaches höher als der der Männer, da Frauen ihre Arbeitszeit an Care-Arbeitsituationen anpassen. Zudem sind Frauen in den Leitungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert.

### Verlässliche, bezahlbare Kinderbetreuung für mehr Frauenerwerbstätigkeit im öff. Dienst

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein zentrales Problem, dass, trotz aller Maßnahmen der Vergangenheit, die Kinderbetreuungsinfrastruktur nicht an Erwerbsarbeitsbedingungen angepasst ist. Viele Kolleginnen könnten mehr Stunden arbeiten, wenn eine verlässliche Kinderbetreuung angeboten würde. Aktuell sind aber weder die Verfügbarkeit, hinsichtlich z.B. der Kita-Plätze und hinsichtlich der Betreuungszeitfenster, noch die Kosten der Angebote so, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit selbstbestimmt und auch in Bezug auf die Bedingungen der Dienststellen gesichert aufnehmen können. **Wer schnell mehr Fachkräfte im öffentlichen Dienst braucht, sollte in Kinderbetreuung investieren, die bezahlbar und verlässlich ist – anstatt Kitaplätze als Einsparpotential für klamme Haushalte wahrzunehmen.** Wenn Gleichstellung und Gleichberechtigung durchgesetzt werden sollen, ist Betreuungsinfrastruktur Daseinsvorsorge, die finanziell abgesichert werden muss.

### Novelle des Chancengleichheitsgesetzes für mehr Frauenerwerbstätigkeit im öff. Dienst

Die Novelle des ChancenG muss endlich auf die Agenda. Zentrale Problemfelder des Gesetzes wurden durch die Evaluation 2022 erhoben, daraus folgt: Die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) müssen gestärkt werden. Gleichstellung und Gleichberechtigung dürfen nicht abhängig vom guten Willen der Leitungsebene sein. Institutionalisierte Möglichkeiten der Durchsetzung der Gesetzesziele müssen geschaffen werden: Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten sowie klare Regelungen und Strukturen der Beteiligung müssen etabliert, die Ressourcen aufgestockt werden. Die Fortbildungen von Führungskräften und BfC in Fragen der gesetzlichen Regelungen zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen fest im Haushalt verankert werden. Notwendig ist die Einrichtung einer unabhängigen Anlaufstelle für alle Ressorts und Verwaltungsebenen zu Fragen in diesem Bereich, z.B. eine Ombudsstelle.

Die Chancengleichheitspläne sollten flexibel an den noch zu erreichenden Zielen ausgerichtet werden. Zudem sollten Pläne und Zwischenberichte Bilanzcharakter haben, damit sich daraus klare Vorgaben und Verantwortlichkeiten ableiten lassen. Aspekte wie Homeoffice, Desksharing, Aufschlüsselung von Teilzeitumfängen, z.B. unterhältige Teilzeit, müssen berücksichtigt werden.