



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

**Chancengleichheitsplan für die  
Jahre 2017 bis 2023 des Ministeri-  
ums für Wirtschaft, Arbeit und  
Wohnungsbau**



# Vorwort

Entsprechend den Zielvorgaben des Chancengleichheitsgesetzes ist der Chancengleichheitsplan ein wichtiges Instrument der Personalplanung und –entwicklung. Es geht darum, Arbeitsbedingungen und –strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen bekommen wie Männer.

Gleichstellung im öffentlichen Dienst und eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen können wir nur erreichen, wenn wir Rahmenbedingungen schaffen und ausbauen, die Frauen und Männer mit passgenauen Arbeitsplatzmodellen sowie bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen. Dadurch ermöglichen wir es insbesondere Frauen berufliche Ausstiege zu vermeiden, die sogenannte "Rush Hour" des Lebens zu entzerren und vielfältige, gleichberechtigte Lebens- und Karrieremodelle umzusetzen.

Um einen nachhaltigen Wandel zu erreichen, müssen alle Instrumente moderner Personalpolitik genutzt werden. Dazu gehören transparente und kompetenzbasierte Besetzungsverfahren und eine systematische Personalentwicklung.

Frauenförderung ist eine Querschnittsaufgabe, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden muss. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Funktionsstelleninhaberinnen und –inhaber mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Verantwortung tragen.

Stuttgart, den 13. März 2018

Michael Kleiner  
Ministerialdirektor

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung .....</b>	<b>Seite 4</b>
1. Allgemeines .....	Seite 4
2. Chancengleichheitspläne.....	Seite 4
3. Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau .....	Seite 5
<b>Teil I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>Seite 6</b>
1. Personalbestand .....	Seite 6
1.1. Gesamtüberblick (Vordruck I.1.1) .....	Seite 6
1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (Vordruck I.1.2).....	Seite 6
1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes.....	Seite 6
1.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes .....	Seite 8
1.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes .....	Seite 9
1.3. Gesamtbetrachtung .....	Seite 10
2. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit .....	Seite 11
2.1. Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Vordrucke I.1.3 bis I.1.6) ...	Seite 11
2.2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen .....	Seite 12
2.3. Telearbeit.....	Seite 13
3. Beurlaubungen (Vordruck I.2).....	Seite 13
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Vordruck I.3) .....	Seite 14
5. Auszubildende (Vordruck I.4) .....	Seite 15
6. Gremien .....	Seite 15
<b>Teil II Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 Chancengleichheitsgesetz.....</b>	<b>Seite 17</b>
1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz .....	Seite 17
1.1. Einstellungen .....	Seite 17
1.2. Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten .....	Seite 17
2. Ziele.....	Seite 17
3. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz.....	Seite 18
3.1. Personalauswahl .....	Seite 18
3.2. Personalentwicklung.....	Seite 20
3.3. Fort- und Weiterbildung .....	Seite 21
3.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	Seite 22

4.	Besetzung von Gremien .....	Seite 26
5.	Geschlechtsneutrale Sprache.....	Seite 26
6.	Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen.....	Seite 26
7.	Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans .....	Seite 26

### **Teil III    Anhang – Tabellenteil**

# Einführung

## 1. Allgemeines

Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz hat der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) vom 23. Februar 2016, welches das Vorgängergesetz vom 11. Oktober 2005 abgelöst hat, wurde die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags im Landesrecht weiter vorangetrieben.

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Bestehende Nachteile für Frauen sollen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz. Zu diesem Zweck sollen Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Darüber hinaus soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, erreicht werden. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden.

Dabei hebt § 2 Chancengleichheitsgesetz die besondere Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben hervor: Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen, insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

## 2. Chancengleichheitspläne

Nach § 5 Chancengleichheitsgesetz hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan notwendig. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (nachfolgend BfC abgekürzt) aufzustellen.

Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz).

Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz).

Weiterhin ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (§ 6 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz).

Der Chancengleichheitsplan ist innerhalb eines Monats nach Ausfertigung in geeigneter Weise bekannt zu machen und im Internet zu veröffentlichen (§ 7 Chancengleichheitsgesetz).

Nach drei Jahren ist ein Zwischenbericht zu erstellen, in dem bei Nichterreichung der Zielvorgaben darzulegen ist, welche Gründe hierfür maßgeblich sind und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden sollen (§ 8 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz).

### **3. Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau**

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2017. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau zu diesem Zeitpunkt auf und legt Zielvorgaben und Umsetzungsmaßnahmen für den Geltungszeitraum fest.

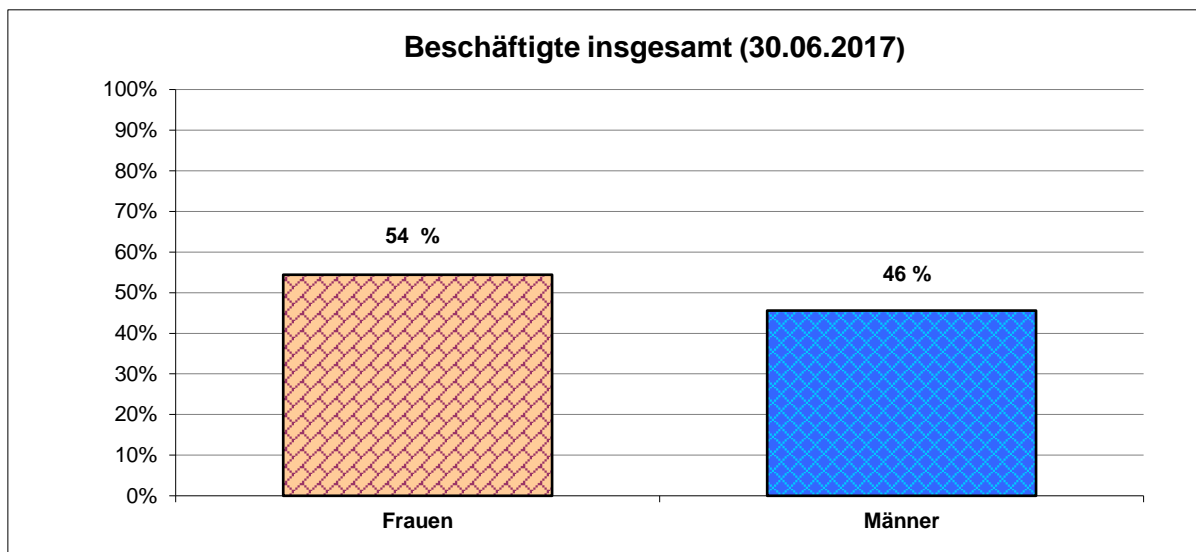
Eine grundlegende Analyse der Veränderungen und des Erfolgs der in der Vergangenheit erfolgten frauenfördernden Maßnahmen ist aufgrund der Ressortumbildungen, die in den Jahren 2016 und 2011 stattfanden, nicht möglich. Im genannten Zeitraum waren das Wirtschafts- und Finanzministerium fusioniert, etwa ein Viertel des ehemaligen Wirtschaftsministeriums wurde 2011 in andere Ressorts integriert. Gleichzeitig mit der Trennung der beiden Ressorts Mitte 2016 wurden mehrere Arbeitsbereiche aus dem Verkehrs- und Sozialministerium in das Wirtschaftsministerium überführt. Daher ist die Kontinuität in der Beschäftigtenstruktur, die Voraussetzung für einen aussagekräftigen Vergleich der Beschäftigtenzahlen ist, nicht gewährleistet. Aus diesem Grund wird auf eine Bewertung vergangener Entwicklungen verzichtet und der Fokus auf die Zukunft gelegt.

# Teil I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

## 1. Personalbestand

### 1.1. Gesamtüberblick (Vordruck I.1.1)

Der Personalbestand des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau umfasste am 30.06.2017 insgesamt 408 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten (ohne die in das Ministerium abgeordneten Bediensteten). Davon waren 222 Frauen, was einem Frauenanteil von 54 % entspricht.



## Bilanz

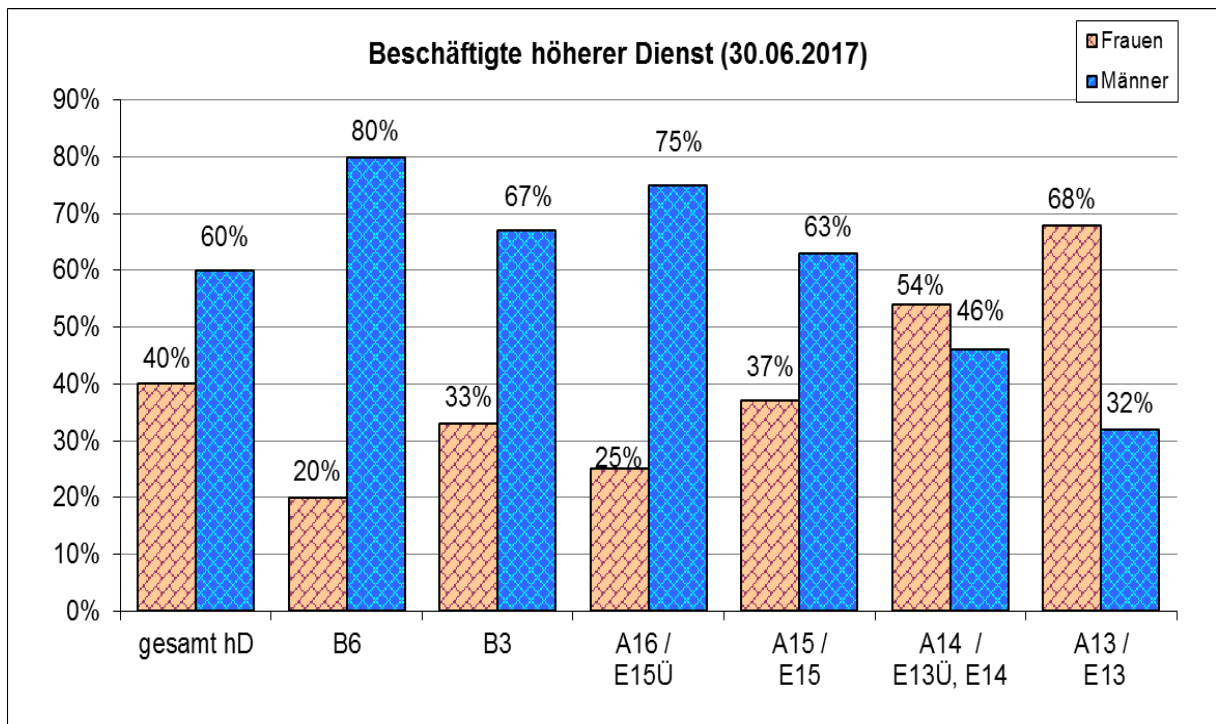
Frauen sind mittlerweile bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl überrepräsentiert.

### 1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (Vordruck I.1.2)

#### 1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2017 waren im höheren Dienst 179 Personen beschäftigt, 71 davon waren Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 40 %.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



## Bilanz

Im Eingangsamte des höheren Dienstes waren Frauen zum Stichtag 30.06.2017 mit 68 % deutlich stärker als Männer vertreten. Im ersten Beförderungsamte der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 14/E14, E13Ü (Stufen 4-5) haben Frauen inzwischen einen Anteil von 54 % erreicht. Dagegen waren sie in den höheren Beförderungsamtern bzw. Entgeltgruppen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

## Bewertung und Ausblick

Nachdem Frauen im Eingangsamte des höheren Dienstes (Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A13/E 13 TV-L) und im ersten Beförderungsamte bereits überproportional vertreten sind, wird sich ihr Anteil in den höheren Beförderungsamtern zwangsläufig erhöhen. Es ist zu erwarten, dass sich die Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Ämtern in den kommenden Jahren auch in den höheren Beförderungsamtern niederschlagen wird.

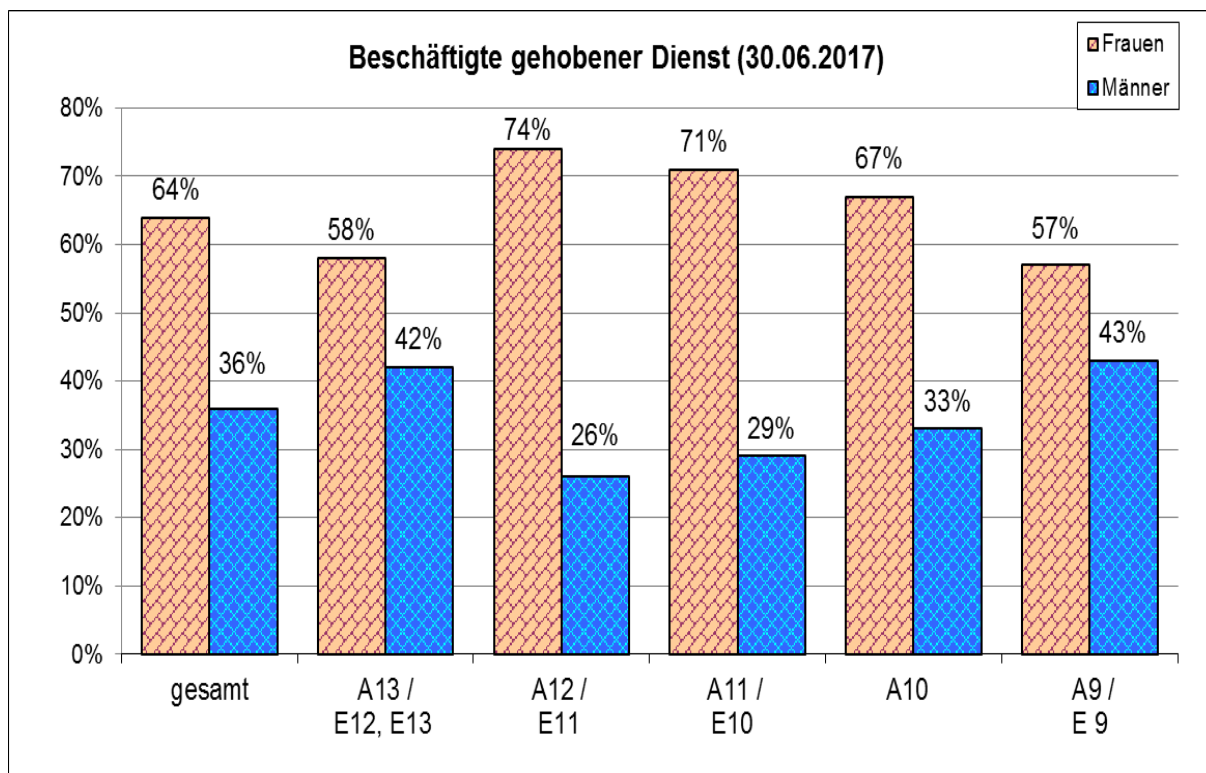
In den Besoldungsgruppen A 15 bis B 6 werden bis zum 30.06.2023 insgesamt 34 Beamte und Beamtinnen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen und zwar 26 Männer und 8 Frauen. Ob die Stellen im genannten Zeitraum tatsächlich frei und besetzbar werden und ggf. wann, lässt sich angesichts der rechtlichen Möglichkeiten auf Antrag vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder den Zeitpunkt des Ruhestands hinauszuschieben, nicht genau vorhersagen. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sich dadurch Chancen bieten, den Anteil der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen zu erhöhen.



### 1.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2017 waren im gehobenen Dienst 117 Personen beschäftigt. 75 davon waren Frauen, was einem Anteil von 64 % entspricht.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. /Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



### Bilanz

Im Eingangsammt und in allen Beförderungssämtern des gehobenen Dienstes sind Frauen inzwischen überrepräsentiert.

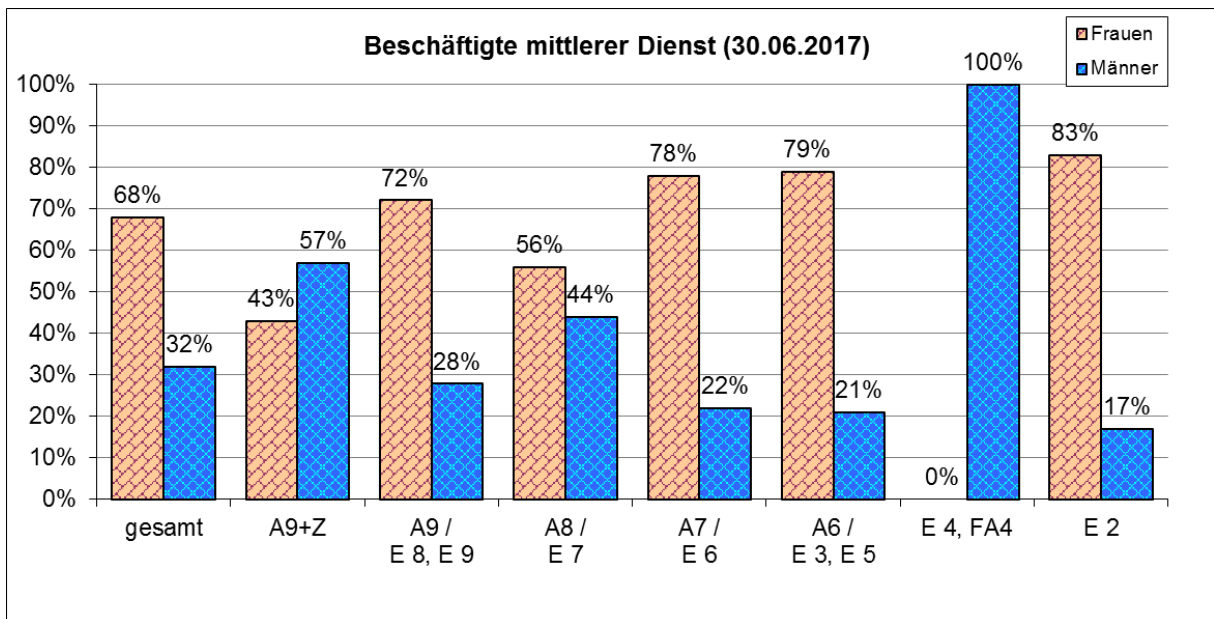
### Bewertung und Ausblick

Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in allen Statusämtern des gehobenen Dienstes ist mehr als erreicht. Inzwischen sind Frauen im gehobenen Dienst sogar deutlich stärker vertreten als Männer.

Es bleibt die Aufgabe, zu beobachten, wie sich der zum Stichtag bestehende Zustand weiterentwickelt. Außerdem ist darauf zu achten, dass Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zum Aufstieg in den höheren Dienst offensteht.

### 1.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 112 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 76 davon waren Frauen, was einem Anteil von 68 % entspricht. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



### Bilanz

Im höchsten Beförderungsamt des mittleren Dienstes (A 9 + Z) lag der Frauenanteil bei 43 %, obwohl sie in allen niedrigeren Beförderungsämtern und im Eingangsamt A 6 deutlich stärker vertreten sind als Männer.

### Bewertung und Ausblick

Im mittleren Dienst sind Frauen in allen Ämtern mit Ausnahme des Spitzenamts der Besoldungsgruppe A 9 mit Zulage überrepräsentiert.

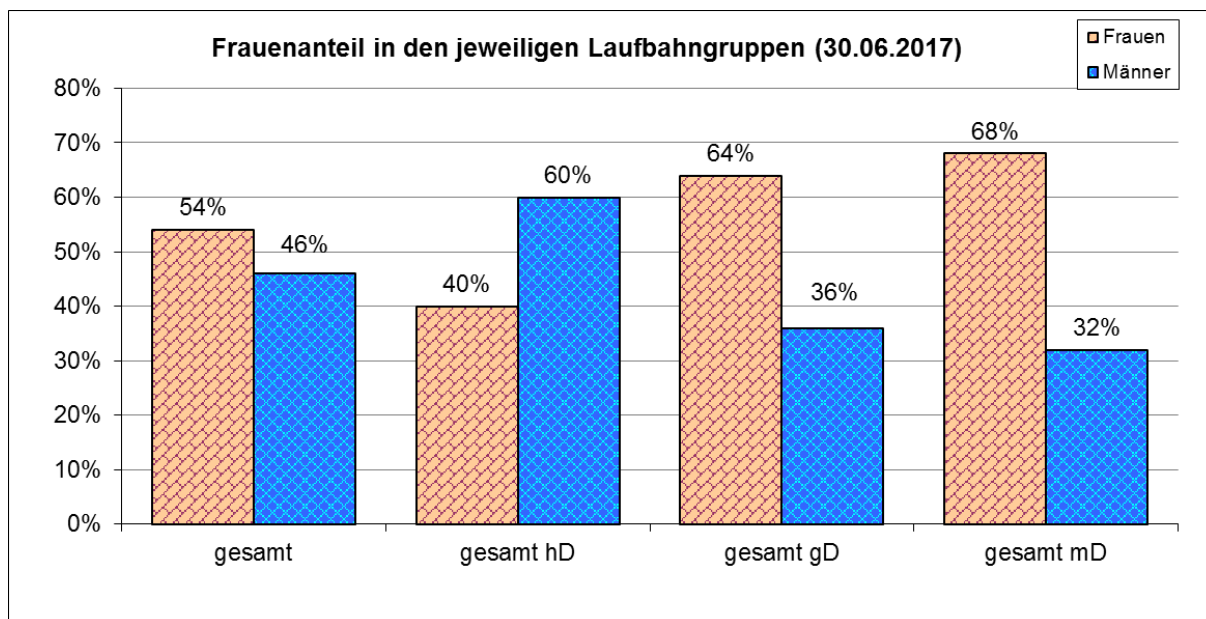
Von den 7 Bediensteten in der Besoldungsgruppe A 9 + Z sind 3 Frauen. In diesem Fall könnte von einer nahezu paritätischen Besetzung ausgegangen werden, wenn man außer Betracht lässt, dass der Frauenanteil im mittleren Dienst 68 % beträgt und im Beförderungsamt A 9 sogar 72 %.

Ein Beamter des mittleren Dienstes in A 9 + Z absolviert derzeit den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Wird er nach Bestehen der Laufbahnprüfung des gehobenen Dienstes in den gehobenen Dienst übernommen, wäre ein Gleichstand zwischen den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 9 + Z erreicht.

Es bleibt die Aufgabe, darauf zu achten, dass den Beamtinnen des mittleren Dienstes weiterhin gleichermaßen der Aufstieg in den gehobenen Dienst offensteht wie den männlichen Bediensteten.

### 1.3. Gesamtbetrachtung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen:



### Bewertung

Im Gesamtpersonal sind Frauen inzwischen etwas stärker vertreten als Männer. Bis auf die Spitzenämter ab A 15 aufwärts konnte in allen Bereichen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden.

Im gehobenen Dienst konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in den Beförderungsposten beseitigt werden. Im mittleren Dienst besteht in fast allen Ämtern eine „konstante“ Überrepräsentanz von Frauen, die sich nur noch nicht im Spitzenamt A 9 + Z widerspiegelt.

### Ausblick

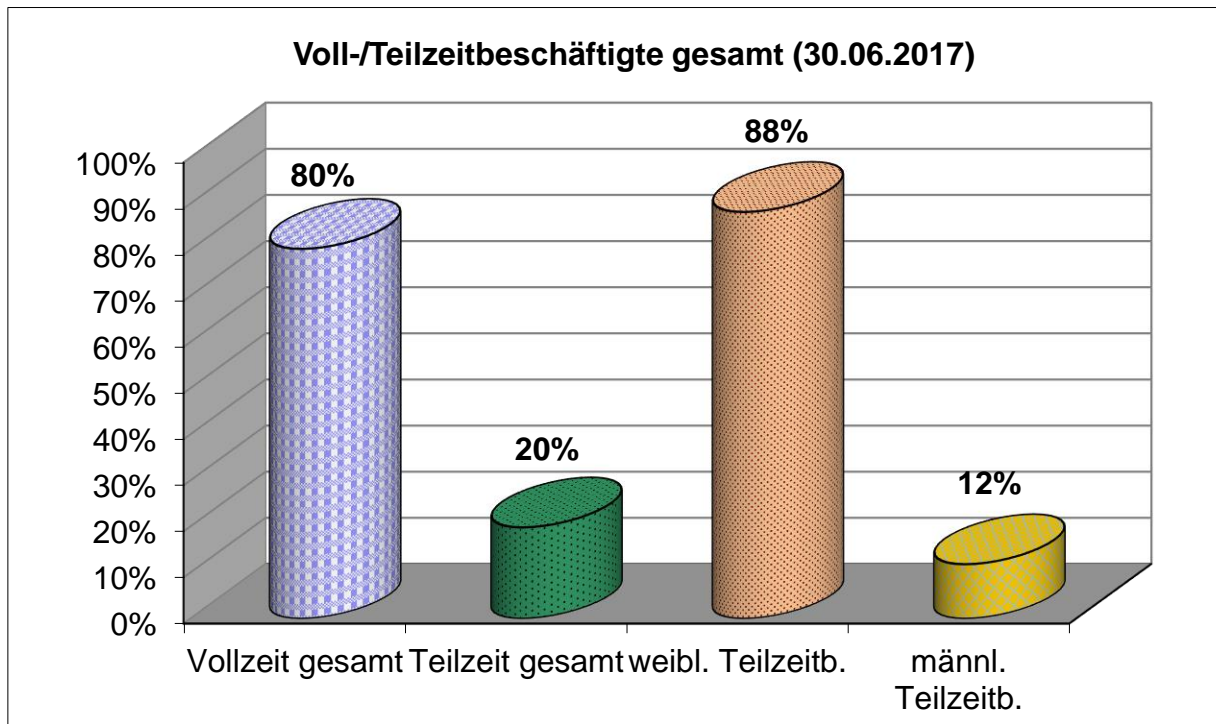
Die noch bestehenden Ungleichheiten können nur im Rahmen der Personalfuktuation beeinflusst werden. Die voraussichtliche Fluktuation aus Altersgründen bis zum 30.06.2023 wird im höheren Dienst, in dem Frauen weniger stark repräsentiert sind, Raum für den weiblichen Nachwuchs eröffnen. Bis zum 30.06.2023 werden in den Besoldungsgruppen A 15 bis B 6 insgesamt 34 Stelleninhaber/innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen und zwar 26 Männer und 8 Frauen.

## 2. Teilzeitbeschäftigung\* und Telearbeit

### 2.1. Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Vordrucke I.1.3 bis I.1.6)

Am Stichtag 30.06.2017 arbeiteten 307 Beschäftigte in Vollzeit, 76 Beschäftigte in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 20 %.

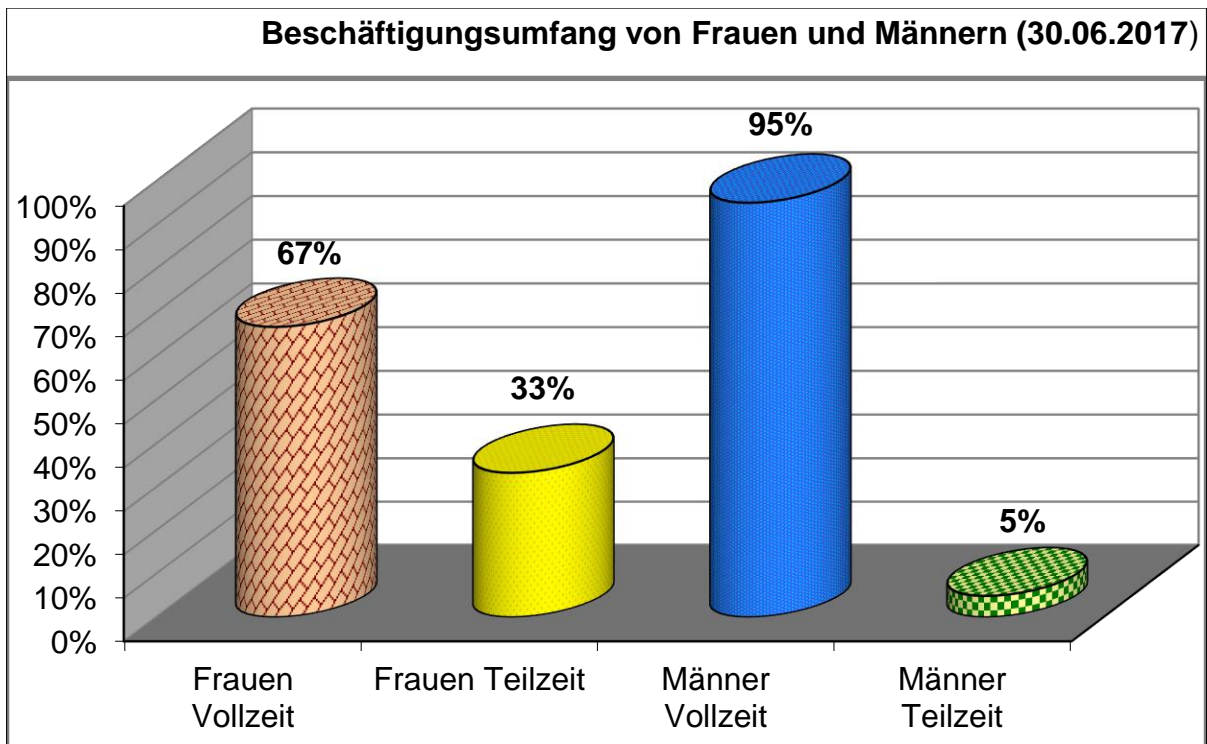
88 % der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017 waren Frauen.



Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 134 in Vollzeit, 67 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 33 % unter den weiblichen Beschäftigten.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 173 in Vollzeit, 9 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 5 % unter den männlichen Beschäftigten.

\* Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.



## 2.2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

### 2.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2017 sind unter den 172 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 67 Frauen. 19 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (13 Frauen, 6 Männer).

### 2.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2017 sind unter den 107 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 66 Frauen. 29 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (26 Frauen, 3 Männer).

### 2.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2017 sind unter den 104 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 68 Frauen. 28 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt, darunter keine Männer.

## Bilanz und Bewertung

Teilzeitarbeit bleibt ein Frauenthema, vor allem im mittleren und gehobenen Dienst. Dagegen ist die Quote teilzeitbeschäftigter Männer im höheren Dienst deutlich höher.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat deshalb in der Vergangenheit allen Anträgen auf Teilzeitarbeit in vollem Umfang stattgegeben, insbesondere auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage angeht. Soweit es die Erledigung der Dienstgeschäfte sowie die

berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden in der jeweiligen Organisationseinheit zu-lassen, ist das Instrument eines flexiblen und passgenauen Arbeitszeitmodells ein geeignetes Instrument für Bedienstete mit familiären Verpflichtungen im Beruf zu verbleiben und ihre Karriere weiterzuverfolgen. Hierzu gehört auch die Einräumung von Telearbeit.

### 2.3. Telearbeit

Am Stichtag 30.06.2017 sind an 93 Beschäftigte Telearbeitsplätze vergeben: 33 Männer (alle in Vollzeit) und 60 Frauen (davon 27 in Teilzeit).

### 3. Beurlaubungen\* (Vordruck I.2)

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 25 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von 6 %. 21 der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 84 % entspricht.

Die Beurlaubungen verteilten sich wie folgt auf die Laufbahngruppen und Geschlechter:

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	4	3	7
Gehobener Dienst	9	1	10
Mittlerer Dienst	8	0	8
insgesamt	21	4	25

Damit gehörten 28 % der Beurlaubten dem höheren, 40 % dem gehobenen und 32 % dem mittleren Dienst an.

### Bewertung

Ebenso wie Teilzeitarbeit werden Beurlaubungen hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen, auch hier am meisten von Frauen im mittleren und gehobenen Dienst.

Die meisten Beurlaubungen haben einen familiären Hintergrund. Da ein Interesse daran besteht, die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (vergleiche hierzu unten Kapitel II. 3.4.4.) Tendenziell lässt sich feststellen, dass sich der Zeitraum der Beurlaubung zur Betreuung minderjähriger Kinder deutlich verkürzt hat.

---

\* Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.



Durch die sogenannten „Vätermonate“ beim Elterngeld entscheiden sich deutlich mehr Männer dazu, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, allerdings nur für wenige Monate.

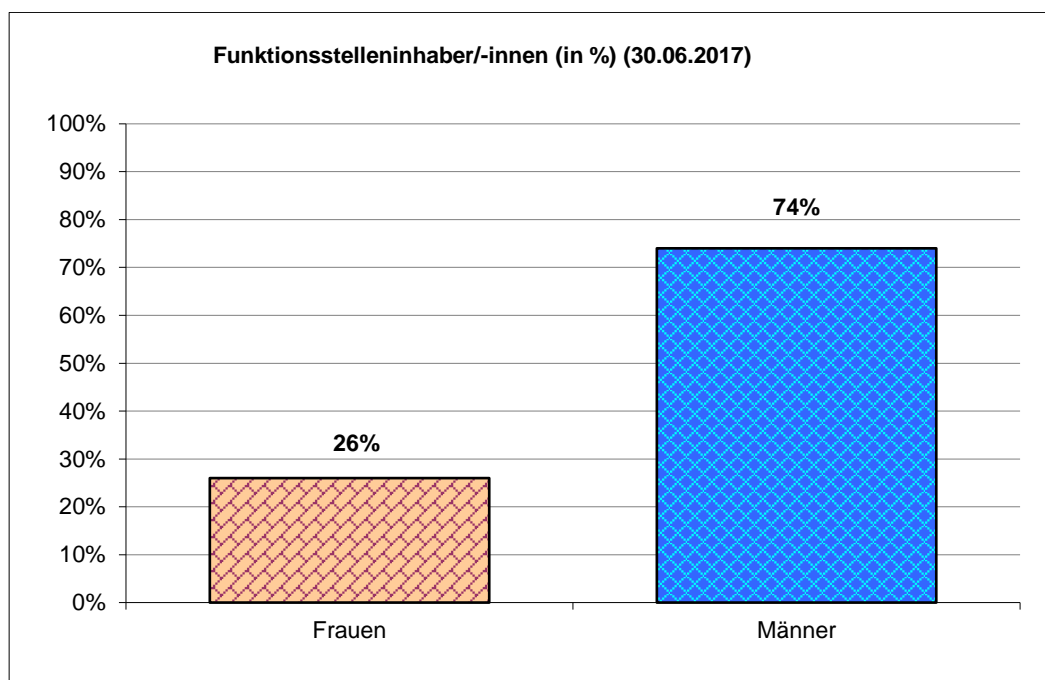
#### 4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Vordruck I.3)

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind mit folgenden Positionen verbunden:

- ⇨ Ministerialdirektor/in
- ⇨ die Abteilungsleitungen
- ⇨ stellvertretende Abteilungsleitungen
- ⇨ Referatsleitungen
- ⇨ stellvertretende Referatsleitungen
- ⇨ Leitung Zentralstelle
- ⇨ Leitung Büro Minister/in
- ⇨ Leitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Von den 92 Beschäftigten, die Funktionsstellen innehatten, waren 24 Frauen und 68 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 26 %.

5 Führungskräfte (2 Referatsleitungen, 3 Stellvertretungen) arbeiteten in Teilzeit, davon 4 Männer.



Aufgeteilt nach den Funktionen ergibt sich folgendes Bild:

Es gab am Stichtag 30.06.2017 eine Abteilungsleiterin und eine stellvertretende Abteilungsleiterin. 10 Referate wurden von Frauen geleitet. 9 Frauen hatten die Funktion von stellvertretenden Referatsleiterinnen inne, eine Frau war Stellvertreterin des Zentralstellenleiters. Das Büro von Frau Ministerin wurde von einer Frau geleitet; die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls.

### **Bewertung**

Es besteht eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in den Spitzenfunktionen ab A 15 aufwärts. Ziel bleibt es, die noch bestehende Unterrepräsentanz weiter abzubauen.

### **Ausblick**

Bis zum 30.06.2023 werden 29 Funktionsstelleninhaber/innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen und zwar 22 Männer und 7 Frauen. Ob die Stellen im genannten Zeitraum tatsächlich frei und besetzbar werden und ggf. wann, lässt sich angesichts der rechtlichen Möglichkeiten auf Antrag vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder den Zeitpunkt des Ruhestands hinauszuschieben, nicht genau vorhersagen. Nichtsdestotrotz wird es einige Stellen geben, die zusätzlich mit Frauen besetzt werden können.

Da im höheren Dienst nur in den beiden untersten Besoldungs- und Entgeltgruppen ein höherer Frauenanteil besteht, wird es noch einige Zeit dauern, bis sich genügend weibliche Nachwuchskräfte auch für höhere Führungspositionen qualifiziert haben werden. Gleichwohl gibt es bereits eine Reihe von Frauen in Besoldungsgruppe A 15 / Entgeltgruppe E 15 mit Führungserfahrung, die grundsätzlich für entsprechende Positionen in Frage kommen.

## **5. Auszubildende (Vordruck I.4)**

Zum Stichtag 30.06.2017 waren beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau keine Auszubildenden beschäftigt.

## **6. Gremien**

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 (§ 13 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz). 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. 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.



Gremien im Sinne von Absatz 1 sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Die genannten Regelungen gelten nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen oder soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau ist für 16 Gremien im Sinne der oben genannten Bestimmungen fachlich zuständig. In sechs dieser Gremien sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen. Die Besetzung erfüllt also bereits jetzt die zum 1. Januar 2019 gesetzte gesetzliche Vorgabe. Weitere vier Gremien haben die zum Stichtag 30.06.2017 einzuhaltende Quote von 40 % weiblicher Mitglieder erreicht. In einem Gremium beträgt das Ungleichgewicht nur einen Sitz.

Die restlichen fünf Gremien erfüllen die gesetzliche Vorgabe noch nicht, was teilweise darauf beruht, dass die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat (§ 13 Absatz 5 Chancengleichheitsgesetz).

Häufig sind Mitglieder in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, von mehr als einem Ressort benannt worden. Das fachlich federführende Ressort kann bei der Gremienbesetzung zwar auf die gesetzliche Bestimmung des § 13 Chancengleichheitsgesetz hinweisen, die Mitglieder, die von anderen Ressorts entsandt oder vorgeschlagen werden, aber nicht beeinflussen. Diese Problematik besteht bei allen ressortübergreifend besetzten Gremien und lässt sich bei der jetzigen gesetzlichen Regelung nicht auflösen.

## **Teil II Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 Chancengleichheitsgesetz**

### **1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz**

#### **1.1. Einstellungen**

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Chancengleichheitsgesetz hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsgesetz darzulegen.

#### **1.2. Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Nach § 6 Absatz 2 Satz 3 Chancengleichheitsgesetz ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in den sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen unter Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz. Als Beförderung gilt auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung unter gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage (§ 4 Absatz 5 Chancengleichheitsgesetz).

### **2. Ziele**

Wie in Teil I dargelegt, besteht im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau eine Unterrepräsentanz in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes ab Besoldungsgruppe A 15 aufwärts, in den Positionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben sowie im mittleren Dienst im Spitzenamt A 9 + Z.

Zur Erreichung der unter II. 1 genannten Zielvorgaben nimmt sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau für den Fall, dass in den genannten Bereichen Stellen bzw. Dienstposten durch Ruhestand oder Fluktuation frei werden, Folgendes vor:

- Bei Wiederbesetzung durch Neueinstellungen werden mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt.
- Bei der internen Nachbesetzung von Dienstposten, die mit einer Beförderung oder Höhergruppierung verbunden sind, werden Frauen bevorzugt, um den Anteil der Frauen deutlich zu erhöhen.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird in jedem Fall beachtet. Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen wird gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes Rechnung getragen.

Zudem setzt sich das WM zum Ziel, die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien zu erreichen, in denen das WM ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht (§ 1 Absatz 3, § 13 Chancengleichheitsgesetz).

### **3. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz**

Gemäß § 6 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich insbesondere darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und Frauen insbesondere in Führungsfunktionen auch zum jetzt ausgewerteten Erhebungsstichtag 30.06.2017 deutlich unterrepräsentiert sind. Andererseits belegen die zum Stichtag erhobenen Daten auch die Erfolge der langjährigen frauenfördernden Maßnahmen. Deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und wie folgt weiterentwickelt werden:

#### **3.1. Personalauswahl**

##### **3.1.1. Stellenausschreibungen**

Im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau werden alle Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich ausgeschrieben. Alle Stellenausschreibungen enthalten – auch wenn keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt – den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Grundsätzlich wird bei allen Ausschreibungen – auch wenn sie mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verbunden sind – darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen wird durch den Hinweis auf das Zertifikat audit berufundfamilie auf die Familienfreundlichkeit des Ministeriums als Arbeitgeber hingewiesen. Potentielle Interessentinnen und Interessenten können sich auf der Webseite des Ministeriums über die wesentlichen familien- und kinderfreundlichen Arbeitsbedingungen informieren. Bewerberinnen und Bewerber, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, erhalten hierzu einen speziellen Flyer.

### **3.1.2. Vorstellungsgespräche und Personalauswahlgespräche**

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen ausschließlich nach den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Gemäß den Vorgaben nach § 10 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz werden in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen.

Die BfC wird weiterhin ihr Recht nach § 10 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz wahrnehmen, an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen und darauf zu achten, dass keine nach § 10 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz unzulässigen Fragen gestellt werden.

Wenn Bewerberinnen und Bewerber die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsverfahren einbringen, werden diese Kompetenzen bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind (§ 11 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz). Zur Vorbereitung des Auswahlgesprächs erhalten die Bewerber/innen ein entsprechendes Merkblatt, in der sie auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.

### **3.1.3. Einstellung, beruflicher Aufstieg, Beurteilung**

Solange Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, ermöglicht § 11 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung zu bevorzugen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vergleiche auch die Gesetzesbegründung zu § 11 Absatz 1 und § 6 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz). Bei der Beurteilung der Eignung werden die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit relevant sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden (§ 11 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz).

Dienstliche Beurteilungen sind eine wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen. Sie sollen es insbesondere ermöglichen, Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung entsprechend Art. 33 Absatz 2 Grundgesetz am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Die Beurteilenden haben die Aufgabe, die Leistungen abgestuft und untereinander vergleichbar zu bewerten sowie die Ausprägung relevanter Befähigungen festzustellen. Die zu bewertenden Beamtinnen und Beamten haben Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung. Ebenso darf sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Darauf achten die beurteilenden Führungskräfte und die Dienststelle.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann der Gesichtspunkt der Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern

dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen (§ 11 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz).

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau wird bei Einstellungen, Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in unterrepräsentierten Bereichen von diesem Instrumentarium Gebrauch machen.

Die BfC wird an der Entscheidung über jede Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten so frühzeitig beteiligt, dass sie gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann (§ 11 Absatz 4 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 Chancengleichheitsgesetz). Dazu werden ihr alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

### **3.2. Personalentwicklung**

Bei der Personalentwicklung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau wird auf das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ein besonderes Augenmerk gelegt. Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

#### **3.2.1. Erleichterung des Einstiegs bzw. Wiedereinstiegs**

Jedem/Jeder neuen Beschäftigten bzw. jedem/jeder Wiedereinsteiger/in wird in den ersten drei Monaten ein Pate bzw. eine Patin als feste/r Ansprechpartner/in zur Verfügung gestellt. Damit soll die Einführungsphase verbessert und die Integration dieses Personenkreises erleichtert werden.

Da überwiegend weibliche Beschäftigte sich längere Zeit beurlauben lassen, werden diese besonders von diesem Patensystem profitieren.

#### **3.2.2. Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten**

Die noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 15 führt dazu, dass grundsätzlich weniger Frauen als Männer für die Übertragung einer Führungsfunktion in Frage kommen. Zudem lässt sich nach wie vor feststellen, dass sich Frauen vergleichsweise seltener um Führungspositionen bewerben. Um die Möglichkeit zu eröffnen, sich selbst in einer Führungsfunktion zu erproben, wurde vor einigen Jahren die geteilte Stellvertretung für Referatsleitungen etabliert. Dieses Instrument soll dazu beitragen, Frauen vermehrt zu motivieren, eine Führungsfunktion wahrzunehmen.

Soweit Stellen intern ausgeschrieben werden, sind die für die jeweilige Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten gehalten, qualifizierte weibliche Beschäftigte zu motivieren, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern.

Die Fachvorgesetzten sind aufgefordert, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts – ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen –, Mitarbeit in Projekten), den Bediensteten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von Funktionsstellen vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen: In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen sollen unter dem Aspekt der Frauenförderung abgestufte berufliche Perspektiven, z.B. hinsichtlich der Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsfunktion bzw. Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben, entwickelt, schrittweise vorbereitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten umgesetzt werden.

Auch das Personalreferat wird gezielt auf Frauen zugehen und diesen – soweit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gerechtfertigt – Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Qualifizierte Frauen sollen motiviert werden, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Hierzu zählt die Bereitschaft zur Rotation, zur Fortbildung, zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn oder die Übernahme von Führungsaufgaben.

### **3.3. Fort- und Weiterbildung**

#### **3.3.1. Qualifizierungsmaßnahmen**

Das WM fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten.

Es werden speziell Rhetorik- und andere Seminare für Frauen angeboten, um sie zu stärken und zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen, z.B. "Selbstbewusst auftreten, souverän führen: Frauen erobern die "Chef-Etagen".

Im WM nehmen Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil – häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer.

Die BfC wird bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (§ 12 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz).



### **3.3.2. Themen zur Chancengleichheit**

Wenn es darum geht, Chancengleichheit für Frauen und Männer im Berufsalltag zu leben, stehen die Vorgesetzten und Führungskräfte in einer besonderen Verantwortung. So kommt den Führungskräften bei der Akzeptanz von flexibel gehandhabter Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit usw. eine maßgebliche Rolle zu. Die geringere Präsenz am Arbeitsplatz, der erhöhte Organisations- und Abstimmungsbedarf bei Arbeitsabläufen und die erforderliche Rücksicht bei Terminbestimmungen bergen das Risiko, dass sich diese Aspekte – oft auch unbewusst – negativ auf die Beurteilung und das berufliche Fortkommen auswirken. Deshalb wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Curriculum der landesweiten Qualifizierungsreihe der mittleren Führungsebene berücksichtigt. Darüber hinaus werden auch die neu in den höheren Dienst eingestellten Beschäftigten im Rahmen der Einführungsqualifizierung für das Thema sensibilisiert (§ 12 Absatz 2 Chancengleichheitsgesetz). Das bereits in der Vergangenheit angebotene Seminar "Führen im flexiblen Umfeld" für Führungskräfte wird ebenfalls fortgeführt.

Um diese Thematik stetig im Blick zu behalten und für die erforderliche Transparenz zu sorgen, werden im WM nach jeder Regelbeurteilungsrunde die Durchschnittswerte der Beurteilungen von Männern und Frauen ohne Differenzierung nach der Laufbahngruppe getrennt ermittelt und gegenübergestellt. Die entsprechenden Daten werden der BfC zur Verfügung gestellt.

### **3.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Basis für die Chancengleichheit von Männern und Frauen: Die genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau immer noch in erster Linie Frauen sind, die ihre beruflichen Ambitionen zurückstellen, um sich der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen zu widmen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat sich zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Angehörige soll es möglich sein, beide Lebensbereiche so reibungslos wie möglich miteinander in Einklang zu bringen. Das audit beruf und familie ist das geeignete Verfahren, um dieses Ziel umzusetzen.

Als erste Landesbehörde hat sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg bereits im Jahr 2002 dem Auditierungsprozess gestellt, die Aktivitäten seitdem immer weiter ausgebaut und sich im Rahmen von Re-Auditierungen regelmäßig auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüfen lassen, so zuletzt im Jahr 2017. Ziel der diesjährigen Re-Auditierung "Dialogverfahren" ist es, die familienbewusste Personalpolitik im Sinne eines kontinuierlichen Prozesses als Teil der Dienststellenkultur zu verstetigen, weiter zu verankern und in ausgewählten Bereichen noch einmal zu vertiefen.

### **3.4.1. Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit**

Eine hilfreiche Maßnahme für Beschäftigte mit Familie war die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Der Wegfall der Kernarbeitszeit und die erweiterten Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs helfen flexibel auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren. Die Rahmenarbeitszeit kann innerhalb des Zeitfensters von 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr erbracht werden. Unabhängig davon räumt das WM auf Antrag individuelle, den jeweiligen Familienverhältnissen angepasste Arbeitszeiten ein, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 29 Chancengleichheitsgesetz).

### **3.4.2. Teilzeitbeschäftigung**

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Beruf und Familie nur in Form einer Teilzeitbeschäftigung vereinbaren. Dabei gilt: je flexibler die Teilzeitmodelle, desto besser gelingt der Spagat zwischen beruflicher Beanspruchung und familiären Verpflichtungen.

Das WM ermöglicht seinen Beschäftigten im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange nahezu jedes auf die individuellen Bedürfnisse angepasste Teilzeitmodell. Beschäftigte in Elternzeit können auch unterhältige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wahrnehmen. Als weitere Möglichkeit während der Elternzeit zu arbeiten, werden Beschäftigten in der Elternzeit auch Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau angeboten.

Die bereits bestehenden Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten sollen noch um die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Freistellungsjahres erweitert werden.

Das WM strebt an, auch Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an Teilzeitbeschäftigte zu vergeben. So soll bei jeder frei werdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese mit einer oder auch zwei Teilzeitkräften besetzt werden kann.

Neben der Gelegenheit, von den verschiedenen Arbeitszeitmodellen Gebrauch zu machen, ist deren Akzeptanz nicht minder bedeutsam. Teilzeitarbeit darf das berufliche Fortkommen von Frauen und Männern nicht beeinträchtigen. Gerade Männer scheinen diese Befürchtung zu hegen, worin ein Grund für ihre Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung liegen dürfte. Das WM achtet darauf, dass sich Teilzeit nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirkt.

Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt, wenn sie ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen oder zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten.



### **3.4.3. Telearbeit**

Eine weitere wichtige Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Erhalt von Qualifikation und Wissen auch in der Familienzeit ist die Zurverfügungstellung von Telearbeitsplätzen. Dies belegen auch die zum Stichtag 30.06.2017 erhobenen Zahlen der Beschäftigten in Telearbeit.

Die bestehende Dienstvereinbarung zur Telearbeit von 2013 sieht vor, dass grundsätzlich alle Beschäftigten, die ausreichend eingearbeitet sind, alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen können; vorrangig steht sie jedoch Beschäftigten mit einer familiären Betreuungssituation offen. Auch bereits Teilzeitbeschäftigte können zusätzlich Telearbeit in Anspruch nehmen.

Festgeschrieben ist in der Dienstvereinbarung auch ein Benachteiligungsverbot in beruflicher oder persönlicher Hinsicht. Dies gilt bezüglich der Beurteilung, der Übertragung von Aufgaben oder der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

Auch Beschäftigten, die keine Telearbeit beantragt haben, können in begründeten Einzelfällen an einzelnen Tagen zu Hause arbeiten. Dies erleichtert den Umgang mit nicht vorhersehbaren kurzfristigen familiären Betreuungsverpflichtungen. Neben dem eigenen Notebook kann hierfür auch ein Notfall-Notebook mit bereits eingerichteter Einwahlmöglichkeit in das BK-System genutzt werden. Aus diesem Grund kann der jeweilige Vorgesetzte an einzelnen Tagen Telearbeit auch außerhalb des festgelegten Zeitrahmens der Erreichbarkeit am häuslichen Arbeitsplatz genehmigen.

### **3.4.4. Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, beruflicher Wiedereinstieg**

Das WM erleichtert den beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg und die Aufrechterhaltung der Verbindung zur Dienststelle durch folgende Maßnahmen:

Sie werden zu Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen und auch weiterhin über für sie relevante Angelegenheiten von grundlegender Bedeutung unterrichtet (sei es per Post oder per E-Mail). Sie haben weiterhin Zugang zum Bildungs- und Wissensportal BW 21 und können dort eingestellte E-Learning-Angebote nutzen und kostenfrei an hausinternen Fortbildungen oder Vorträgen teilnehmen. Auch werden ihnen die jährlich herausgegebenen Fortbildungsempfehlungen zugesandt.

Rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg werden vom Personalreferat vorbereitende Gespräche geführt. Soweit ein Fortbildungsbedarf besteht, werden die notwendigen Schulungen – soweit möglich – bereits im Vorfeld durchgeführt, um die Wiedereintegration zu erleichtern. Bei Bedarf wird Ihnen die Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden sie bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt, wenn sie vorzeitig aus der Beurlaubung zurückkehren möchten.

Während der ersten drei Monate nach dem beruflichen Wiedereinstieg wird ihnen ein Pate / eine Patin zur Seite gestellt (vergleiche 3.2.1). Da überwiegend weibliche Beschäftigte sich längere Zeit beurlauben lassen, kommt ihnen das Patensystem beim Wiedereinstieg besonders zugute.

#### **3.4.5. Betreuung von Kindern und Angehörigen**

Das Ministerium unterstützt seine Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder wie folgt:

Gemeinsam mit dem Justizministerium wurden 25 neue Ganztagesbelegplätze für Kinder zwischen sechs Monaten und bis zu sechs Jahren in den Kindertagesstätten "Kinderlände" und „Neckarlöwen“ in Stuttgart geschaffen. Die Kita ist von 7.00 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet und bietet ganztägige oder flexible Betreuung nach individueller Vereinbarung.

Im Intranet des Wirtschaftsministeriums werden für die Beschäftigten, die auf der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Tagesmüttern bzw. –vätern sind, hilfreiche Informationen bereitgestellt.

Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden nützliche Informationen und Ansprechpartner/innen im Intranet bereitgestellt. Wie bereits in der Vergangenheit praktiziert, werden zu dieser Thematik weiterhin Vorträge angeboten. Zu solchen Veranstaltungen werden beurlaubte Beschäftigte ebenfalls eingeladen.

Beschäftigte, die vorübergehend einen Betreuungsbedarf für ihre Kinder haben, etwa weil die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt, können ihre Kinder auch an den Arbeitsplatz mitbringen. Für diese Fälle stehen zwei Spielekisten bereit, die sie sich bei Bedarf abholen können.

Bei einem vorübergehenden dringenden Betreuungsbedarf, z.B. bei Erkrankung eines Kindes, Ausfall der Kinderbetreuung oder sonstigen familiären Notlagen, kann der Vorgesetzte Telearbeit kurzfristig genehmigen. Neben dem eigenen Notebook kann hierfür ein Notfall-Notebook mit bereits eingerichteter Einwahlmöglichkeit in das BK-System des WM genutzt werden (vergleiche auch 3.4.3).

Die Organisation der Kinderbetreuung kann besonders in Ferienzeiten schwierig sein. In den vergangenen Jahren hat das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz ein Sommerferienprogramm für Schulkinder im Haus des Waldes in Stuttgart angeboten. Je nach Kapazität konnten Beschäftigte des WM das Angebot wahrnehmen. Darüber werden wir die Beschäftigten auch künftig rechtzeitig informieren.

Das Casino im Dienstgebäude „Neues Schloss“ steht den Familienangehörigen unserer Beschäftigten gleichfalls offen. Alternativ können die Beschäftigten das Mittagessen für sich und weitere Personen mit nach Hause nehmen.

#### **4. Besetzung von Gremien**

Gemäß § 13 Chancengleichheitsgesetz wird bei der Besetzung von Gremien, für die das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, darauf geachtet, dass sie zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Bei Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, werden Frauen und Männer alternierend berücksichtigt. Ein männliches Gremienmitglied soll von einer Frau vertreten werden. Die BfC wird bei der Gremienbesetzung beteiligt.

#### **5. Geschlechtsneutrale Sprache**

Im allgemeinen Schriftverkehr wird darauf geachtet, dass alle Texte geschlechtsneutral abgefasst werden. Bei Frauen wird die Berufsbezeichnung in weiblicher Sprachform verwendet.

#### **6. Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen**

Die BfC beim Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt (§ 5 Absatz 4 Chancengleichheitsgesetz).

Die Endfassung wurde vom Personalrat im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt (§§ 70 Absatz 1 Nr. 10, 75 Absatz 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz). Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wurde ebenfalls beteiligt.

#### **7. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans**

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Der Chancengleichheitsplan wird im Intranet des Ministeriums veröffentlicht; die Beschäftigten werden durch eine Hausmitteilung darauf aufmerksam gemacht. Zusätzlich wird er auf der Webseite des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau und der Landesregierung veröffentlicht.