



Chancengleichheitsplan

2023 – 2028



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen.....	3
2. Personalbestand	5
2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes.....	7
2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	9
2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	11
3. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.....	14
3.1 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	15
3.2 Beurlaubungen in den verschiedenen Laufbahngruppen	17
4. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	18
5. Aufstieg.....	20
6. Auszubildende.....	21
7. Gremien.....	21
8. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG	22
8.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	22
8.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG	23

1. Vorbemerkungen

Das Finanzministerium sieht die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht nur als gesetzlichen Auftrag, sondern als unverzichtbare Grundlage für eine zukunftsorientierte und moderne Verwaltung. Deshalb war und ist es ein zentrales Anliegen, durch verschiedene Maßnahmen Frauen gezielt zu fördern, Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern und dadurch den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Durch vielfältige Maßnahmen wird mit Nachdruck daran gearbeitet, diese Ziele zu erreichen und nachhaltig zu sichern.

Anknüpfend an den Chancengleichheitsplan für die Jahre 2018 - 2023 sowie an den Zwischenbericht zum Stichtag 30.06.2020 dokumentiert der aktuelle Chancengleichheitsplan 2023 - 2028 die positiven Entwicklungen der letzten Jahre, identifiziert Bereiche, in denen weiterer Handlungsbedarf besteht, und beschreibt Maßnahmen zur Beseitigung noch bestehender Unterrepräsentanzen. Er stellt somit das zentrale strategische Instrument der Personalplanung und der Personalauswahl zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dar.

Rechtsgrundlage des Chancengleichheitsplans ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Hierzu sollen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) bestehende Nachteile abgebaut und ausgeglichen, Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert sowie Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit, Pflege- und Familienarbeit zu vereinbaren.

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan umfasst einen Zeitraum von sechs Jahren.

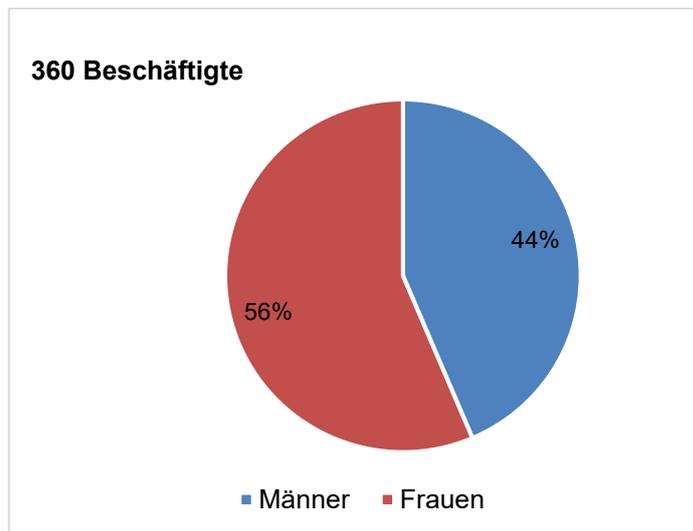
Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt ausschließlich für das Finanzministerium und beruht auf der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2023. Der dem Finanzministerium nachgeordnete Bereich erstellt eigene Chancengleichheitspläne entsprechend der gesetzlichen Anforderungen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Finanzministeriums wurde bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt und hat an allen Verfahrensstufen mitgewirkt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz zugestimmt.

2. Personalbestand

Im Folgenden wird der Personalbestand¹ des Finanzministeriums zum Stichtag 30.06.2023 dargestellt und mit den Daten des vorangegangenen Chancengleichheitsplans (Stichtag 30.06.2017) verglichen.

Der Personalbestand des Finanzministeriums umfasste am 30.06.2023 insgesamt 360 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten. 203 Beschäftigte waren Frauen, was einem Anteil von 56 % entspricht. Zum Stichtag 30.06.2017 betrug der Frauenanteil 49 % bei 314 Beschäftigten.



**Abbildung 1: Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2023
(prozentuale Darstellung)**

¹ Die Zahlen beziehen sich entsprechend der Praxis der Personaldatenerfassung auf das Finanzministerium als Stammdienststelle. Abordnungen aus dem Finanzministerium sind in den Zahlen enthalten. Abordnungen in das Finanzministerium bleiben unberücksichtigt. Diese Personen werden in den Chancengleichheitsplänen ihrer jeweiligen Stammdienststelle erfasst. Befristet Beschäftigte sind erfasst, soweit sie nicht als Ersatzkräfte eingestellt sind.

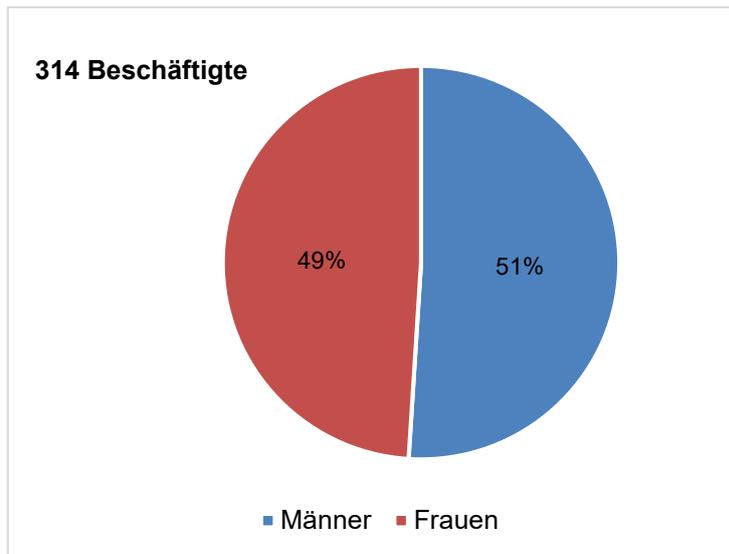


Abbildung 2: Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2017 (prozentuale Darstellung)

Die Entwicklung der Frauenquoten innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

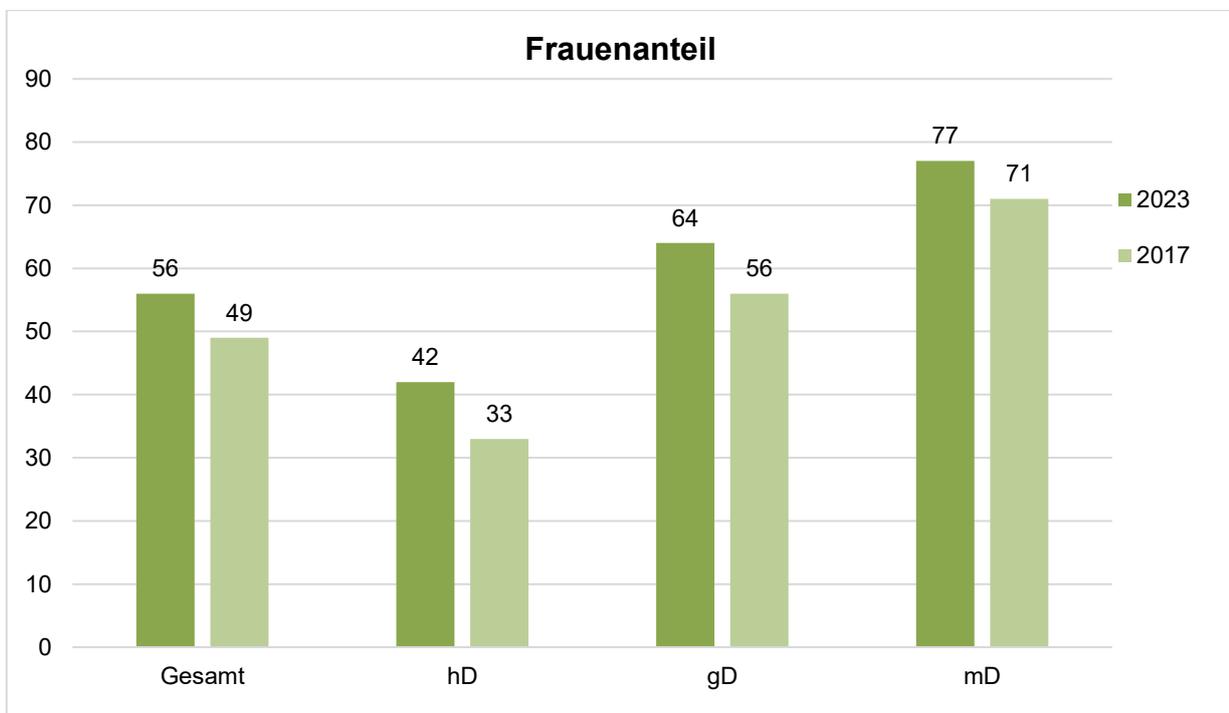


Abbildung 3: Weibliche Beschäftigte je Laufbahngruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2023 (prozentuale Darstellung)

Ein Anstieg der Frauenquote lässt sich über alle Laufbahngruppen hinweg beobachten. In der Laufbahn des höheren Dienstes ist die Frauenquote mit 42 % zwar noch am geringsten, allerdings konnte gerade hier im Betrachtungszeitraum mit 9 % der größte Zuwachs verzeichnet werden.

2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im höheren Dienst 163 Personen beschäftigt, 69 davon weiblich. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 42 % (2017: 33 %).

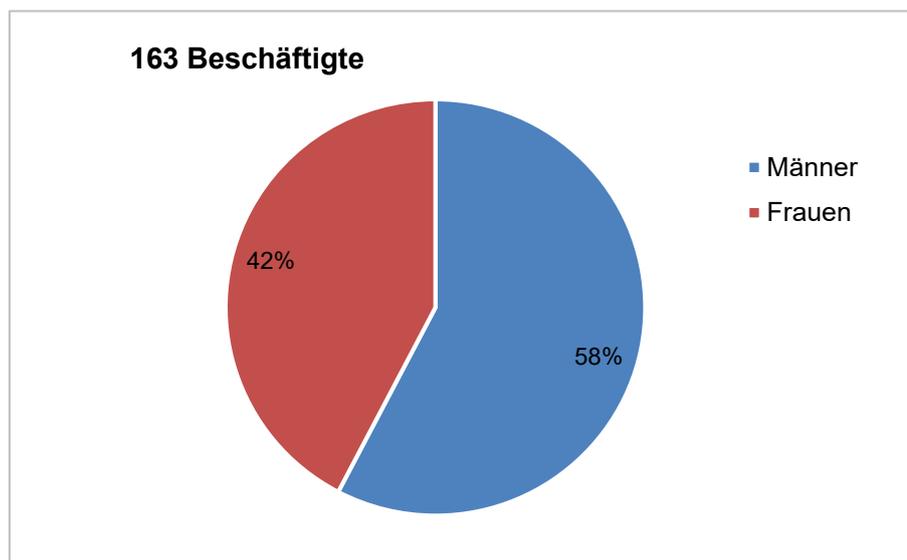


Abbildung 4: Beschäftigte im höheren Dienst zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen nach TV-L, ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

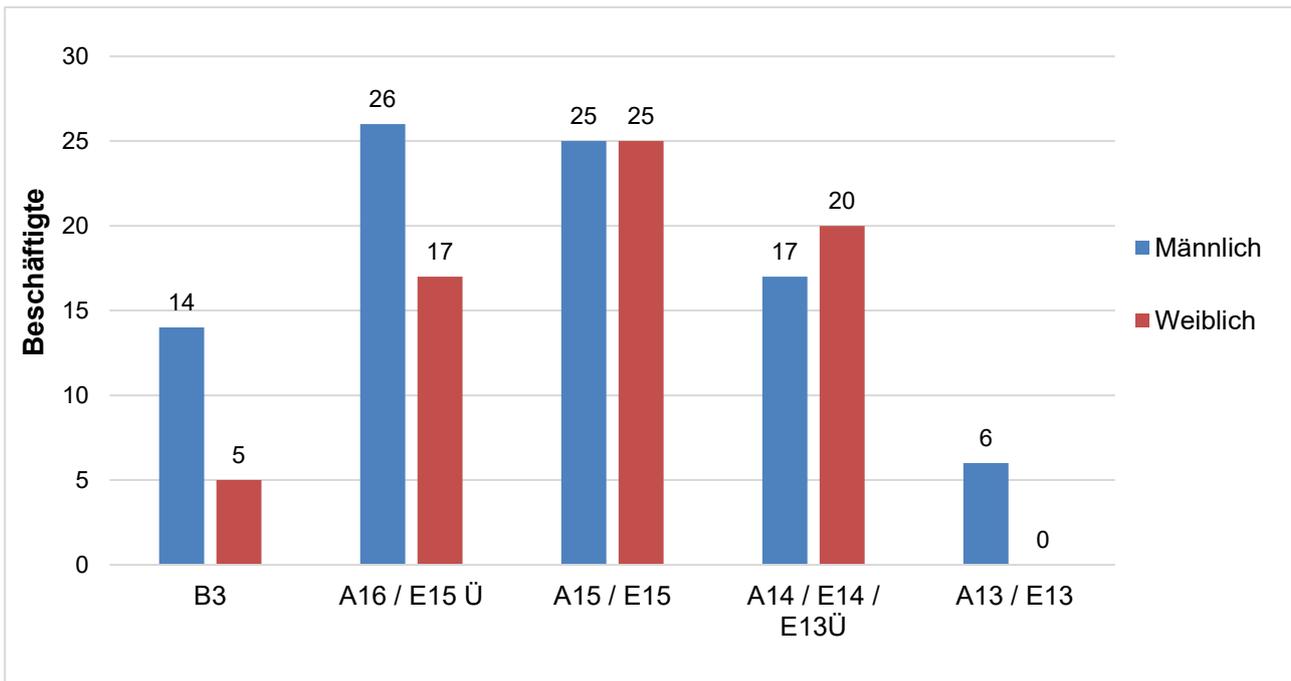


Abbildung 5: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2023 (Darstellung in absoluten Zahlen)

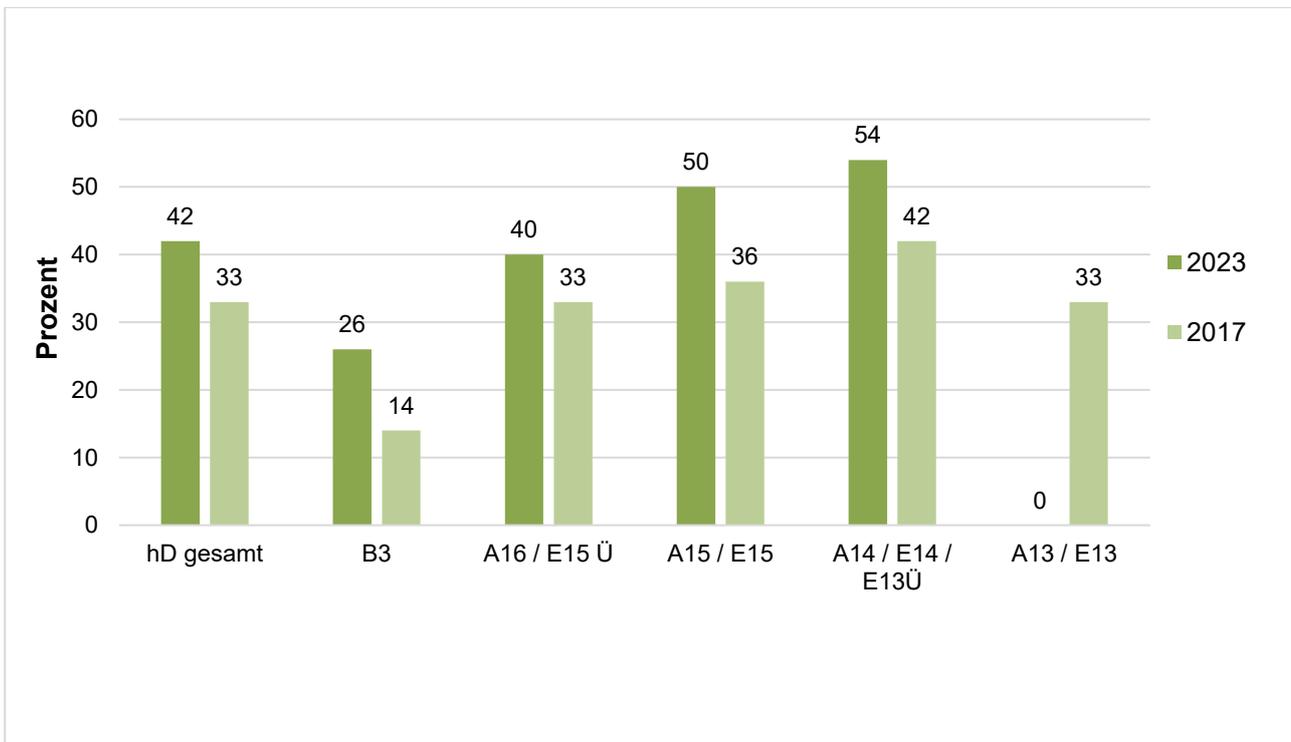


Abbildung 6: Weibliche Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2023 (prozentuale Darstellung)

Von den 163 Beschäftigten im höheren Dienst entfielen 155 auf die Besoldungsgruppen A13 bis B3 und vergleichbare Angestellte. Die übrigen acht Beschäftigten verteilten sich auf die Besoldungsgruppen B4 bis B9 sowie den außertariflichen Bereich. Daten zur Anzahl von Frauen und Männern der Besoldungsgruppen B4 und höher bzw. mit entsprechender außertariflicher Vergütung sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von jeweils weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

Im Ergebnis hat sich der Frauenanteil in den personenstarken Besoldungsgruppen A14 bis B3 im Vergleich zum 30.06.2017 durchgehend erhöht. Besonders hohe Zuwächse waren in den Besoldungsgruppen A15 mit 14 Prozentpunkten sowie in B3 mit 12 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Auch wenn der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A14 und A15 zwischenzeitlich ausgeglichen ist, sind Frauen in den Besoldungsgruppen B3 (26 %) und A16 (40 %) nach wie vor unterrepräsentiert. Hinsichtlich der Besoldungsgruppe A13 ist aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten keine aussagekräftige Schlussfolgerung möglich.

2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2023 waren im gehobenen Dienst 135 Personen beschäftigt. 86 Beschäftigte waren Frauen, was einem Anteil von 64 % entsprach (2017: 56 %).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

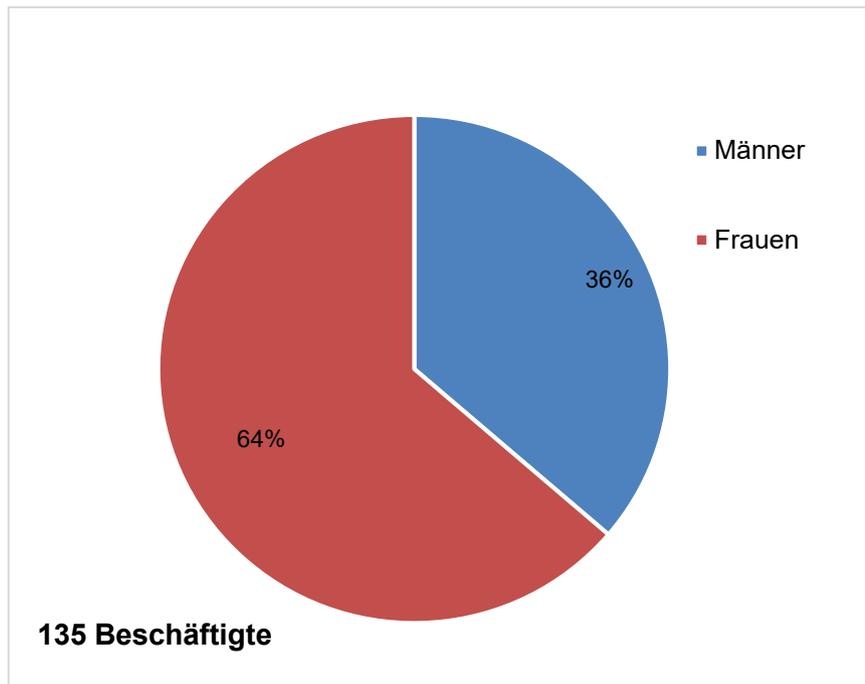


Abbildung 7: Beschäftigte im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

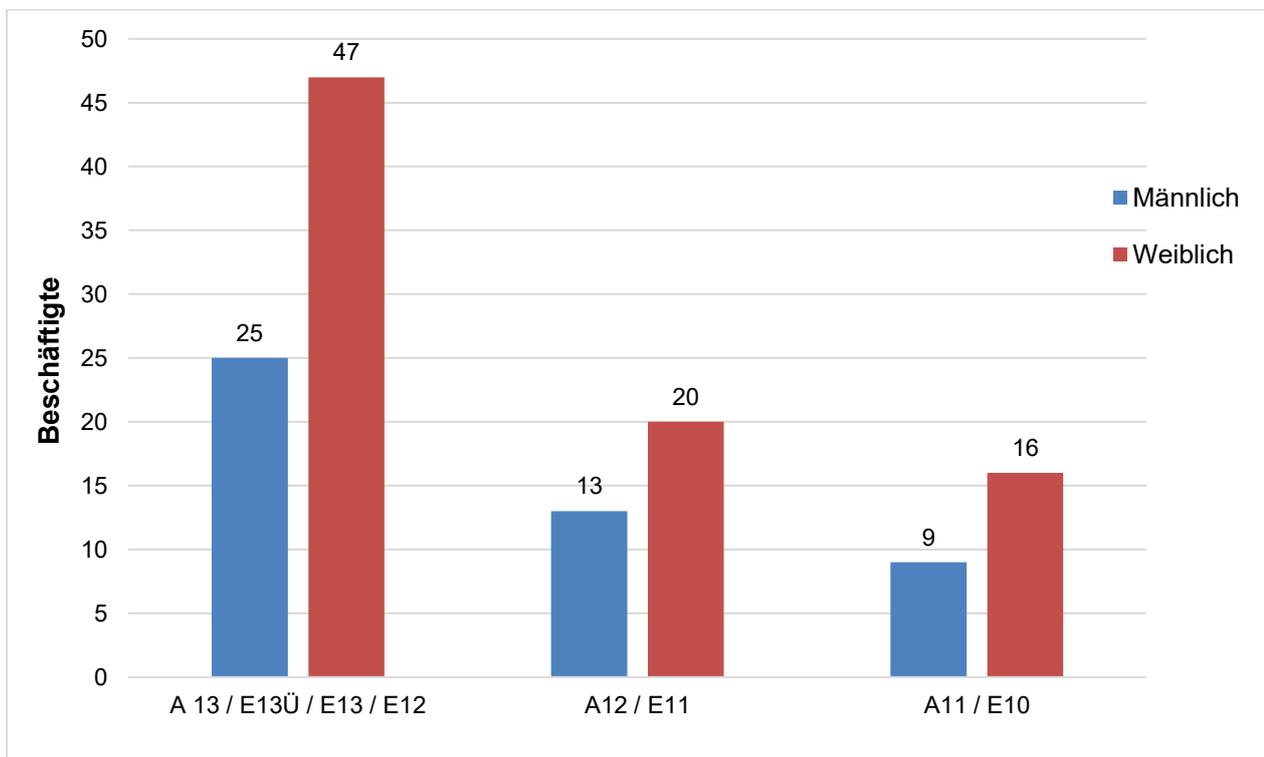


Abbildung 8: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2023 (Darstellung in absoluten Zahlen)

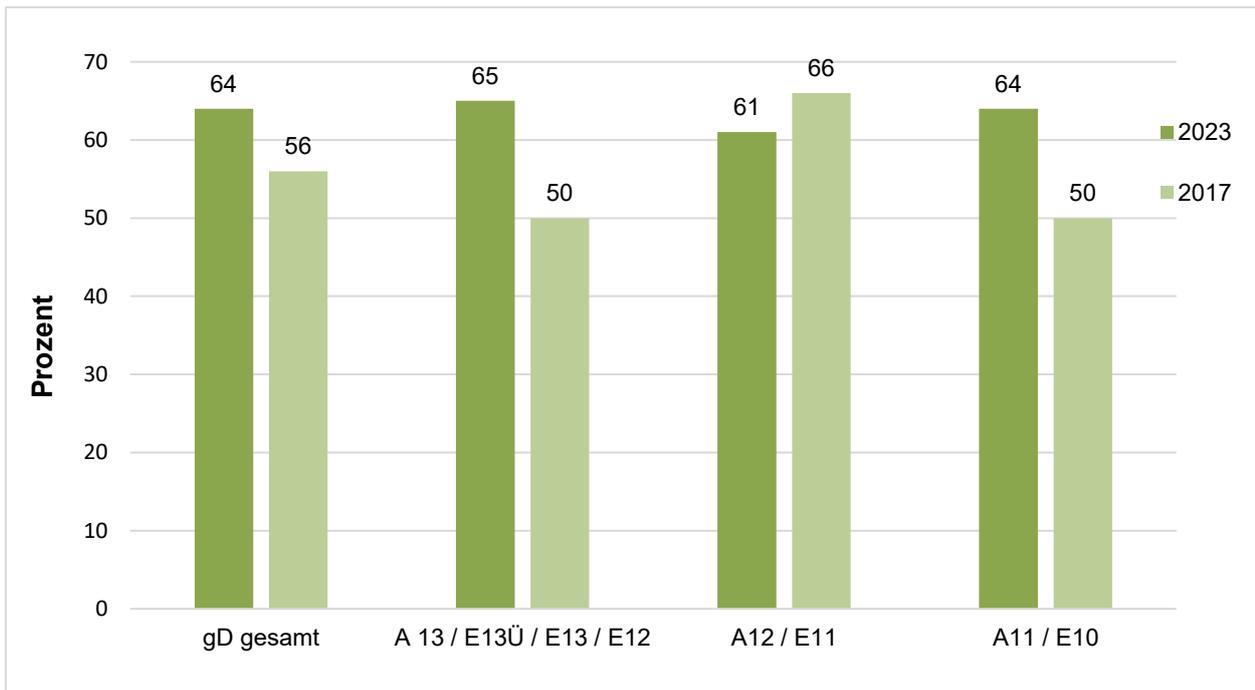


Abbildung 9: Weibliche Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2023 (prozentuale Darstellung)

Von den 135 Beschäftigten im gehobene Dienst entfielen 130 auf die Besoldungsgruppen A11 bis A13 und vergleichbare Angestellte. Die übrigen fünf Beschäftigten verteilten sich auf die Besoldungsgruppen A10 und A13+Z, die wegen einer Datenbasis von jeweils sechs Personen und weniger nicht dargestellt werden (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.20217 wurde der Frauenanteil mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A12 in allen Besoldungsgruppen weiter gesteigert. In A12 ging der Frauenanteil auf hohem Niveau leicht von 66 % auf 61 % zurück. Es besteht in keiner Besoldungsgruppe in der Laufbahn des gehobenen Dienstes eine Unterrepräsentanz.

2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 62 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 48 davon waren Frauen, was einem Anteil von 77 % (2017: 71 %) entsprach.

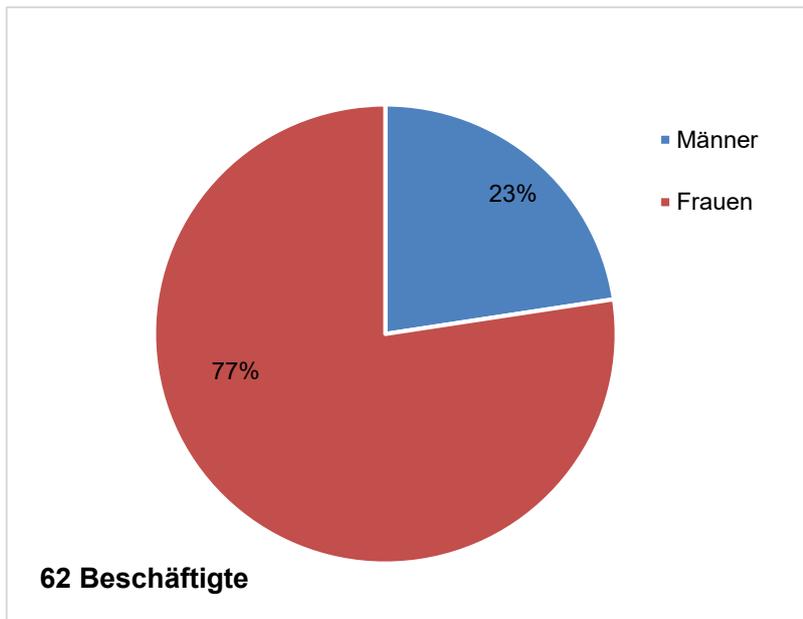


Abbildung 10: Beschäftigte im mittleren Dienst zum Stichtag 30.06.2023

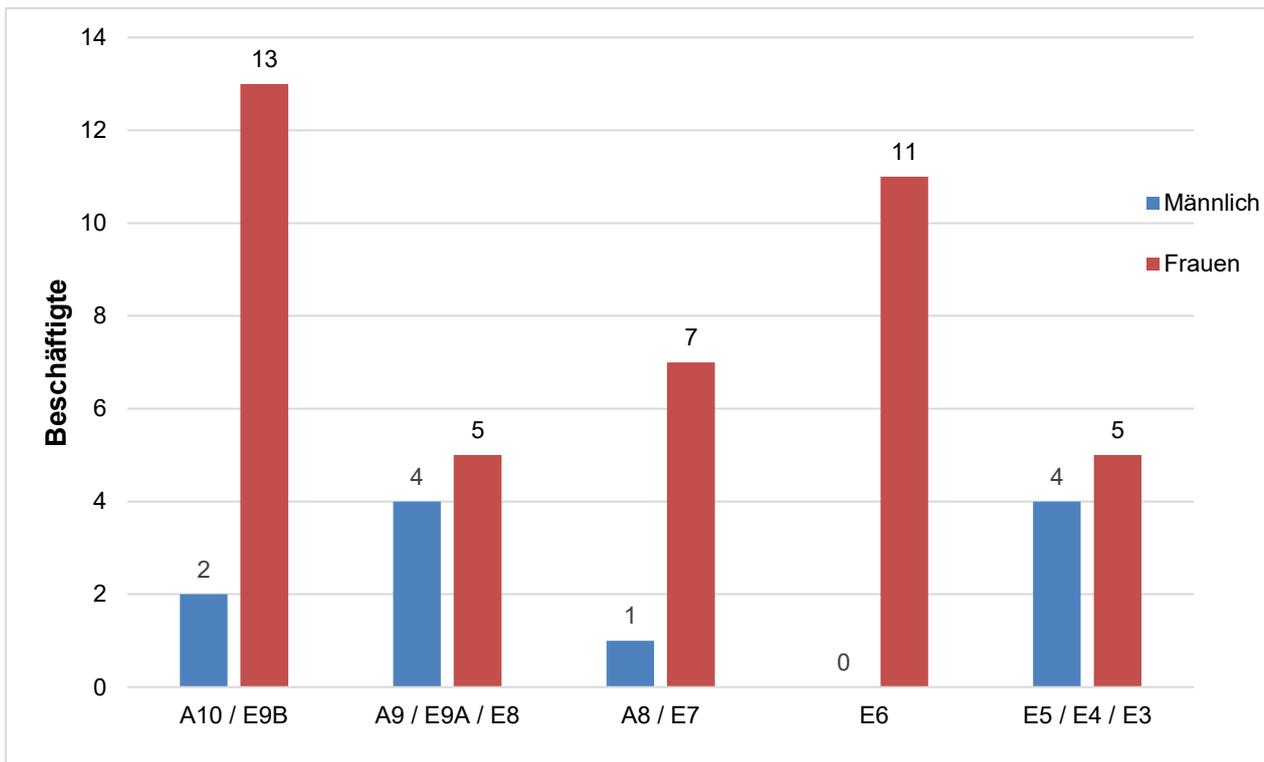


Abbildung 3: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2023 (Darstellung in absoluten Zahlen)

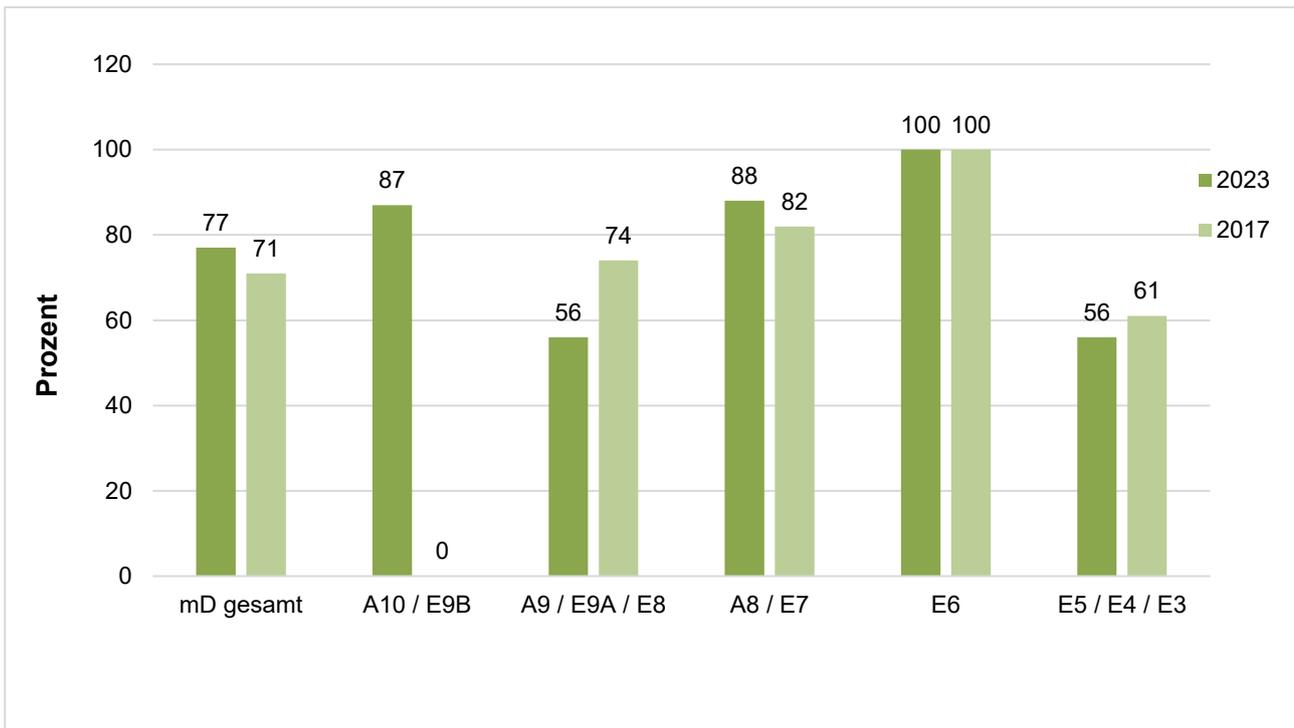


Abbildung 12: Weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2023 (prozentuale Darstellung)

Die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen E2 und A10+Z werden nicht dargestellt, da deren Datenbasis jeweils weniger als sechs Personen beträgt (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

Auch zu den anderen Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen sind belastbare Aussagen aufgrund der geringen Anzahl von Beschäftigten nur schwer möglich. Jedenfalls liegt in keiner Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. In der mit 15 Personen größten Besoldungsgruppe A10 beträgt der Frauenanteil 87 %.

3. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die nachfolgenden Übersichten stellen die Anteile von Frauen und Männern bei den Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie bei den Beurlaubten² dar.

Am Stichtag 30.06.2023 arbeiteten 268 Beschäftigte in Vollzeit und 64 Beschäftigte in Teilzeit. Die Teilzeitquote beim aktiven Personal betrug damit 19 % (2017: 17 %). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten lag bei 87 % (2017: 83 %).

Von insgesamt 185 Frauen arbeiteten 56 in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von 30 % (2017: 32 %) entsprach. Bei den Männern arbeiteten von 147 nur acht in Teilzeit, was eine Teilzeitquote von 5 % (2017: 6 %) ergibt. Die Teilzeitquoten von Männern und Frauen blieben damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 nahezu unverändert.

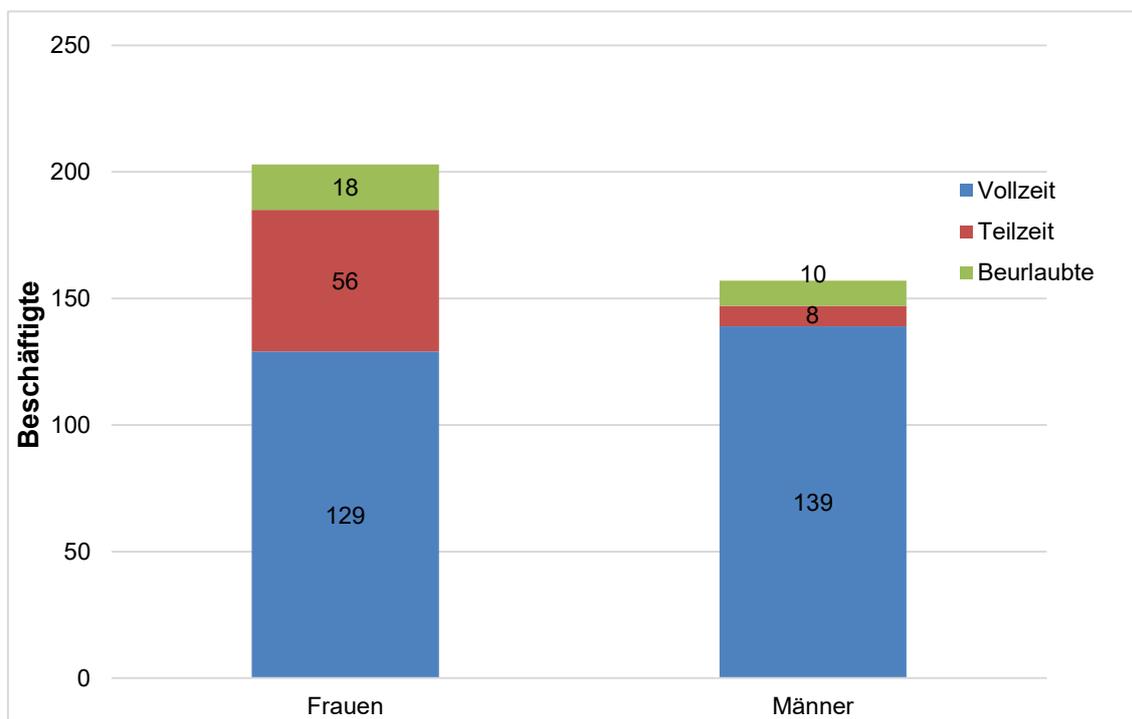


Abbildung 13: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit sowie Beurlaubungen, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

² Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Zuweisungen wurden dagegen zu den Beurlaubten gezählt.

Beurlaubt waren 28 Beschäftigte, was einem Anteil von 8 % (2017: 6 %) des Gesamtpersonals entsprach.

3.1 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

Höherer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich unter den 152 aktiven Beschäftigten (darunter 66 Frauen) 17 Teilzeitbeschäftigte (darunter 14 Frauen). Die Teilzeitquote betrug unter den Beschäftigten des höheren Dienstes damit insgesamt 11 %.

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes lag mit 82 % nur unwesentlich unter dem der Gesamtbeschäftigten mit 87 %, allerdings deutlich höher als 2017 (60 %). Die Teilzeitquote bei den Frauen betrug 21 % (2017: 14 %) und bei den Männern 3 % (2017: 4 %).

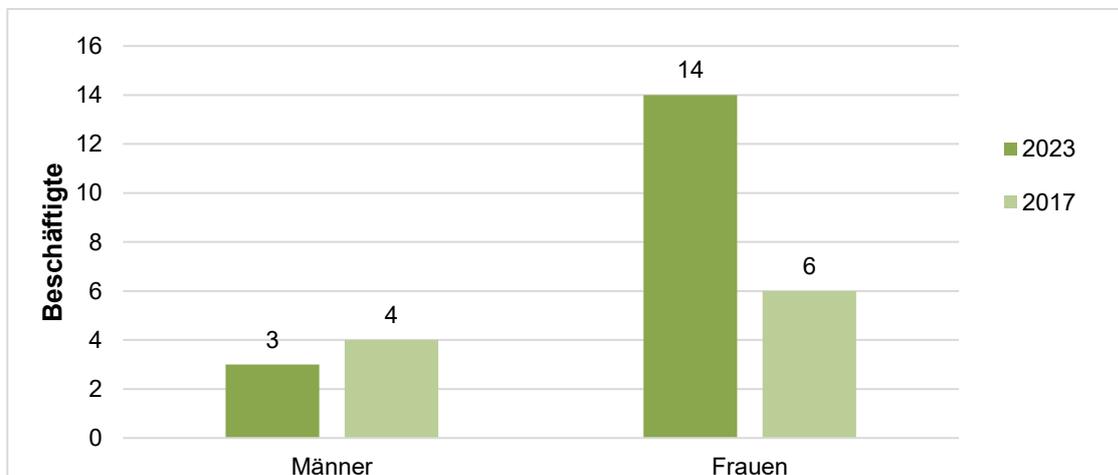


Abbildung 14: Teilzeitbeschäftigte des höheren Dienstes - Vergleich der Jahre 2017 und 2023, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

Gehobener Dienst

Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich unter den 125 aktiven Beschäftigten (darunter 77 Frauen) 34 Teilzeitbeschäftigte (darunter 30 Frauen). Die Teilzeitquote betrug unter den Beschäftigten des gehobenen Dienstes damit insgesamt 27 %.

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes entsprach mit 88 % (2017: 85 %) nahezu demjenigen unter den Gesamtbeschäftigten mit 87 %. Die Teilzeitquote bei den Frauen lag bei 39 % (2017: 33 %) und bei den Männern bei 8 % (2017: 8 %).

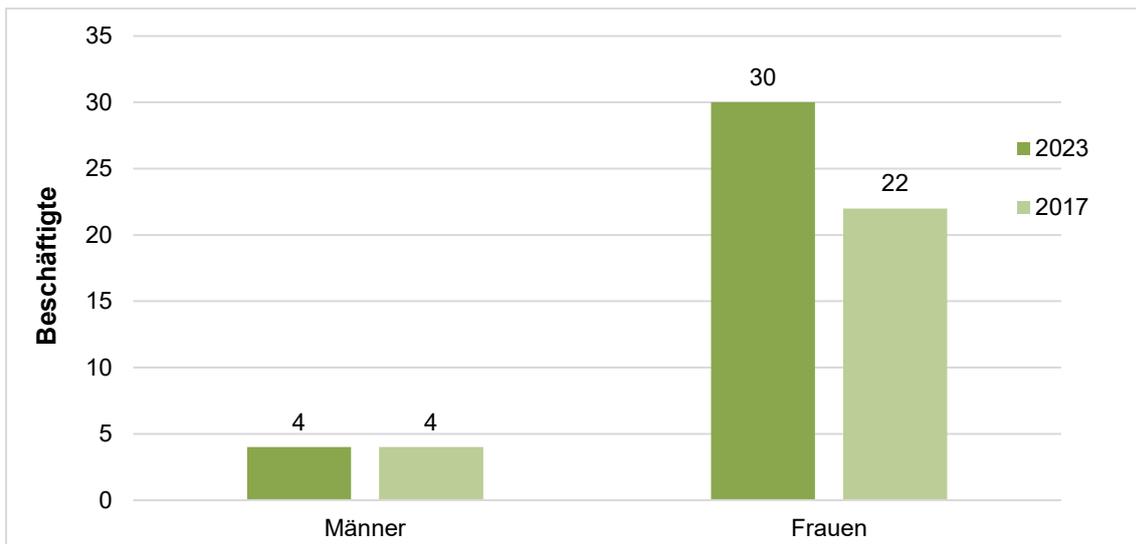


Abbildung 15: Teilzeitbeschäftigte des gehobenen Dienstes - Vergleich der Jahre 2017 und 2023, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

Mittlerer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich unter den 55 aktiven Beschäftigten (darunter 42 Frauen) 13 Teilzeitbeschäftigte (darunter zwölf Frauen). Die Teilzeitquote betrug unter den Beschäftigten des mittleren Dienstes damit insgesamt 23 %.

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes lag mit 92 % (2017: 93 %) nochmals über demjenigen der Gesamtbeschäftigten mit 87 %. Die Teilzeitquote bei den Frauen lag bei 29 % (2017: 33 %) und bei den Männern bei 8 % (2017: 6 %).

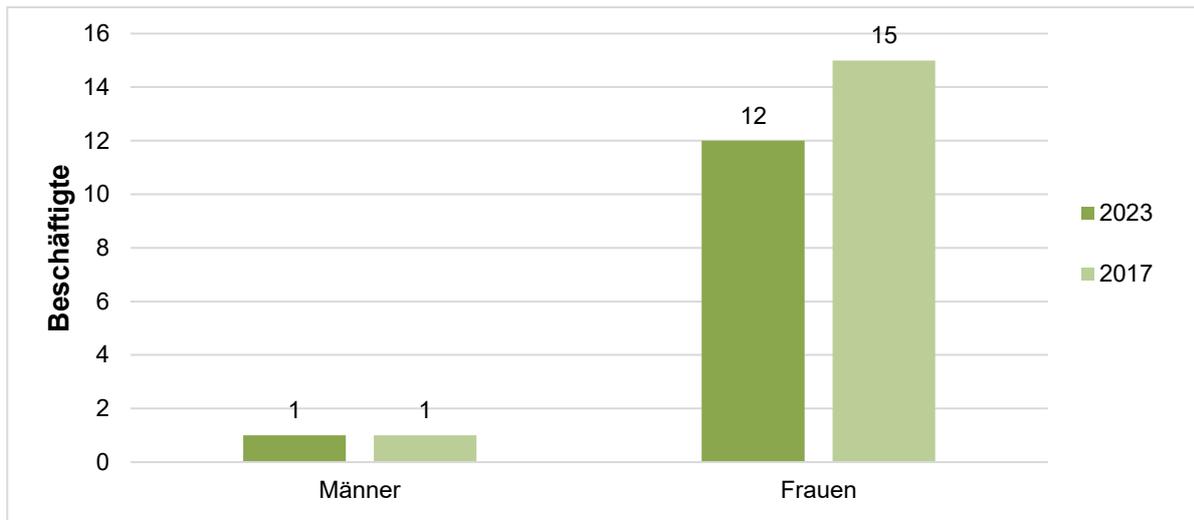


Abbildung 16: Teilzeitbeschäftigte des mittleren Dienstes - Vergleich der Jahre 2017 und 2023, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

3.2 Beurlaubungen in den verschiedenen Laufbahngruppen

Die Beurlaubungen³ verteilten sich wie folgt auf die Laufbahngruppen und Geschlechter:

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	3	8	11
Gehobener Dienst	9	1	10
Mittlerer Dienst	6	1	7
insgesamt	18	10	28

Tabelle 1: Beurlaubungen verteilt nach Laufbahngruppe und Geschlecht

Am Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 28 Beschäftigte - 18 Frauen, 10 Männer - ohne Bezüge beurlaubt, was einer Quote von 8 % der Gesamtbeschäftigten entsprach (2017: 6 %).

Die Beurlaubung erfolgte bei den weiblichen Beurlaubten in 15 Fällen, bei den männlichen Beurlaubten in vier Fällen aus familiären Gründen. Darüber hinaus sind aussagekräftige Schlussfolgerungen aufgrund der kleinen Datenbasis kaum möglich.

³ Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt. Zuweisungen wurden zu den Beurlaubten hinzugezählt.

4. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des ChancenG sind solche beginnend mit der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion sowie vergleichbare Positionen in der Zentralstelle und der Stelle für Kommunikation.

Von den 85 Beschäftigten, die diese Funktionsstellen innehatten, waren 30 Frauen und 55 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 35 % (2017: 30 %).

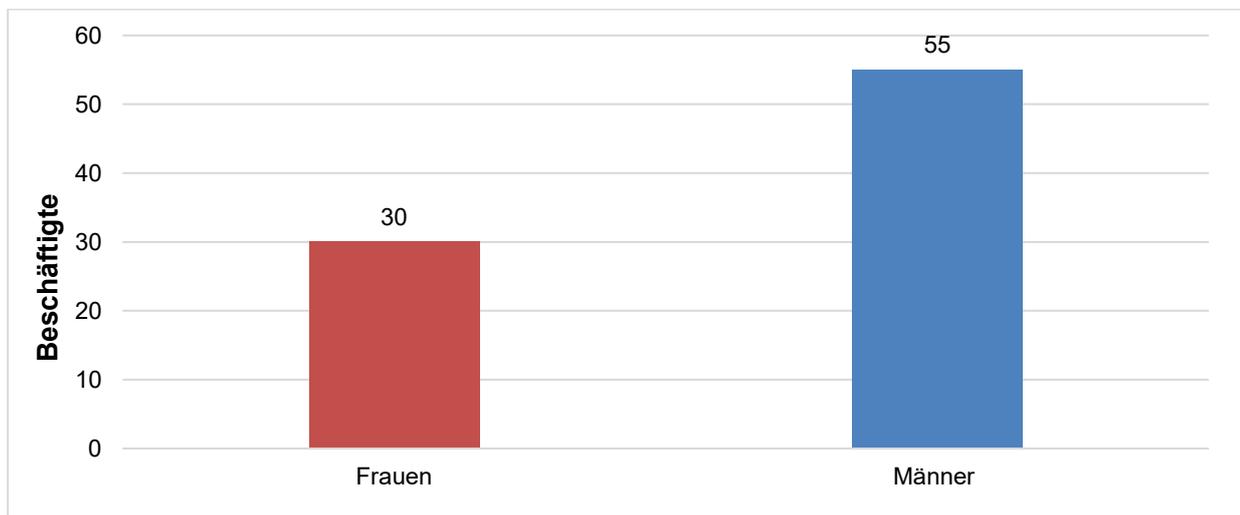


Abbildung 17: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Darstellung in absoluten Zahlen)

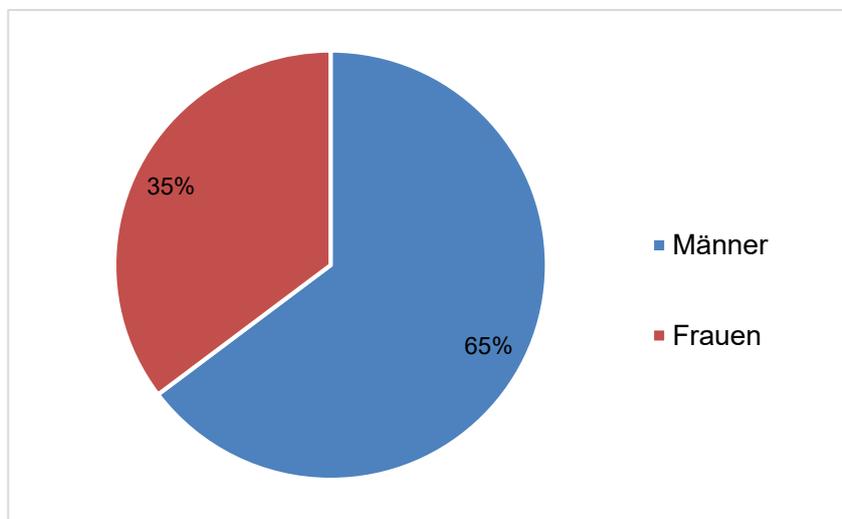


Abbildung 18: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Auch wenn der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Führungspositionen seit 1996 von 8 % auf aktuell 35 % gesteigert werden konnte, waren Frauen in diesem Bereich nach wie vor unterrepräsentiert.

Von den 85 (2017: 87) Beschäftigten in Führungsfunktionen arbeiteten sieben (2017: fünf) in Teilzeit, was einem Anteil von 8 % (2017: 6 %) entsprach. Hiervon waren wiederum vier Frauen und drei Männer, womit die Teilzeitquote bei Frauen 13 % und bei Männern 5 % betrug.

Teilzeitarbeit von Beschäftigten in Führungsfunktionen ist damit nach wie vor wenig verbreitet. Auch die Steigerung der Teilzeitquote von Frauen im höheren Dienst von 14 % auf 21 % hatte bisher noch kaum Auswirkungen auf den Bereich der Führungsfunktionen.

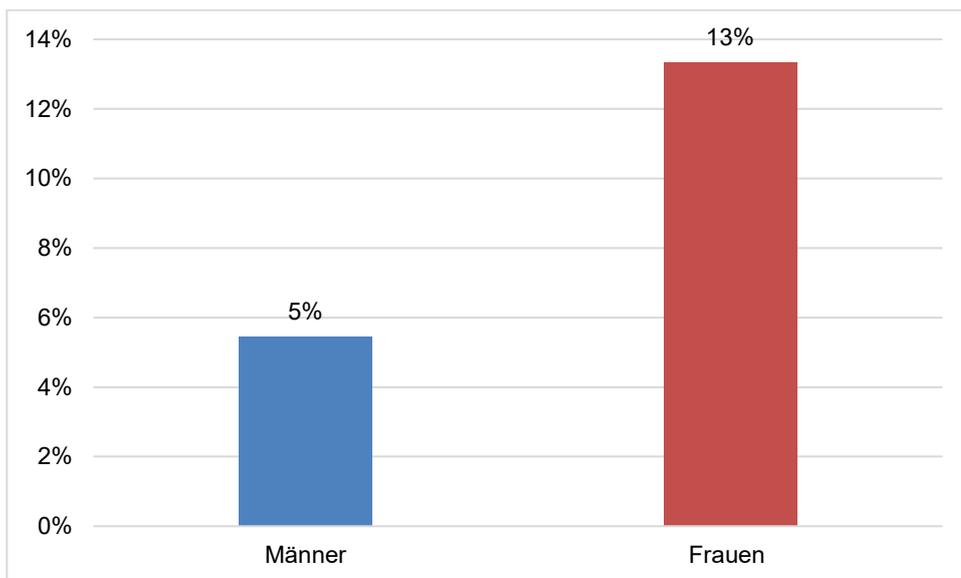


Abbildung 19: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

5. Aufstieg

Zum 30.06.2023 waren 56 der Beschäftigten des höheren Dienstes Aufstiegsbeamtinnen und -beamte, davon 25 Frauen und 31 Männer.

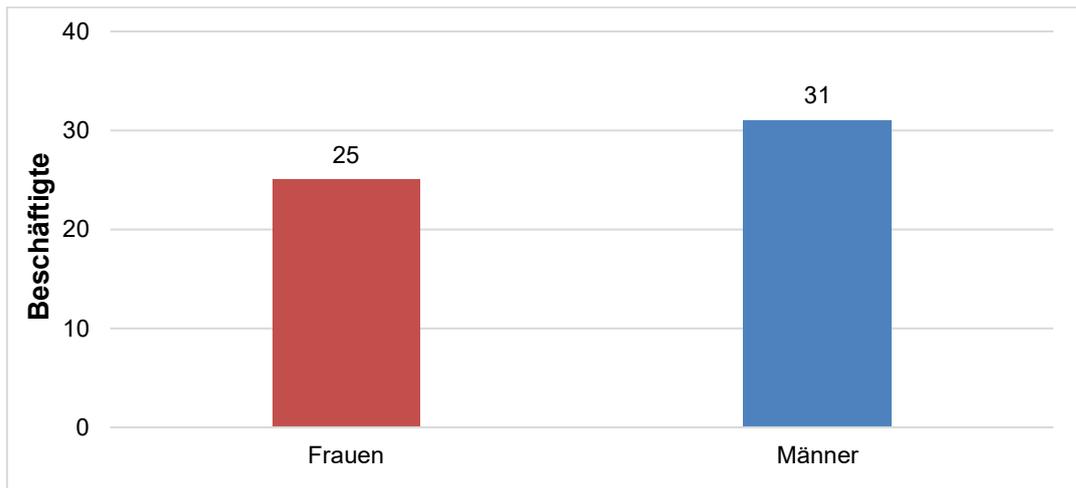


Abbildung 20: Aufstiegsbeamte in den höheren Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

Im Berichtszeitraum wurde 36 Personen ein Aufstiegsdienstposten übertragen, darunter 20 Frauen (55 %) und 16 Männern (45 %). Von den 36 Aufsteigern arbeiteten wiederum acht Personen in Teilzeit, allesamt Frauen. Sowohl die Frauenquote (55 %) als auch die Teilzeitquote (22 %) entsprachen damit den Anteilen der Frauen und der Teilzeitbeschäftigten am Gesamtpersonal.

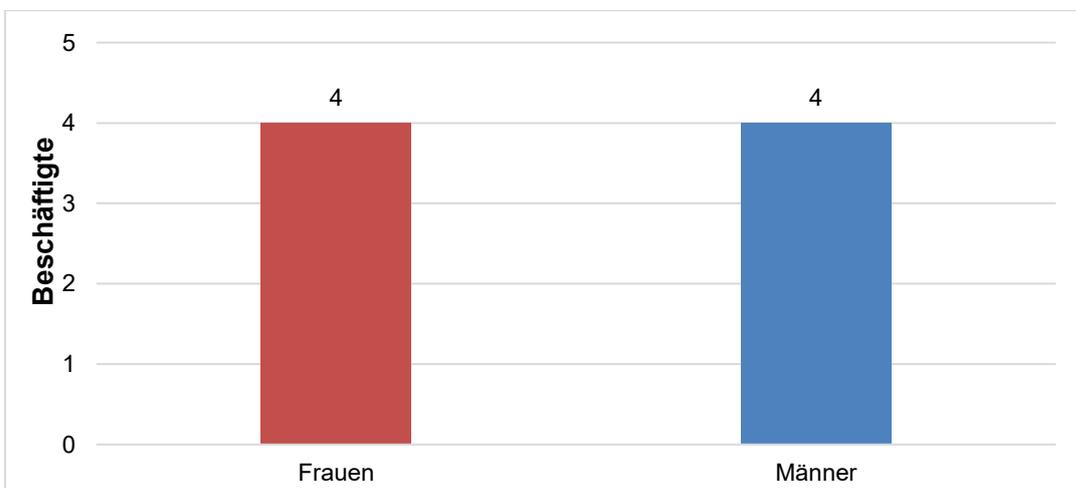


Abbildung 21: Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst haben insgesamt acht Personen gemacht, davon vier Frauen und vier Männer. Somit besteht beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern gegenüber nur 25 % Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2017.

6. Auszubildende

Am Stichtag 30.06.2023 waren beim Finanzministerium keine Anwärter in Ausbildung.

7. Gremien

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sieht § 13 ChancenG in Gremien, für die das Land ein Entsende- oder Vorschlagsrecht hat, ein - auf die dem Land zustehenden Sitze bezogenen - Zielquote von 50 % Frauen vor.

In den Zuständigkeitsbereich der Beteiligungsverwaltung des Finanzministeriums fallen insgesamt 65 Gremien im Sinne des § 13 Abs. 4 ChancenG. Das sind im Wesentlichen Gremien landesbeteiligter Gesellschaften privater Rechtsform sowie diejenigen in dessen Zuständigkeit stehender Anstalten und Körperschaften öffentlichen Rechts.

Zum 30. Juni 2023 betrug der Frauenanteil in den Gremien durchschnittlich rund 44 %. Bei 32 Gremien wird bereits ein Frauenanteil von mehr als 50 % erreicht. Bei den anderen Gremien sind Ausnahmetatbestände des ChancenG einschlägig. Insbesondere § 13 Abs. 5 ChancenG, der eine Abweichung von der paritätischen Besetzung in Fällen vorsieht, bei denen die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, kommt bei nahezu allen Gremien zum Tragen. Dies gilt auch für solche, die die 50 %-Quote erreichen.

Im Bereich der Gremienbesetzung werden somit die Anforderungen des ChancenG erfüllt.

8. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG

8.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG enthält der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Im mittleren und gehobenen Dienst lag bereits am vorangegangenen Stichtag 30.06.2017 in keiner Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Bis zum Stichtag 30.06.2023 hat sich in diesen beiden Laufbahnen der Frauenanteil über alle Besoldungsgruppen hinweg nochmals auf 77 % bzw. auf 63 % erhöht. Die Gremienbesetzung entspricht ebenfalls den Anforderungen des ChancenG.

Auch im höheren Dienst ist die Frauenquote im Vergleich mit dem vorangegangenen Betrachtungszeitraum über alle Besoldungsgruppen hinweg gestiegen. Insbesondere wurden 55 % der Aufstiegsdienstposten in den höheren Dienst an Frauen vergeben, was ihren Anteil im höheren Dienst von momentan 42 % künftig weiter erhöhen wird.

Die am 30.06.2017 in den personenstarken Besoldungsgruppen A14 und A15 noch bestehenden Unterrepräsentanzen im aktuellen Betrachtungszeitraum konnten beseitigt werden. Damit liegen auch im höheren Dienst Unterrepräsentanzen nur noch in folgenden Bereichen vor:

- Bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (35 % Frauenanteil) sowie
- den zugehörigen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes ab der A16 (40 % Frauenanteil) und B3 (26 %) bzw. den vergleichbaren Entgeltgruppen.

8.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Dem Finanzministerium ist die Erreichung der Ziele des ChancenG ein grundlegendes Anliegen. Die gesetzlichen Ziele spiegeln die Anforderungen an einen zeitgemäßen Arbeitgeber. Chancengleichheit und Diversität sind entscheidende Bausteine einer erfolgreichen Personalentwicklung und eines Arbeitsklimas, in dem sich Beschäftigte entfalten können. Davon profitiert die Attraktivität als Arbeitgeber und letztlich die bestmögliche Erledigung der Aufgaben. Diese Grundhaltung vermittelt das Finanzministerium auch aktiv in geeigneten Formaten.

Konkret ist gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Die Entwicklung bestätigt, dass die im Chancengleichheitsplan 2018 - 2023 und im Zwischenbericht aufgeführten Maßnahmen zur Förderung von Frauen greifen. Es zeigt sich, dass der relativ hohe Frauenanteil in den niedrigeren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes dabei kontinuierlich zu Verbesserungen bei den höheren Besoldungsgruppen sowie bei den Besetzungen von Führungsfunktionen führt.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass sich dieser langfristige Trend künftig fortsetzen wird, sind Frauen in Führungsfunktionen sowie in den korrespondierenden Besoldungsgruppen A16 bis B3 zum jetzigen Zeitpunkt nach wie vor noch unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich ist daher bedeutendes Ziel und Aufgabe des Finanzministeriums und seiner Führungskräfte auf allen Ebenen.

Die folgenden Maßnahmen stehen im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im Führungsbereich besonders im Fokus:

- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsaufgabe auch durch individuelle Lösungen,
- Fortführung des Monitorings zur Gewährleistung einer geschlechtergerechten Beurteilung,
- Personalentwicklung von Frauen mit Führungspotential,

- die Begleitung von neuen Führungskräften durch ein Mentoring-Programm und
- aktives Bewerben und positives Kommunizieren.

Verbesserung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsaufgabe

Eine wesentliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen sind nach wie vor die Familienpause sowie Pflegetätigkeiten. Dass Familienarbeit auch weiterhin größtenteils von Frauen geleistet wird, bestätigt der hohe Anteil von Frauen unter den Teilzeitkräften, der im Betrachtungszeitraum sogar noch um 4 % auf nunmehr 87 % angestiegen ist (siehe Abbildung 13).

Das Finanzministerium ist bereits seit 2017 Träger des Zertifikats "berufundfamilie". Die im September 2023 erfolgte Re-Zertifizierung zeigt, dass eine familienbewusste Personalpolitik schon seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert besitzt. Hierzu gehört auch, dass Beschäftigte mit ihrem Einverständnis auch während der Elternzeit oder einer Beurlaubung laufend über aktuelle Stellenausschreibungen informiert werden und Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf Stellen mit Führungsfunktion aufgefordert werden.

Weiterhin wurde der während der Pandemie erfolgte Digitalisierungsschub sowie die umfangreichen Erfahrungen mit dem Arbeiten von zu Hause zu einem Paradigmenwechsel genutzt und in den Leitlinien "Neues Arbeiten in der Finanzverwaltung" umgesetzt.

Kernstück des Konzepts ist der Wechsel von der Arbeit in Präsenz hin zu einer ergebnisorientierten Kultur. Dies ist Voraussetzung für die Anerkennung des mobilen Arbeitens als der Arbeit in Präsenz gegenüber gleichwertiger Arbeitsform. Ziel ist, dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung durch freiere Zeiteinteilung und dem Wegfall von Reisezeiten nachzukommen und dadurch weiter zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere von Kinderbetreuung und Pflege, beizutragen. Gleichzeitig soll auf diese Weise vielen Beschäftigten eine Erhöhung der bisherigen Arbeitszeitanteile bzw. die Arbeit in Vollzeit ermöglicht werden. Dies gilt auch für das Arbeiten in Führungspositionen.

Mit der Gleichstellung von Präsenzarbeit und mobiler Arbeit unter Nutzung digitaler Formate für Besprechungen wurde die wesentliche Grundvoraussetzung für die Wahrnehmung einer Führungsfunktion in Teilzeit geschaffen. Zusammen mit einer Flexibilisierung

der Stellenbesetzung durch Teilzeitkräfte im Staatshaushaltsgesetz 2025/2026 wurden auch rechtliche Hürden weiter abgebaut. Das Finanzministerium ist bestrebt, die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten zu nutzen. Es sind passgenaue Lösungen für beide Seiten erforderlich, welche die dienstlichen Belange und die familiären und persönlichen Bedürfnisse der Teilzeitarbeitenden in den Blick nehmen.

Insbesondere durch flexible Teilzeitmodelle, mobile Arbeit sowie organisatorische Maßnahmen kann dafür Sorge getragen werden, dass Beruf und Familie auch in Zeiten hoher Arbeitsbelastung vereinbar bleiben, unter anderem auch in der Familiengründungsphase. Frauen, die bereits heute Führungsaufgaben in Teilzeit wahrnehmen, können dabei als Vorbild und Ansprechpartnerinnen für künftige Nachwuchskräfte dienen. In Stellenausschreibungen wird grundsätzlich auf die Teilbarkeit der Stelle hingewiesen.

Beurteilungsmonitoring

Da die Vergabe der Funktionsstellen nach dem Prinzip der Bestenauslese erfolgt, kommt der Beurteilung eine weichenstellende Bedeutung für die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten zu. Aus diesem Grund achtet das Finanzministerium auf eine geschlechtergerechte Beurteilung und stellt – soweit statistisch möglich – sicher, dass sich Geschlecht, Arbeit in Teilzeit oder mobiles Arbeiten nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Personalentwicklung von Frauen mit Führungspotential

Bei der Übertragung von Funktionen und bei Personalentwicklungsmaßnahmen wird besonders auf die Berücksichtigung von Frauen geachtet, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen zu schaffen.

Konkret sind Vorgesetzte aufgefordert, Frauen mit Führungspotential zu identifizieren und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen durchzuführen. Durch gezielte Förderung (beispielsweise Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderung des Aufgabenzuschnitts, Mitarbeit in Projekten) sind den Bediensteten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen. Dadurch sind diese auf die Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorzubereiten. Instrument hierzu ist insbesondere das Mitarbeitergespräch. Dabei soll auch die grundsätzliche Möglichkeit der Wahrnehmung einer Führungsaufgabe in Teilzeit oder unter

Nutzung des mobilen Arbeitens eingegangen werden.

Mentoring-Programm für neue Führungskräfte

Neu eingesetzte Führungskräfte haben die Möglichkeit, in den ersten sechs Monaten an einem Mentoringprogramm teilzunehmen. Hierbei fungiert jeweils eine erfahrene Führungskraft als "Starthelferin bzw. Starthelfer" und gibt schnelle unkomplizierte Hilfestellung bei allen praktischen Fragen des beruflichen Alltags auf Augenhöhe. Ziel ist zum einen der Nachwuchskraft ein schnelles "Ankommen" in ihrer neuen Rolle zu ermöglichen und zum anderen eventuell noch bestehende Hürden für die Übernahme einer Führungsfunktion zu beseitigen und dadurch noch mehr Frauen zur Übernahme einer Führungsaufgabe zu motivieren.

Aktives Bewerben und positives Kommunizieren

Durch eine klare Positionierung der Führungskräfte zum Führen in Teilzeit bei Veranstaltungen wie Personalversammlung oder ähnlichen Gelegenheiten schafft das Finanzministerium ein positives Umfeld für das Führen in Teilzeit und die Vereinbarkeit von Führung und Familie. Positive Beispiele können hervorgehoben werden, um Frauen zu ermuntern, sich auf Führungspositionen auch in Teilzeit zu bewerben.