



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR LANDESENTWICKLUNG UND WOHNEN

**Chancengleichheitsplan für die
Jahre 2023 bis 2029 des
Ministeriums für
Landesentwicklung und Wohnen**

Vorwort

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) dient der Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlich verankerten Auftrags gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG). Es zielt darauf ab, bestehende und zukünftige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und Familienstandes zu beseitigen und zu verhindern. Der Chancengleichheitsplan wird entsprechend dieser Ziele entwickelt und ist ein bedeutendes Instrument für Personalentwicklung und -planung.

Es ist wichtig, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen oder auszugleichen, wobei stets Eignung, Befähigung und fachliche Leistung Vorrang haben. Frauen werden gezielt gemäß dem Chancengleichheitsgesetz gefördert, um ihre Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern und ihren Anteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Der Chancengleichheitsplan umfasst wesentliche Maßnahmen des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen (MLW) zur Sicherstellung der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Berufsleben. Das MLW strebt eine Personalpolitik an, die sowohl Frauen als auch Familien berücksichtigt und die Gleichberechtigung fördert. Die Umsetzung erfordert kontinuierliche Anstrengungen.

Die festgelegten Ziele erfordern eine systematische Personalentwicklung und eine faire und transparente Auswahl bei Besetzungsverfahren. Das Ministerium wird den Fortschritt regelmäßig überprüfen, Erfahrungen austauschen und neue Maßnahmen entwickeln, um die Ziele zu erreichen.

Die Förderung von Frauen ist eine Aufgabe der Personalvertretungen und -verwaltungen, sowie aller weiteren Organisationseinheiten des MLW. Daher richtet sich der Chancengleichheitsplan an alle Führungskräfte, die eine besondere Verantwortung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern tragen.

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
1. Allgemeines	3
2. Chancengleichheitspläne	4
3. Chancengleichheitsplan des MLW	5
Teil I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	6
1. Personalbestand	6
1.1 Gesamtüberblick (Vordruck I.1.1)	6
1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (Vordruck I.1.2).....	7
1.3. Gesamtbetrachtung	10
2. Teilzeitbeschäftigung, Mobiles Arbeiten	11
2.1. Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung (Vordrucke I.1.3 bis I.1.6).....	12
2.2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	13
2.3. Mobiles Arbeiten	14
3. Beurlaubungen (Vordruck I.2)	14
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und	16
Leitungsaufgaben (Vordruck I.3)	16
5. Auszubildende	18
6. Gremien	18
Teil II Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG	20
1. „shared-services“	20
2. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	20
2.1 Einstellungen	20
2.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	20
3. Ziele	21
4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG	22
4.1 Personalauswahl.....	22
4.2 Personalentwicklung	25
4.3 Fort- und Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen	27
4.4 Themen zur Chancengleichheit.....	27
4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	29
5. Besetzung von Gremien	34
7. Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen	34
8. Inkrafttreten	35

Einführung

1. Allgemeines

Das ChancenG hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende sowie künftige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und Familienstandes zu verhindern. Unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG sollen bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut beziehungsweise ausgeglichen werden.

Frauen sollen gemäß diesem Gesetz gezielt gefördert werden, insbesondere um ihre Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern und ihren Anteil in unterrepräsentierten Bereichen kontinuierlich zu erhöhen.

Des Weiteren soll eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, in denen das Land selber die Mitglieder benennen kann, angestrebt werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer soll ebenfalls verbessert werden.

§ 2 ChancenG hebt die besondere Verantwortung aller Beschäftigten, insbesondere derer mit Führungs- und Leitungsaufgaben, hervor: Die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung von Chancengleichheit als grundlegendes Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen, insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen, sollen gewährleistet werden.

2. Chancengleichheitspläne

Gemäß § 5 ChancenG ist jede personalverwaltende Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Ministerien müssen jeweils einen eigenen Chancengleichheitsplan erstellen. Dieser Plan wird für einen Zeitraum von sechs Jahren unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) erstellt.

Der Chancengleichheitsplan umfasst eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur in seinem jeweiligen Geltungsbereich. Er zeigt auf, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind gemäß § 6 Absatz 1 ChancenG.

Des Weiteren legt der Chancengleichheitsplan das Ziel fest, dass mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden soll. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dies erfolgt stets unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG.

Zudem werden im Chancengleichheitsplan Maßnahmen festgelegt, um die Frauenanteile auf allen Ebenen und Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG.

Der Chancengleichheitsplan muss innerhalb eines Monats nach seiner Ausfertigung auf geeignete Weise bekannt gemacht und im Internet veröffentlicht werden gemäß § 7 ChancenG.

Nach drei Jahren ist ein Zwischenbericht zu erstellen. Für den Fall der Nichterreichung der Zielvorgaben sind die Gründe dafür darzulegen und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

3. Chancengleichheitsplan des MLW

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2023. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des MLW zu diesem Zeitpunkt auf und legt Zielvorgaben und Umsetzungsmaßnahmen für den Geltungszeitraum fest.

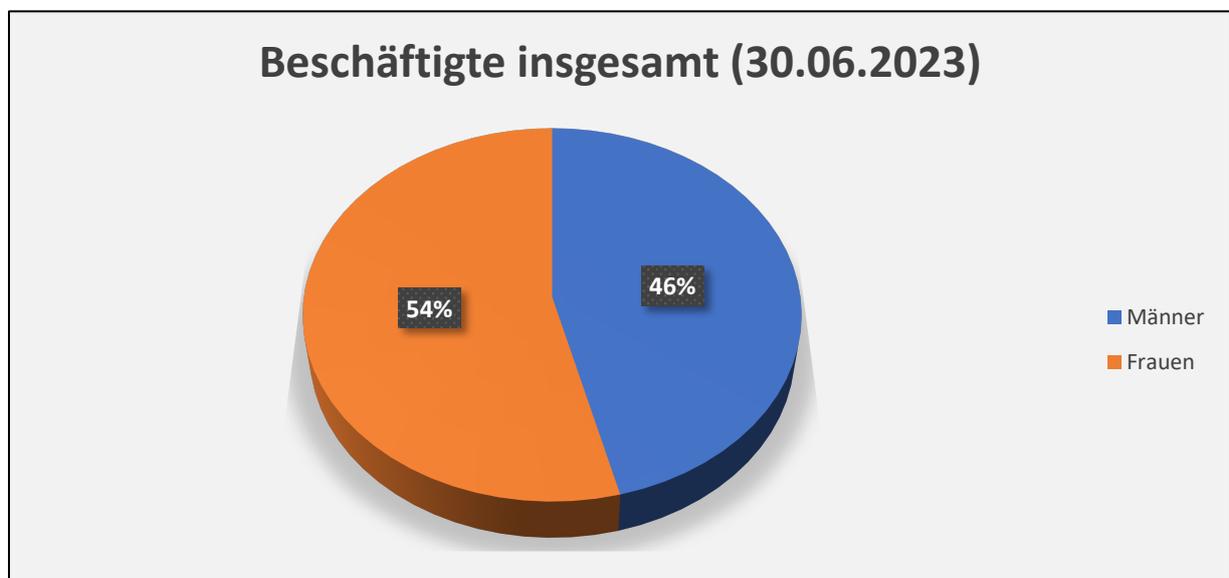
Eine grundlegende Analyse der Veränderungen und des Erfolgs der in der Vergangenheit erfolgten frauenfördernden Maßnahmen ist aufgrund der Ressortumbildungen, die 2021 nach der Regierungsbildung stattfand, nicht möglich. Im Mai 2021 wurde mit Errichtung des neuen MLW unter anderem eine Abteilung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in das neue MLW integriert. 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 MLW umfasste am 30.06.2023 insgesamt 132 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten (ohne die in das Ministerium abgeordneten Bediensteten). Davon waren 71 Frauen, was einem Anteil von 54 % entspricht.



Bilanz

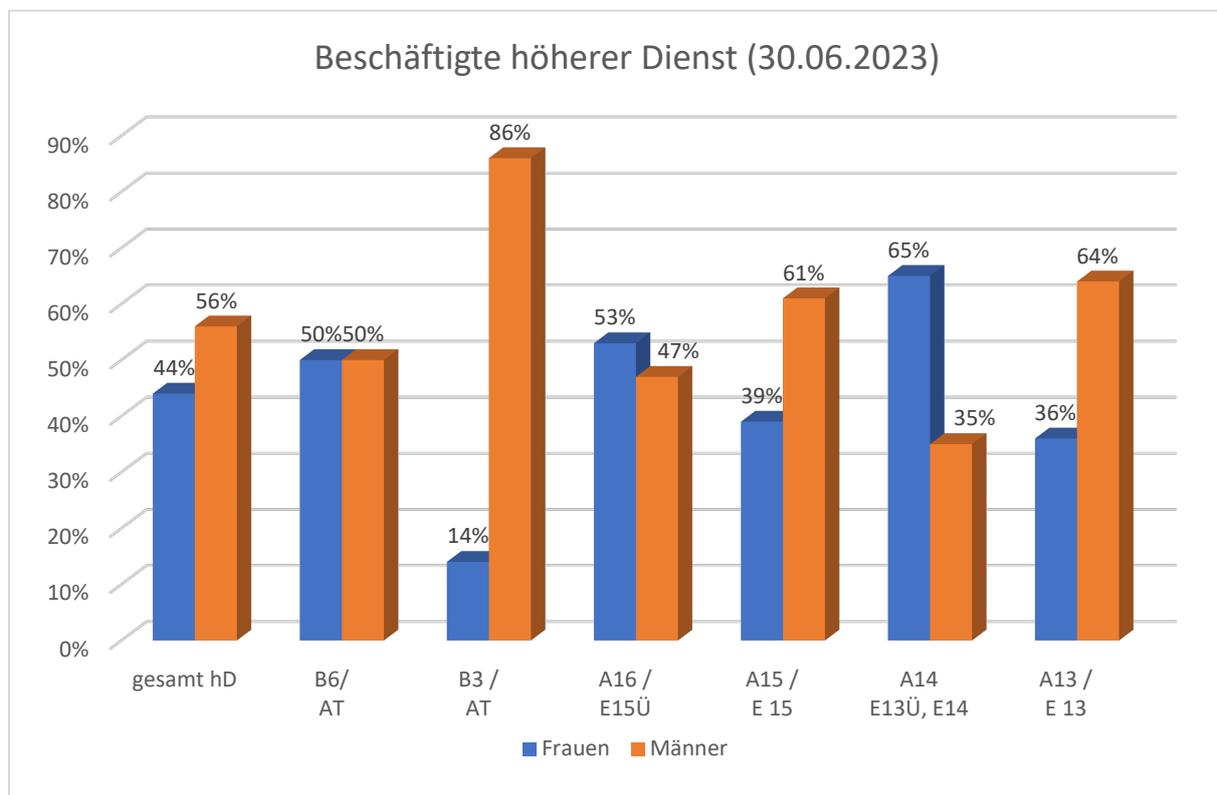
Frauen sind bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl überrepräsentiert.

1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (Vordruck I.1.2)

1.2.1. Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im höheren Dienst insgesamt 89 Personen beschäftigt, davon 39 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 44 %.

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 Eingangsamts des höheren Dienstes waren Frauen mit 36 % gegenüber Männern unterrepräsentiert. Demgegenüber erreichen Frauen im ersten Beförderungsamts einen Anteil von 65 %. Im zweiten Beförderungsamts sind Frauen mit einem Anteil von 39 %

unterrepräsentiert. In der Besoldungsgruppe B 3 sind Frauen mit einem Anteil von nur 14 % zum Stichtag deutlich unterrepräsentiert.

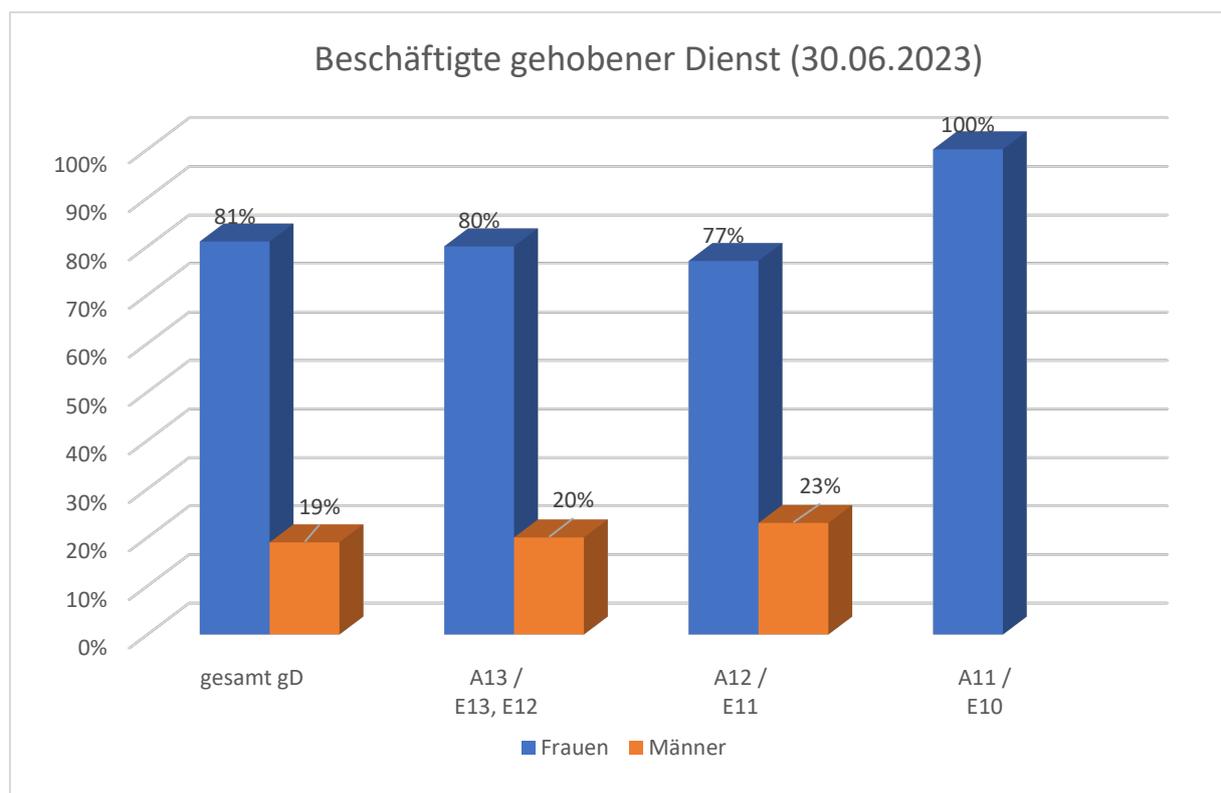
Bewertung und Ausblick

Durch die gute Repräsentanz von Frauen insbesondere im ersten Beförderungssamt, kann sich durch gezielte Maßnahmen der Frauenförderung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ihr Anteil auch in höheren Beförderungssämtern, in denen Frauen bislang unterrepräsentierten sind, verbessern.

Durch Ruhestandsabgänge wird sich weiterhin die Chance bieten, gezielt den Anteil der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen zu erhöhen.

1.2.2. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im gehobenen Dienst insgesamt 27 Personen beschäftigt, davon 22 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes betrug damit am Stichtag 81 %.



Bilanz

In allen Ämtern des gehobenen Dienstes sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

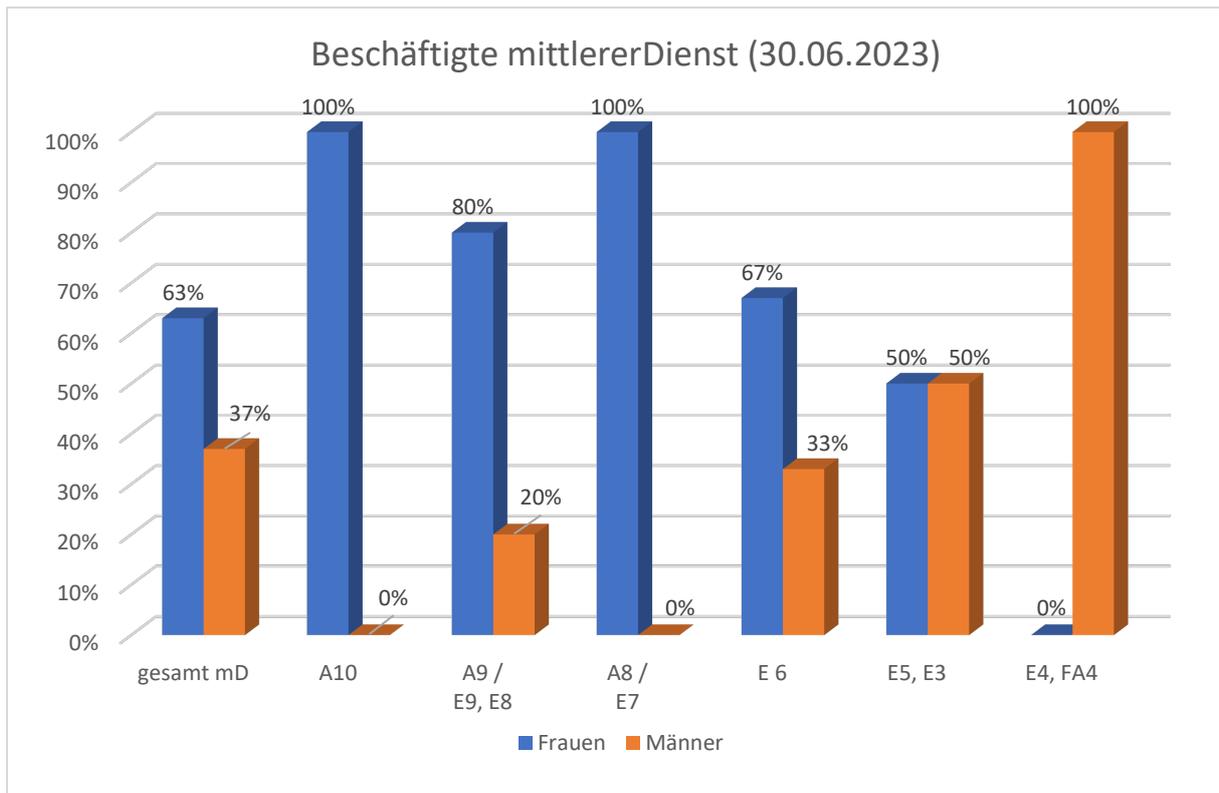
Bewertung und Ausblick

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

Es ist allerdings weiterhin die Entwicklung des bestehenden Zustandes zu beobachten. Die Möglichkeit des Aufstiegs in den höheren Dienst steht Männern und Frauen grundsätzlich gleichermaßen offen.

1.2.3. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im mittleren Dienst insgesamt 16 Personen beschäftigt, davon 10 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes betrug damit am Stichtag 63 %.



Bilanz

In beinahe allen Ämtern des mittleren Dienstes sind Frauen überrepräsentiert.

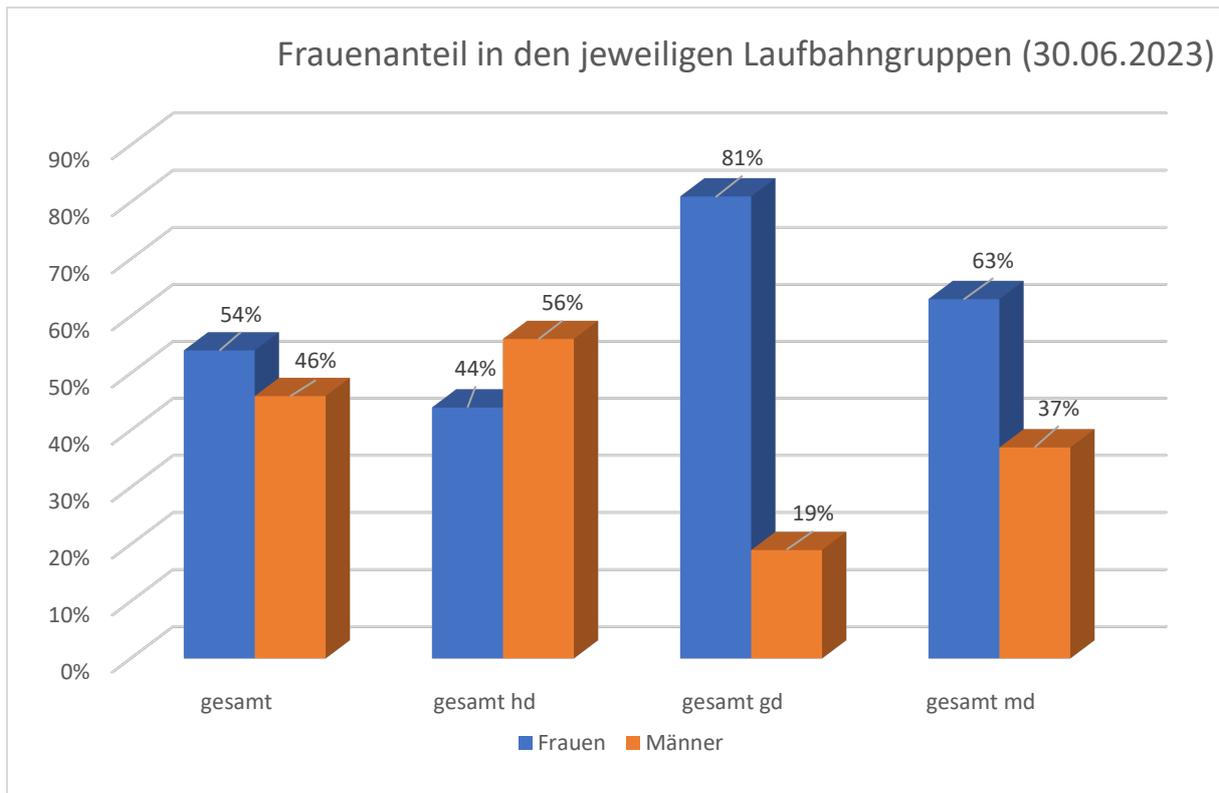
Bewertung und Ausblick

Das Gesetzesziel der paritätischen Vertretung von Männern und Frauen ist in nahezu allen Statusämtern/Entgeltgruppen des mittleren Dienstes erreicht. Frauen sind hier insgesamt stärker vertreten als Männer.

Es ist allerdings weiterhin die Entwicklung des bestehenden Zustandes zu beobachten.

1.3. Gesamtbetrachtung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahnguppen.



Bewertung

Im Gesamtpersonal sind Frauen stärker vertreten als Männer. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes sind Frauen noch unterrepräsentiert.

Ausblick

Das MLW hat das Ziel, durch Maßnahmen der Frauenförderung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ihren Anteil auch in höheren Beförderungssämtern, in denen Frauen bislang unterrepräsentierten sind, zu verbessern.

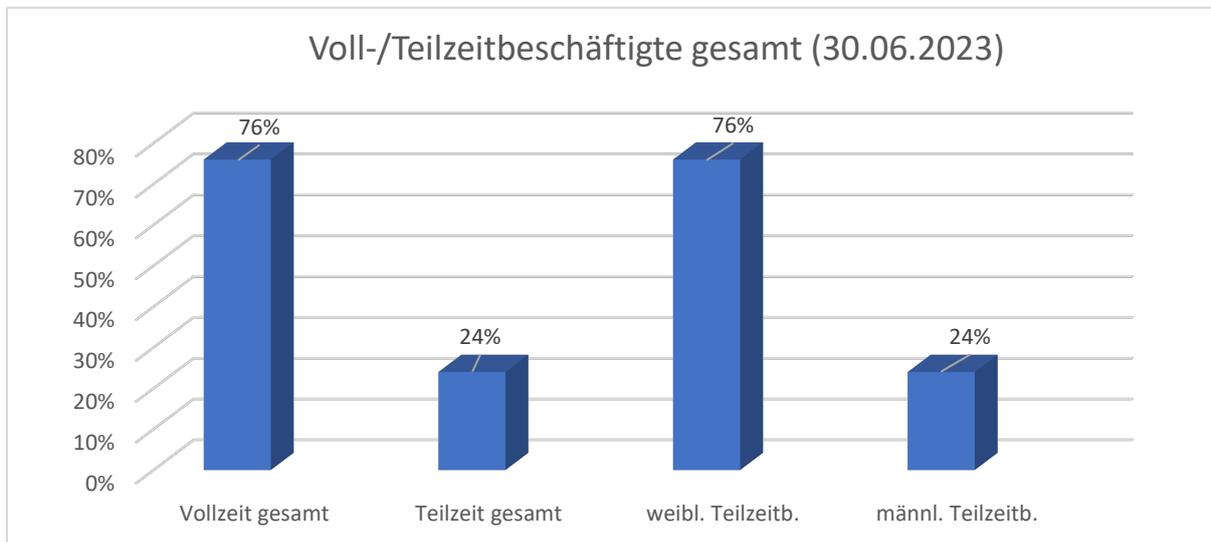
Die noch bestehenden Ungleichheiten können u.a. im Rahmen der Personalfuktuation beeinflusst werden. Die voraussichtliche Fluktuation wegen des Alters oder aus sonstigen Gründen bis zum 30.06.2029 wird im höheren Dienst, in dem Frauen noch unterrepräsentiert sind, Raum für den weiblichen Nachwuchs öffnen. Bis zum 30.06.2029 werden in den Besoldungsgruppen A 15 bis B 6 voraussichtlich 13 Beschäftigte altersbedingt in den Ruhestand eintreten, davon 5 Frauen.

2. Teilzeitbeschäftigung, Mobiles Arbeiten

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

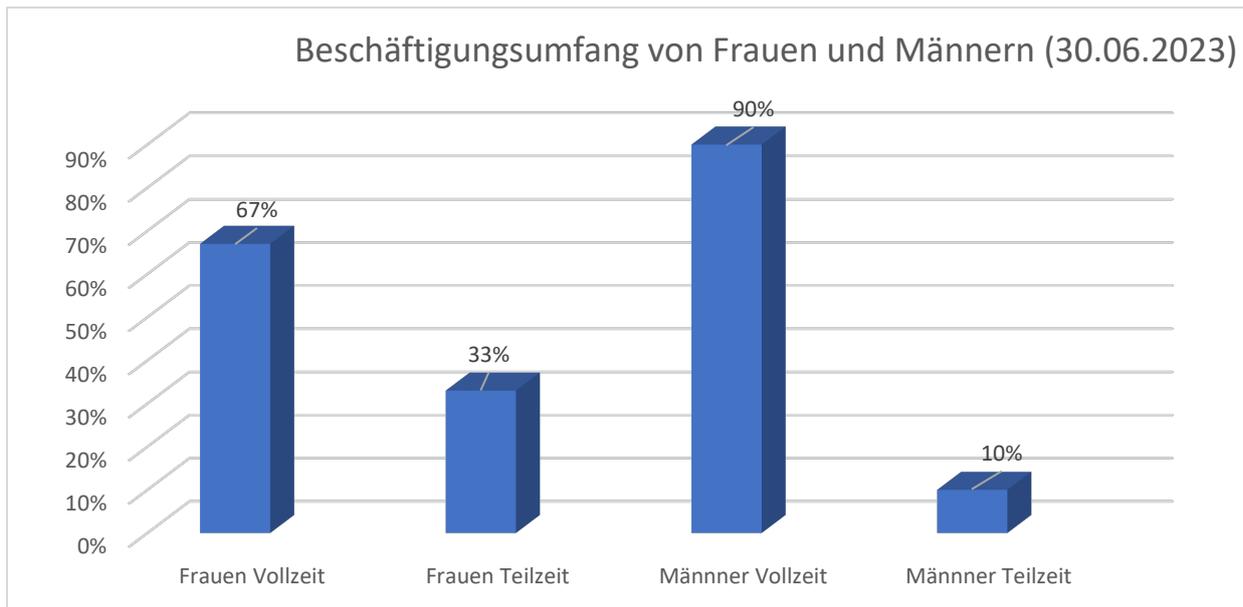
Am Stichtag 30.06.2023 arbeiteten 103 Beschäftigte in Vollzeit, 25 Beschäftigte in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 24 %.

76 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.



Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 52 in Vollzeit, 19 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 33,3 % unter den weiblichen Beschäftigten.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 55 in Vollzeit, 6 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 9,8 % unter den männlichen Beschäftigten.



2.2. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

2.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2023 sind unter den 89 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 39 Frauen. 16 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (10 Frauen, 6 Männer).

2.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2023 sind unter den 27 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 22 Frauen. 7 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (7 Frauen).

2.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes:

Zum Stichtag 30.06.2023 sind unter den 16 Beschäftigten (ohne Beurlaubte) 10 Frauen. 2 Bedienstete sind teilzeitbeschäftigt (2 Frauen).

Bilanz und Bewertung

Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen, insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst. Lediglich im höheren Dienst gibt es männliche Teilzeitbeschäftigte.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert. Das MLW hat daher 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 dienstlichen Gegebenheiten sowie die berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden in der jeweiligen Organisationseinheit zulassen, ist das Instrument eines flexiblen und passgenauen Arbeitszeitmodells ein geeignetes Instrument für Bedienstete mit familiären Verpflichtungen, um im Beruf zu verbleiben und ihre Karriere weiterzuverfolgen. Hierzu gehört auch die Einräumung von mobiler Arbeit.

2.3. Mobiles Arbeiten

Zum Stichtag 30.6.2023 nutzen 83 Beschäftigte die Möglichkeit, mobil zu arbeiten:

31 Männer (davon 3 in Teilzeit) und 52 Frauen (davon 17 in Teilzeit).

3. Beurlaubungen* (Vordruck I.2)

Am Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 4 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt. Das entspricht einer Beurlaubten-Quote von 3 %. Alle 4 der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 100 % entspricht.

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

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
höherer Dienst	4	0	4

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

gehobener Dienst	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0
insgesamt	4	0	4

Damit gehörten alle Beurlaubten dem höheren Dienst an.

Bewertung:

Ebenso wie Teilzeit werden Beurlaubungen hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen.

Die meisten Beurlaubungen haben einen familiären Hintergrund. Da ein Interesse daran besteht, die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das MLW 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 Beurlaubungen zur Betreuung minderjähriger Kinder deutlich stetig verkürzt.

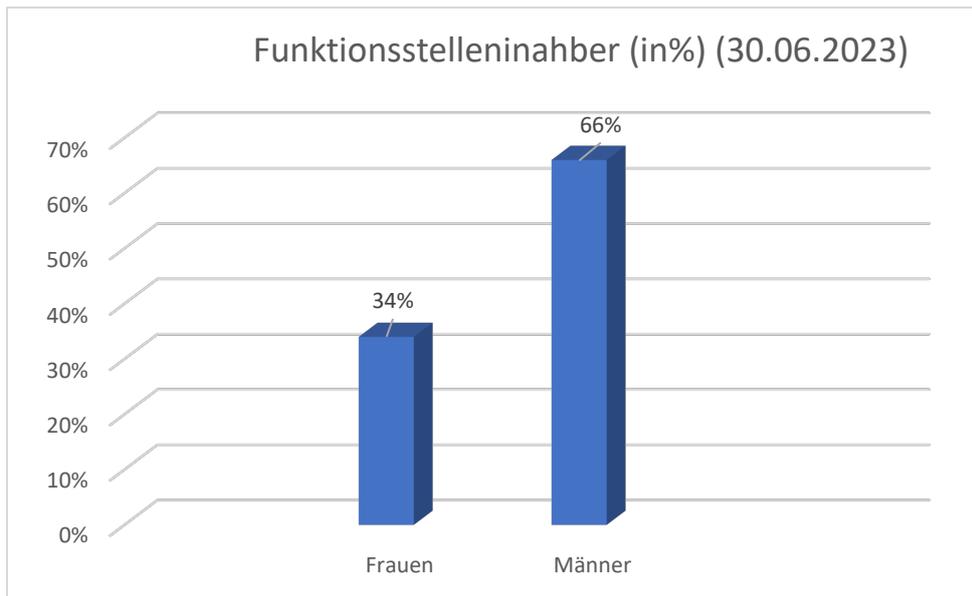
Durch die sogenannten „Vätermonate“ beim Elterngeld entscheiden sich deutlich mehr Männer dazu, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, allerdings nur für wenige Monate.

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

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind mit folgenden Positionen verbunden:

- Ministerialdirektor/in
- die Abteilungsleitungen
- stellvertretenden Abteilungsleitungen
- Referatsleitungen
- stellvertretenden Referatsleitungen
- Leitung Zentralstelle
- Leitung Büro Ministerin
- Leitung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Von den 38 Beschäftigten, die zum Stichtag 30.06.2023 Funktionsstellen innehatten, waren 13 Frauen und 25 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 34,2 %. 2 Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, davon eine Frau.



Aufgeteilt nach Funktionen ergibt sich folgendes Bild:

Am Stichtag 30.06.2023 war die Position des Amtschefs im MLW mit einem Mann besetzt. Die beiden Abteilungsleitungen waren paritätisch mit einer Frau und einem Mann besetzt. Die Stellvertretung einer Abteilungsleitung war mit einem Mann besetzt, die andere war zum Stichtag nicht besetzt. Die Leitungen von Zentralstelle, Ministerinnen-Büro und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit waren mit 3 Männern besetzt. Von 14 Referaten wurden 5 von Frauen und 9 von Männern geleitet. 7 Frauen und 7 Männer hatten die Funktion von stellvertretenden Referatsleitungen inne. Die geteilte Stellvertretung ist ein Instrument, um gezielt Frauen den Einstieg in Führungsfunktionen zu ermöglichen. Am Stichtag war in einem Referat die geteilte Stellvertretung mit einem Mann und einer Frau besetzt.

Bewertung:

Es besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei den Funktionsstellen. Ziel ist es, die bestehende Unterrepräsentanz so schnell wie möglich weiter abzubauen.

Ausblick:

Bis zum 30.06.2029 werden 10 Funktionsstelleninhaber/-innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen, davon 6 Männer.

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.

Grundsätzlich steht bereits eine Reihe von qualifizierten weiblichen Referentinnen - unter Beachtung der Bestenauslese - für entsprechende Positionen zur Verfügung.

5. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2023 waren im MLW keine Auszubildenden beschäftigt.

6. Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 % der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein (§ 13 Chancengleichheitsgesetz). Nach § 13 Absatz 3 Chancengleichheitsgesetz ist es das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. 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. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu darf das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen nur einen Sitz betragen.

Gremien im Sinne von § 13 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsorgane, 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 MLW ist für sechs Gremien im Sinne der oben genannten Bestimmungen fachlich zuständig. In zwei dieser Gremien sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen.

Die übrigen 4 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, dabei aber die Mitglieder, die von anderen Ressorts entsandt oder vorgeschlagen werden, nicht beeinflussen. Diese Problematik besteht bei allen ressortübergreifend besetzten Gremien und lässt sich bei der jetzigen Rechtslage nicht auflösen.

Bewertung:

Die Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes werden in vier von sechs Gremien noch nicht umgesetzt. Ziel des Ministeriums ist es, so zeitnah und so weit wie möglich auf die Umsetzung der Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes bei der Gremienbesetzung hinzuwirken.

Teil II Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG

1. „shared-services“

Das MLW wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus (WM) im Rahmen von „shared-services“ bei den allgemeinen Organisations- und Personalthemen unterstützt. Hierdurch profitieren die Beschäftigten des MLW auch von den im WM vorhandenen Angeboten und Möglichkeiten. Die entsprechenden Instrumentarien sind jeweils mit einem Hinweis auf „shared-services“ versehen.

2. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

2.1 Einstellungen

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. 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 Chancengleichheitsplan darzulegen.

2.2 Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG ist zu beachten.

Beförderung im Sinne dieses Gesetzes ist 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, die Verleihung eines Richteramtes mit höherem Grundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage (vgl. § 4 Absatz 5 ChancenG).

3. Ziele

Wie im ersten Teil des Chancengleichheitsplans dargestellt, besteht im MLW eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes in den Besoldungsgruppe A 15 und B 3 sowie eine deutliche Unterrepräsentanz bei den Funktionsstellen.

Zur Erreichung der unter II. 2. genannten Zielvorgaben nimmt sich das MLW für den Fall, dass in den genannten Bereichen Stellen bzw. Dienstposten durch Ruhestand oder Fluktuation frei werden, Folgendes vor:

- Bei Wiederbesetzung durch Neueinstellungen sollen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.
- 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.
- Bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden weibliche Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der Bestenauslese auch für höhere Führungspositionen 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 (L-BGG) Rechnung getragen.

Zudem setzt sich das MLW zum Ziel, die paritätische Besetzung von Frauen und Männer in Gremien zu erreichen, in denen dem MLW ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht (§ 1 Absatz 3, § 13 ChancenG).

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG

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

Die in diesem Plan dargelegten Zahlen zeigen, dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte. Frauenfördernde Maßnahmen bleiben daher auch weiterhin erforderlich. Dies zeigt sich auch in der Repräsentanz von Frauen, die nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt. Zudem zeigt sich zum aktuell ausgewerteten Erhebungsstichtag 30.06.2023, dass Frauen in Führungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert sind.

Daher werden im MLW folgende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen umgesetzt:

4.1 Personalauswahl

4.1.1 Stellenausschreibungen

Im MLW werden grundsätzlich alle Stellen 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 sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und das Patensystem hingewiesen. Potentielle Interessentinnen und Interessenten können sich auf der Webseite des Ministeriums über die wesentlichen familien- und kinderfreundlichen Arbeitsbedingungen, wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, mobiles Arbeiten, Sabbatjahr und weitere informieren.

4.1.2 Vorstellungs- 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 ChancenG sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) wird weiterhin ihr Recht nach § 10 Absatz 3 ChancenG wahrnehmen, an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen und darauf zu achten, dass keine nach § 10 Absatz 2 ChancenG 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 ChancenG). Zur Vorbereitung des Auswahlgesprächs erhalten die Bewerberinnen und Bewerber ein entsprechendes Merkblatt, in dem sie auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.

4.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Beurteilung

Solange Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind, ermöglicht § 11 Absatz 1 ChancenG Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach erfolgter Einzelfallprüfung zu bevorzugen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. auch die Gesetzesbegründung zu § 11 Absatz 1 und § 6 Absatz 2 ChancenG).

Für Personalentscheidungen sind dienstliche Beurteilungen eine wesentliche Grundlage. Durch sie sollen Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG am Grundsatz der Bestenauslese ausgerichtet werden. 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. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. Diese dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Darauf haben die beurteilenden Führungskräfte und die Dienststelle zu achten. Von der Dienststelle wird hierauf im Vorfeld von Anlass- und Regelbeurteilungen regelmäßig hingewiesen und es werden Schulungen durchgeführt.

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 ChancenG).

Das MLW macht bei Einstellungen, Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in unterrepräsentierten Bereichen von diesem Instrumentarium Gebrauch.

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

4.2 Personalentwicklung

Im MLW hat die Personalentwicklung eine zentrale Bedeutung für ein strategisch ausgerichtetes Personalmanagement. Sie bezieht sich nicht nur auf die Gewinnung von Beschäftigten, sondern auch deren an das Ressort gebundene Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Insbesondere wird mit ihr auf das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hingewirkt.

4.2.1 Erleichterung des Einstiegs bzw. Wiedereinstiegs

Alle neuen Beschäftigten bzw. alle Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern wird in den ersten drei Monaten von einem Paten bzw. einer Patin als feste Ansprechpartnerin bzw. fester Ansprechpartner begleitet. Damit soll die Einführungsphase erleichtert und die Integration der Neu- bzw. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger verbessert werden.

Mit dem Networking für Neue wird den neuen Beschäftigten bzw. Wiedereinsteigern/innen ein moderierter Austausch angeboten. Es soll der Vernetzung und dem gegenseitigen Kennenlernen über unterschiedliche Organisationseinheiten hinweg dienen. Die Gespräche

finden vormittags in einem Online-Format statt, so können auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte aus dem Homeoffice teilnehmen.

4.2.2 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten

Um die Möglichkeit zu eröffnen, sich selbst in einer Führungsfunktion einzuarbeiten, ist in begründeten Fällen die geteilte Stellvertretung für Referatsleitungen im MLW möglich. Dieses Instrument soll dazu beitragen, Frauen vermehrt Führungsfunktion zu ermöglichen. Darüber hinaus ist es wichtig, qualifizierte weibliche Beschäftigte zu motivieren, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern, sofern es sich um die Besetzung intern ausgeschriebener Stellen handelt.

Um Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten, sind die Fachvorgesetzten aufgefordert, den weiblichen Beschäftigten die Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen. Dies kann durch gezielte Förderung (wie z.B. durch Übergabe von Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts – ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen – Mitarbeit in Projekten) erfolgen. Die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist dabei besonders zu berücksichtigen.

In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen werden mit Blick auf Frauenförderung berufliche Perspektiven erörtert. Dazu gehört, z.B. die Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsfunktion bzw. Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben, die dann weiterentwickelt und schrittweise im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt werden. Interessierte Frauen sowie Fachvorgesetzte können sich hierbei jederzeit an die Dienststelle wenden, um gemeinsam Möglichkeiten zu erörtern.

Der Personalbereich 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.

Um Potenziale gezielt noch weiter ausschöpfen zu können, bietet das MLW im Rahmen von „shared-services“ zudem ein Coaching an. Es richtet sich an alle Beschäftigten des Hauses, die sich zu eigenen Entwicklungsmöglichkeiten, beruflichen Situationen und deren Lösungsmöglichkeiten coachen lassen möchten.

Zudem hat das MLW ein Mentor-/innen- Programm aufgebaut. Dabei können sich Mentor oder Mentorin und Mentee zu beruflichen Themen, wie berufliche Weiterbildung, Netzwerkarbeit, Fachthemen oder Weiterentwicklung auszutauschen mit dem Ziel, von den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen zu lernen.

4.3 Fort- und Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen

Das MLW 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 spezielle Seminare für Frauen angeboten, um sie zu stärken und zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen, z.B. „Frauen in Führung“, „Durchsetzungsstrategien für Frauen“ und „Wirksame Rhetorik für Frauen“.

Im MLW nehmen Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil – häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer. Interne Fortbildungen werden in der Regel online angeboten und zeitlich auf den Vormittag gelegt. Dadurch ist eine Teilnahmemöglichkeit für Teilzeitbeschäftigte sichergestellt.

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

4.4 Themen zur Chancengleichheit

Bei der konkreten Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im Berufsalltag kommt den Vorgesetzten und Führungskräften

eine besondere Verantwortung zu. Führungskräfte sind bei der Akzeptanz von flexibel gehandhabter Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, mobilem Arbeiten usw. besonders gefordert. Dazu zählen auch teilzeitgerechte Terminierungen und die Nutzung digitaler Lösungen, wie hybride Veranstaltungen, die für das Gelingen einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutsam sind.

Trotzdem kann eine reduzierte Präsenz am Arbeitsplatz, der damit einhergehende erhöhte Organisations- und Abstimmungsbedarf bei Arbeitsabläufen und die erforderliche Rücksicht bei Terminsetzungen dazu führen, dass sich diese Faktoren – oft auch unbewusst – negativ auf die Beurteilung und die berufliche Weiterentwicklung auswirken.

Deshalb wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch in der landesweiten Qualifizierungsreihe der mittleren Führungsebene berücksichtigt. Darüber hinaus werden diese Themen auch im Rahmen der verpflichtenden Einführungsqualifizierung, die für neu in den höheren Dienst eingestellten Beschäftigten zu absolvieren ist, sensibilisiert (§ 12 Absatz 2 ChancenG)

Um diese Themenstellung im Blick zu behalten und für die erforderliche Transparenz zu sorgen, werden im MLW grundsätzlich 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.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration plant seit 2023 ein Fortbildungskonzept in Form mehrerer E-Learning-Module, dessen übergeordnetes Ziel die Stärkung des Bewusstseins für Chancengleichheit und Vertiefung der Kenntnisse über das ChancenG ist. Daneben wird auf das gemeinsame Angebot der Landeszentrale für politische Bildung verwiesen. Als Pflichtschulung ist die Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz etabliert.

Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag 2021- 2026 festgelegt, erstmalig alle laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen in einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg zu bündeln. Das MLW bringt sich hierbei auf MD-Ebene ein.

4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn es um Chancengleichheit von Männern und Frauen geht, kommt dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Bedeutung zu:

Die im ersten Teil dargestellten Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es immer noch in erster Linie Frauen sind, die teilzeitbeschäftigt sind und damit ihre beruflichen Ziele zurückstellen, um sich der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen zu widmen.

Das MLW hat sich daher zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten. Die Erfüllung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Angehörige, denen die Beschäftigten nachkommen müssen, sollen so reibungslos wie möglich mit dem Arbeitsalltag in Einklang gebracht werden können.

4.5.1 Flexible Arbeitszeiten

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die erweiterten Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs sind von großem Nutzen, um auf die Bedürfnisse von zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eingehen zu können.

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit trägt auch die Regelung zu Funktionszeiten bei: Im MLW werden folgende Funktionszeiten definiert:

- Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 15.30 Uhr,
- Freitag von 9.00 bis 12.00 Uhr.

Innerhalb der Funktionszeit stellen die Organisationseinheiten durch interne Absprachen entsprechend den dienstlichen Erfordernissen sicher, dass der Dienstbetrieb ohne wesentliche Einschränkungen gewährleistet ist.

Zudem ist flexibles Arbeiten innerhalb einer Rahmenarbeitszeit zwischen 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr möglich.

Unabhängig davon räumt das MLW auf Antrag individuelle, den jeweiligen Familienverhältnissen angepasste Arbeitszeiten ein, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 29 ChancenG).

4.5.2 Teilzeitbeschäftigung

Trotz aller Bemühungen können viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie nur mit einer Teilzeitbeschäftigung in Einklang bringen. Dabei gilt: je flexibler die Teilzeitmodelle, desto besser sind die Herausforderungen beruflicher Beanspruchung und familiärer Verpflichtungen zu meistern.

Das MLW 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 unterhälftige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wahrnehmen. Darüber hinaus werden Beschäftigten im Rahmen von „shared-services“ in der Elternzeit auch Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten MLW angeboten.

Mit der Möglichkeit, ein Freistellungsjahr zu nehmen, wurden die bereits bestehenden Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten erweitert.

Das MLW hat als weiteres Instrument zur Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen, die Möglichkeit erleichtert, Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen. Bei jeder freiwerdenden Stelle wird sorgfältig geprüft, ob diese mit einer oder auch zwei Teilzeitkräften besetzt werden kann.

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle leben vor allem durch deren Akzeptanz. Beschäftigte in Teilzeit dürfen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung nicht beeinträchtigt werden.

Daher wird im MLW ein besonderes Augenmerk daraufgelegt, dass sich Teilzeit nicht weiterhin nachteilig auf dienstliche Beurteilungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen auswirkt.

Sollten Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen oder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt.

4.5.3 Mobiles Arbeiten

Im MLW werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten. Im Februar 2022 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abgeschlossen. Sie zählt zu den modernsten Dienstvereinbarungen innerhalb der Landesverwaltung.

Mit der Einführung von E-Akte und Videokonferenzsystemen ist es möglich, einen großen Teil der Arbeit elektronisch zu erledigen. Alle Beschäftigten des Ministeriums, deren Arbeitsplatz für mobile Arbeit geeignet ist, sind mit dienstlichen Notebooks ausgestattet, die technisch eine sichere Anbindung auch außerhalb der Diensträume des Ministeriums ermöglichen. Dies schafft gleichzeitig die Möglichkeit für mobiles Arbeiten und somit flexible Arbeitsbedingungen und selbstbestimmte Arbeitsbedingungen. Zudem wird durch das mobile Arbeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert. Um an mobiler Arbeit teilnehmen zu können, müssen die Arbeitsaufgaben geeignet und die Beschäftigten in der Lage sein, die erforderlichen Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen.

Die Vereinbarung sieht vor, dass bis zu drei Tage der wöchentlichen Arbeitszeit grundsätzlich von Zuhause aus gearbeitet werden kann. Zusätzlich können flexible Homeoffice-Tage (Flexi-Tage) in Abstimmung mit der direkten Führungskraft in Anspruch genommen werden. Zu den Flexi-Tagen können beispielsweise Betreuungssituationen von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen gehören.

4.5.4 Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, beruflicher Wiedereinstieg

Beurlaubten Beschäftigten werden der berufliche Wiedereinstieg und die Verbindung zur Dienststelle durch folgende Maßnahmen ermöglicht:

Auch während der Beurlaubung werden Beschäftigte zu Gemeinschaftsveranstaltungen, wie Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier eingeladen. Zudem werden sie weiterhin über relevante Themen von grundlegender Bedeutung informiert. Dies erfolgt in der Regel per Post oder per E-Mail.

Beurlaubte Beschäftigte haben weiterhin Zugang zum Bildungs- und Wissensportal BW 21 und können so an verschiedenen Online-Angeboten oder hausinternen Fortbildungen oder Vorträgen teilnehmen. Zudem erhalten sie, wie alle Beschäftigte die jährlich kommunizierten Fortbildungsempfehlungen.

Bereits vor dem Wiedereinstieg führt das Personalreferat im Rahmen von „shared-services“ mit beurlaubten Beschäftigten vorbereitende Gespräche. Dabei identifizierte Fortbildungsbedarfe können durch geeignete Schulungen schon im Vorfeld gedeckt werden, um die Rückkehr zu erleichtern. Zudem wird ihnen bei Bedarf während der Beurlaubung angeboten, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Bei einer früheren Rückkehr aus der Beurlaubung werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt.

Beurlaubte werden bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg in den ersten drei Monaten durch einen Paten oder eine Patin begleitet. (vgl. 4.2.1).

4.5.5 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

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

Gemeinsam mit dem Justizministerium stehen Ganztagesbelegplätze für Kinder zwischen sechs Monaten und bis zu sechs Jahren in den Kindertagesstätten "Kinderländle" und „Neckarlöwen“ in Stuttgart zur Verfügung. Die Kita ist von 7:00 bis 18:00 Uhr geöffnet und bietet ganztägige oder flexible Betreuung nach individueller Vereinbarung.

Die Firma Konzept-e GmbH ist Betreiberin der Kindertagesstätten „Kinderländle“ und „Neckarlöwen“. Die Plätze einiger von konzept-e betriebener Kindertagesstätten anderer Ressorts stehen allen Landesbediensteten zur Verfügung (z. B. Die Willys, Pallassimo und Villa Reitzensteinle).

Die Beschäftigten, die auf der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Tagesmüttern bzw. Tagesvätern sind, erhalten hilfreiche Informationen. Diese werden im Intranet zur Verfügung gestellt.

Beschäftigte, die vorübergehend einen Betreuungsbedarf für ihre Kinder haben, etwa bei Erkrankung oder weil die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt oder bei sonstigen familiären Notfällen, können hierfür in Absprache mit dem Vorgesetzten die erweiterte Möglichkeit des mobilen Arbeitens (Flexi-Tag) (vgl. 4.5.3) in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit Sonderurlaub bei Erkrankung des eigenen Kindes in Anspruch zu nehmen.

Ferienzeiten stellen Mütter und Väter oft vor Herausforderungen was die Organisation der Kinderbetreuung anbelangt. In den vergangenen Jahren hat das Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz ein Sommerferienprogramm für Schulkinder im Haus des Waldes in Stuttgart angeboten. Je nach Kapazität können Beschäftigte des MLW das Angebot für ihre Kinder wahrnehmen. Dazu werden die Beschäftigten rechtzeitig informiert.

Die Kantine im Dienstgebäude „Neues Schloss“ kann auch von den Familienangehörigen der Beschäftigten des Ministeriums für MLW genutzt werden. Alternativ können die Beschäftigten das Mittagessen für sich und weitere Personen mit nach Hause nehmen.

Das MLW unterstützt seine Beschäftigten bei der Pflege von Angehörigen wie folgt:

Ebenfalls werden zum Thema Pflege nützliche Informationen und mögliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Intranet bereitgestellt. Die bereits in der Vergangenheit angebotenen Informationsveranstaltungen und Vorträge von ausgesuchten Experten zu dieser Thematik werden weiterhin regelmäßig angeboten. Zu solchen Veranstaltungen werden beurlaubte Beschäftigte ebenfalls eingeladen.

An dieser Stelle soll insbesondere auf das Recht zur kurzzeitige Arbeitsverhinderung hingewiesen werden.

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der

Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit genannten Maßnahmen vorzulegen. Ein entsprechendes Musterformular wird dazu zur Verfügung gestellt.

Hinweis: Die neu errichtete Stelle des Pflegelotsen wird den Beschäftigten des MLW für Informationen rund um das Thema Pflege zur Verfügung stehen. Gespräche dazu finden im vertraulichen Umfeld statt.

5. Besetzung von Gremien

Gemäß § 13 ChancenG wird bei der Besetzung von Gremien, für die das MLW 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. Bei der Gremienbesetzung ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

6. Geschlechterneutrale Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr wird auf eine geschlechterneutrale Sprache geachtet. Es ist jedoch immer der einzelne Text entscheidend. Können für einen konkreten Text Zielgruppen definiert werden, bzw. sollte sich eine klare Relevanz eines Themas für Männer bzw. für Frauen abzeichnen, bietet sich eventuell an, sich auf diese Zielgruppe zu konzentrieren bzw. beschränken.

7. Beteiligung der BfC und der Personalvertretungen

Die BfC hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt (§ 5 Absatz 4 ChancenG).

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.

8. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Der Chancengleichheitsplan wird im Intranet des MLW veröffentlicht; die Beschäftigten werden durch eine Hausmitteilung darauf aufmerksam gemacht. Zusätzlich wird er auf der Webseite des MLW und der Landesregierung veröffentlicht.