

# **Chancengleichheitsplan**

**für das**

**Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie, Frauen und Senioren  
Baden-Württemberg**

(Oktober 2015)

## Gliederung

	Seite
Vorbemerkung	3
Rechtliche Rahmenbedingungen	3
Ziel	4
1. Personalbestand	5
1.1 Gesamtüberblick	5
1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	6
1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes	6
1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	8
1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	10
1.3 Gesamtbetrachtung	13
2. Teilzeitbeschäftigung	15
Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	17
2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes	17
2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes	18
2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes	19
Exkurs: Telearbeit	20
3. Beurlaubungen	21
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	22
5. Auszubildende	24
6. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG	25
6.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	25
6.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG	26
6.2.1 Berufliche Förderung von Frauen	26
6.2.2 Stellenausschreibungen	28
6.2.3 Vorstellungsgespräche	28
6.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	29
6.2.5 Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter	30
7. Inkrafttreten	31

## **Vorbemerkung**

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 11. Oktober 2005 hat die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG), insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen zum Ziel. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Gesetz legt den Inhalt und das Verfahren zur Überwachung der Erfüllung der Zielvorgaben fest.

Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von fünf Jahren zu erstellen. Gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines Geltungsreiches zu enthalten.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2015. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des Sozialministeriums zu diesem Zeitpunkt auf, analysiert die Veränderungen der vorangegangenen fünf Jahre, bilanziert den Erfolg der bisher eingesetzten Maßnahmen und legt neue Zielvorgaben fest.

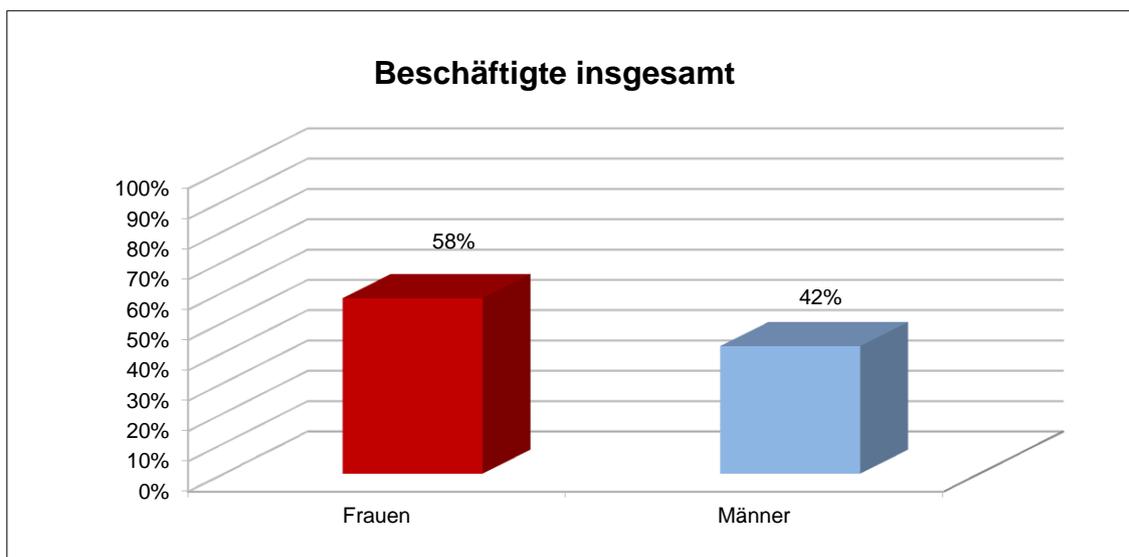
## **Ziel**

Der vorliegende dritte Chancengleichheitsplan des Sozialministeriums hat wie seine beiden Vorgänger zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sozialministerium weiter voranzubringen. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern von und in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. 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.

# 1. Personalbestand

## 1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand des Sozialministeriums umfasste am 30.06.2015 insgesamt 297 Beschäftigte inklusive der ohne Bezüge Beurlaubten. Davon waren 172 Frauen, was einem Frauenanteil von 58% entspricht (gegenüber 53% im Jahr 2010). Der Frauenanteil konnte um 5 Prozentpunkte gesteigert werden.



## Bewertung

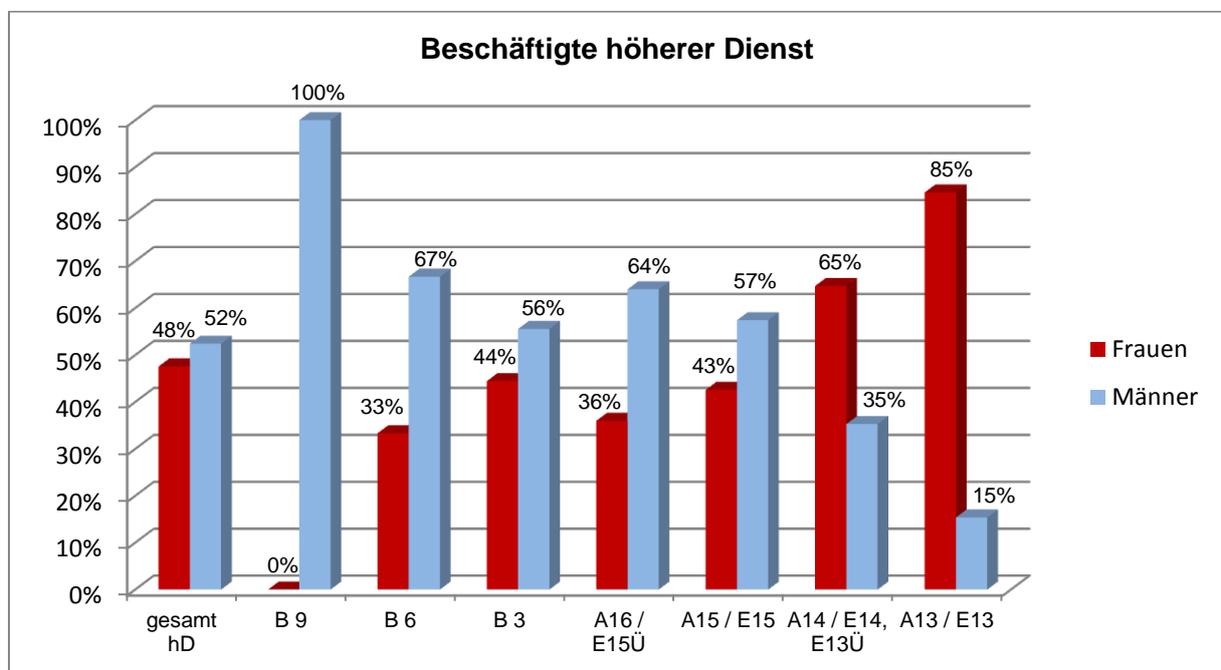
Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten ist weiter gewachsen. Während insgesamt im Berichtszeitraum die Anzahl der Beschäftigten um 18 gesunken ist, hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um vier Personen erhöht. So sind Frauen im Gesamtpersonalbestand mittlerweile mehr als gleichrangig repräsentiert.

## 1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

### 1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes - Personalbestand

Zum Stichtag 30.06.2015 waren im höheren Dienst 124 Personen beschäftigt, 59 davon waren Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 48% (gegenüber 42% im Jahr 2010).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr., ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

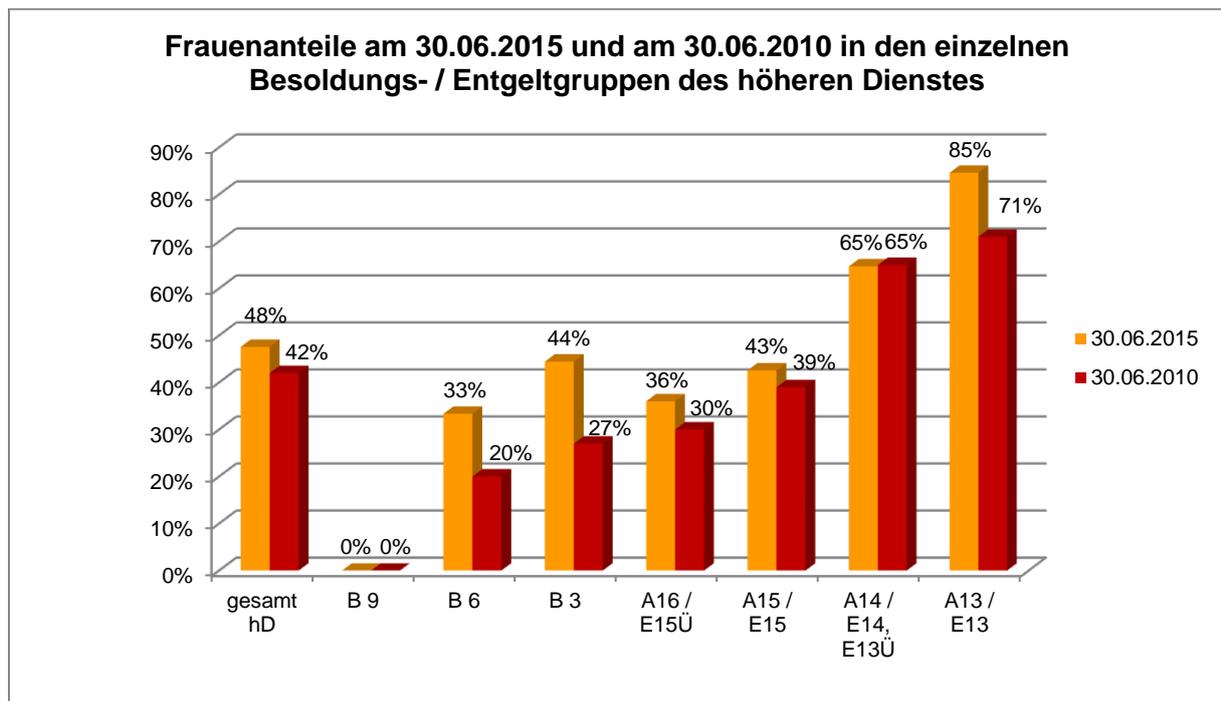


Im Eingangsammt des höheren Dienstes waren Frauen überrepräsentiert. Auch im ersten Beförderungsammt, der Bes./Ent.Gr. A 14/E 14/E 13 Ü, wurde eine 65%ige Repräsentanz von Frauen erreicht. Dagegen waren Frauen in allen höheren Beförderungsamtern des höheren Dienstes nach wie vor teilweise deutlich geringer repräsentiert.

## Bilanz

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des höheren Dienstes ist weiter deutlich gestiegen.

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:



In allen Ämtern, in denen Frauen zuvor unterrepräsentiert waren, konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Eine besonders deutliche Steigerung ist in Bes.Gr. B 3 zu verzeichnen: Dort konnte die Repräsentanz von Frauen von 27% im Jahr 2010 auf 44% in 2015 angehoben werden.

## Bewertung und Ausblick

Die bereits in der Vergangenheit erreichte Überrepräsentanz von Frauen im Eingangsamt und im ersten Beförderungsamte wirkt sich nunmehr auch auf die nächsthöheren Beförderungsamter aus. Dort konnte der Frauenanteil zwischen vier und 17 Prozentpunkten, wenn auch nicht auf ein ausgeglichenes Niveau, gesteigert werden. Dennoch liegt in diesen höheren Beförderungsamtern weiterhin eine

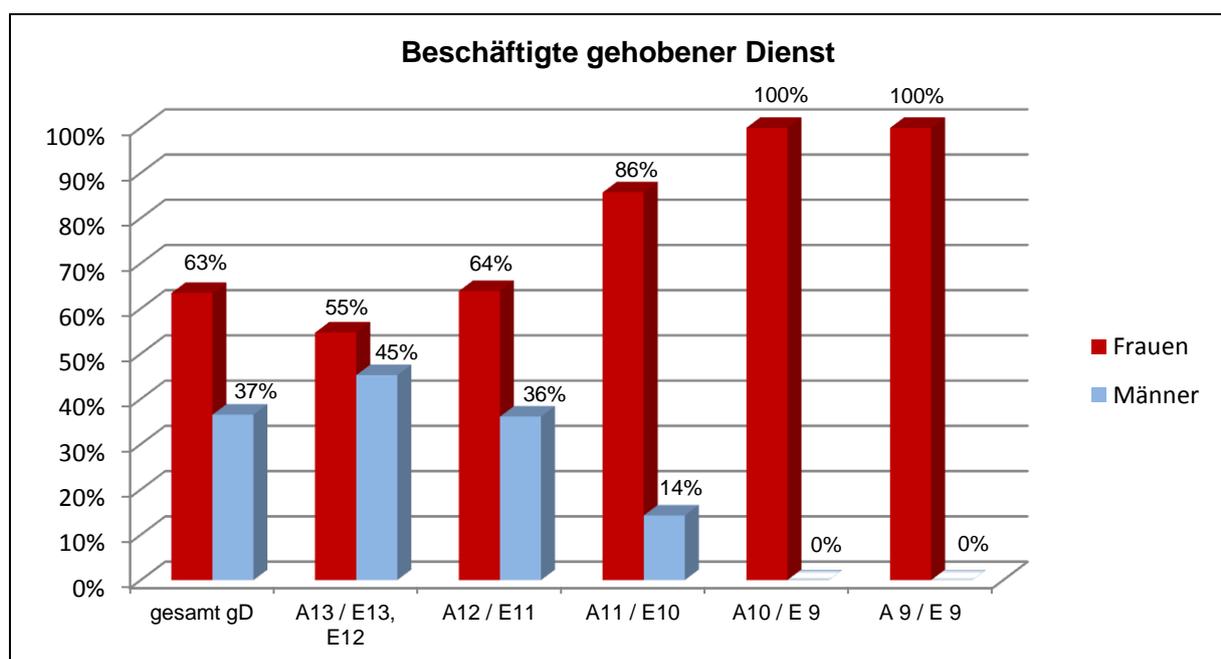
deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Es ist aber zu erwarten, dass sich die Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Ämtern – abhängig von den Beförderungsentscheidungen – in den kommenden Jahren auch in den höheren Beförderungsämtern niederschlagen wird. Diese Prognose hat sich bereits im zurückliegenden Vergleichszeitraum (2010 – 2015) bestätigt und wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen.

Allerdings ist schwer zu prognostizieren, wie viel Raum für Neueinstellungen und damit auch Raum für Neueinstellungen von Frauen gegeben sein wird. Insbesondere das Maß der Inanspruchnahme der mit der Dienstrechtsreform möglichen freiwilligen Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus sei hier als eine Einflussgröße genannt.

### 1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes - Personalbestand

Am Stichtag 30.06.2015 waren im gehobenen Dienst 104 Personen beschäftigt. 66 davon waren Frauen, was einem Anteil von 63% entspricht (gegenüber 57% im Jahr 2010).

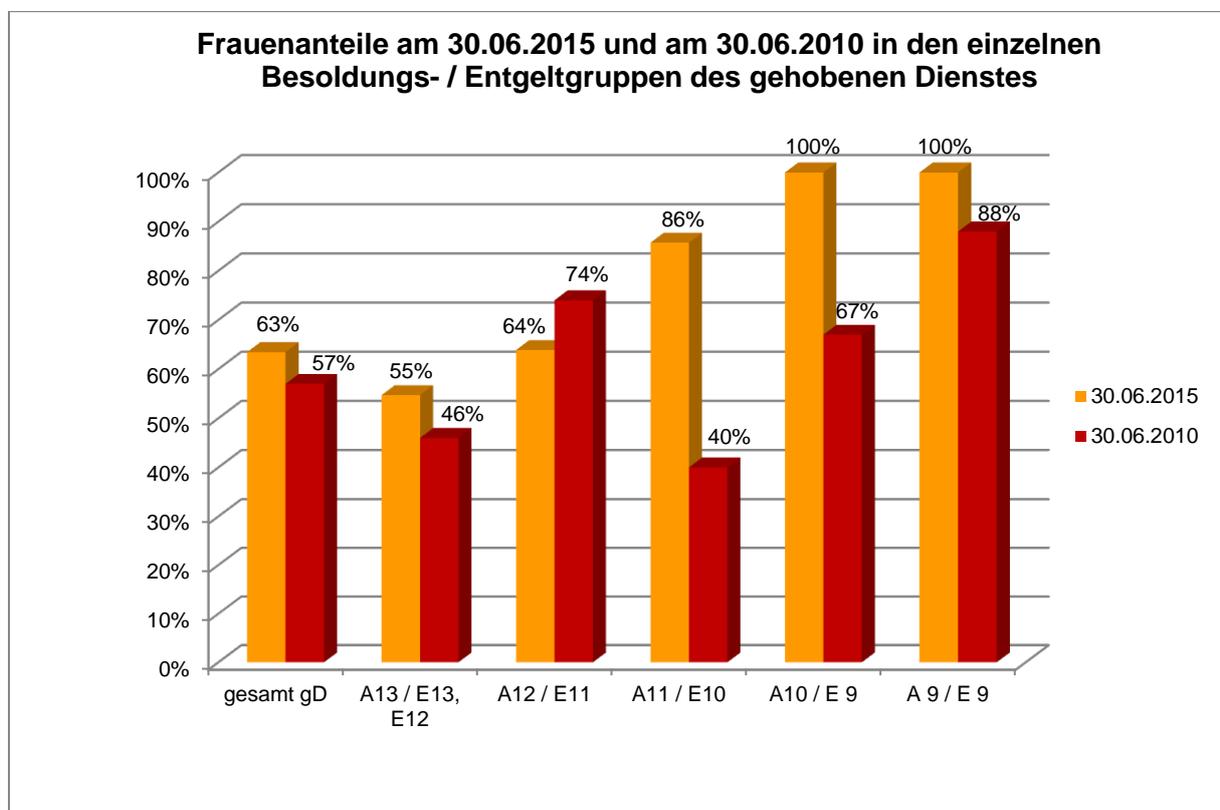
Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr., ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes waren Frauen stark überrepräsentiert. Die geringste Überrepräsentanz bestand beim Spitzenamt des gehobenen Dienstes. Hier lag der Frauenanteil bei 55%.

## Bilanz

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:



In dem Bereich, in dem Frauen zuvor geringer repräsentiert waren, konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum deutlich gesteigert werden. Dies gilt für das höchste Beförderungsamt, wo der Frauenanteil von 46% auf 55% anstieg, und für die Bes.Gr./Ent.Gr. A11/E 10, wo eine Steigerung von 40% auf 86% zu verzeichnen ist. Lediglich in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A12/E11/K11A ist der Frauenanteil von 74% auf 64% gesunken. Insgesamt ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst deutlich von 57% auf 63% gestiegen.

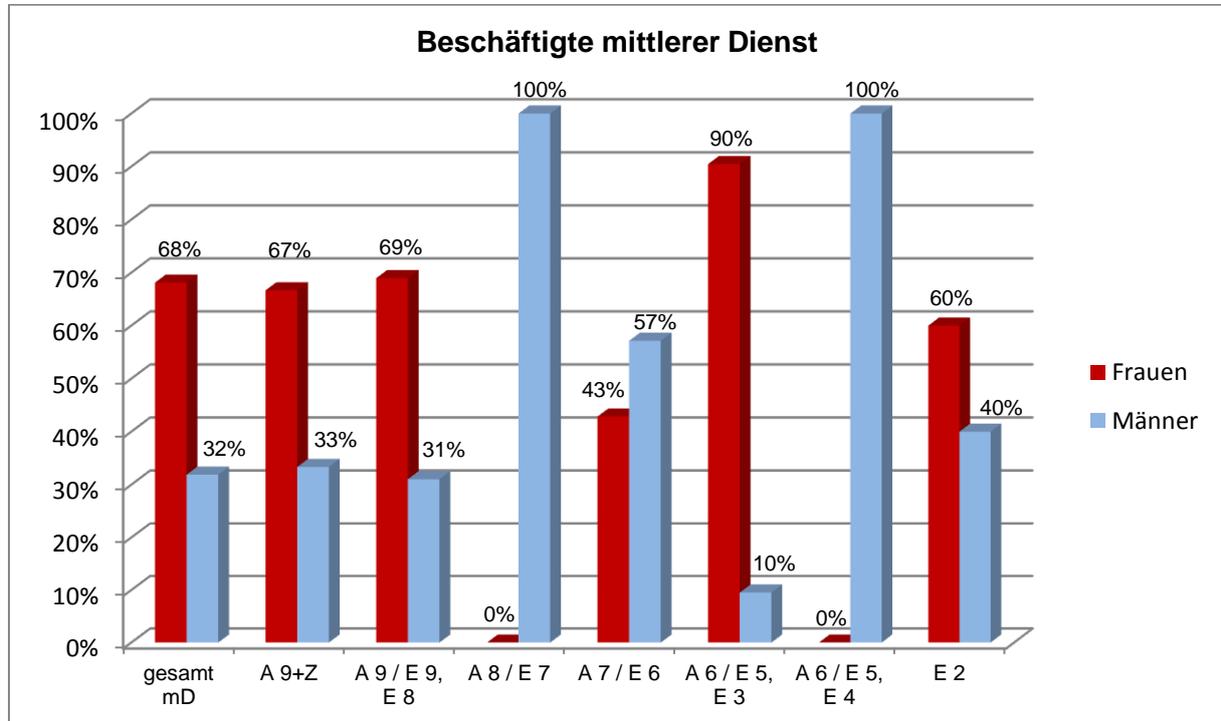
## Bewertung und Ausblick

Gegenüber dem Jahr 2010 ist eine strukturelle Verbesserung der Repräsentanz von Frauen zu verzeichnen. So wurde insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in der Bes./Ent.Gr. A13/E13Ü/E13/E12 umgekehrt. Damit bestand zum Stichtag 30.06.2015 in keiner Besoldungs- und Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes eine Unterrepräsentanz von Frauen.

### 1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes – Personalbestand

Am Stichtag 30.10.2015 waren insgesamt 69 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 47 davon waren Frauen, was einem Anteil von 68% entspricht (gegenüber 77% im Jahr 2010).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes differenziert nach der jeweiligen Bes./Ent.Gr. ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



In fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestand eine zum Teil deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Einzige Ausnahme bildet die Bes./Ent.Gr. A7/E6. Dort ist die Repräsentanz von Frauen von 67% im Jahr 2010 auf 43% im Jahr 2015

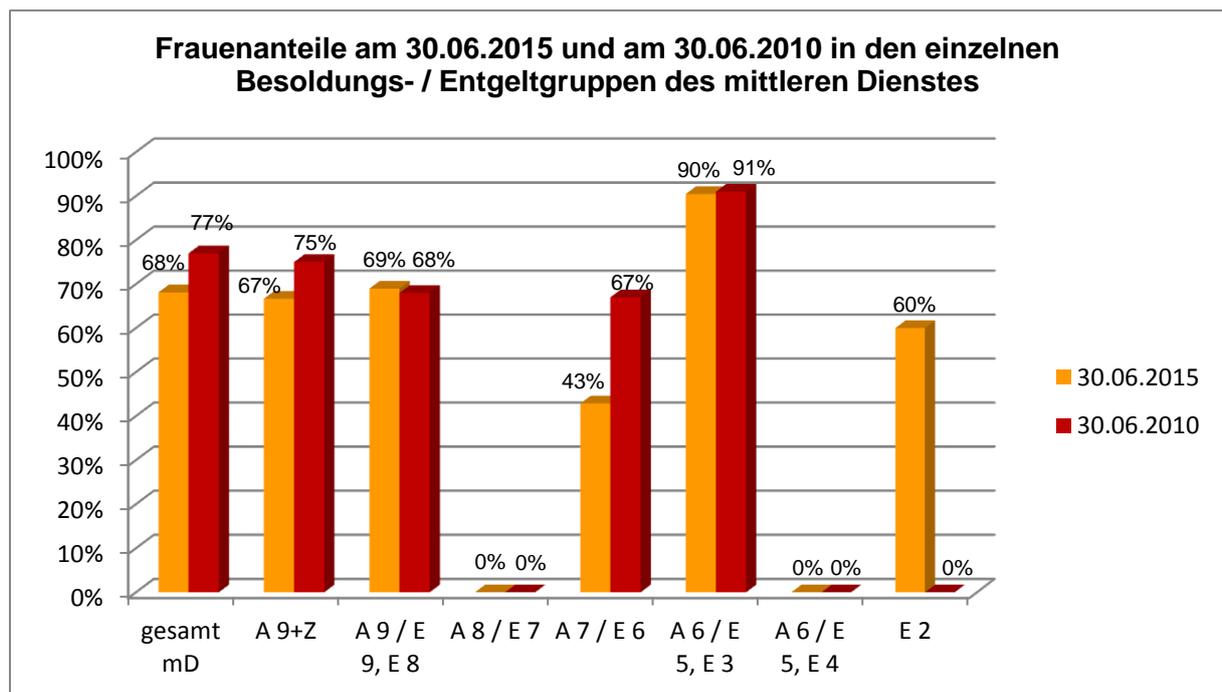
gesunken. In der Bes./Ent.Gr. A8/E7 war lediglich eine Stelle vorhanden; diese war mit einem Mann besetzt.

### Hinweis:

Mit Einführung des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstes ist der einfache Dienst, der bis zum Ablauf des 31.12.2010 noch die Bes.Gr. A 2 bis A 4 umfasste, komplett entfallen. Alle bisherigen Beamtinnen und Beamte des einfachen Dienstes wurden zum 01.01.2011 in Bes.Gr. A 5 übergeleitet.

### Bilanz

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Bes./Ent.Gr. im Berichtszeitraum verändert haben:



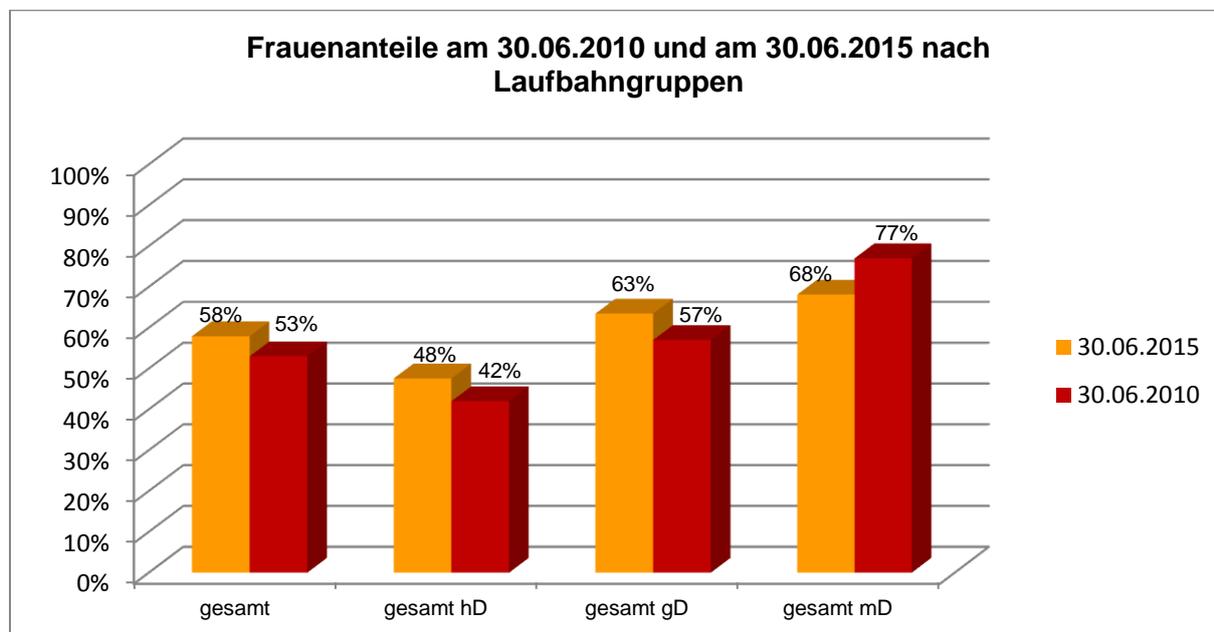
Im ersten Beförderungsort, der zahlenmäßig größten Gruppe A6/E5, E3, sank der Frauenanteil geringfügig von 91% auf 90%. Im höchsten Beförderungsort A9 + Z sank der Frauenanteil von 75% auf 67% (insgesamt nur 3 Personen).

## **Bewertung und Ausblick**

Im mittleren Dienst sind Frauen in allen Ämtern nahezu gleichrangig oder überrepräsentiert. Besondere Maßnahmen sind daher nicht zu treffen.

### 1.3 Gesamtbetrachtung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen im Berichtszeitraum verändert haben:



Damit ergeben sich folgende Veränderungsdaten gegenüber 2010:

Laufbahngruppe	30.06.2010	30.06.2015	Veränderung
Höherer Dienst	42%	48%	+ 6%-Punkte
Gehobener Dienst	57%	63%	+ 6%-Punkte
Mittlerer Dienst	77%	68%	- 9%-Punkte
Gesamtpersonal	53%	58%	+ 5%-Punkte

### Bewertung

Im Gesamtpersonal hat sich die Überrepräsentanz von Frauen weiter erhöht. Dabei wird der Anstieg des Anteils der Frauen an den Gesamtbeschäftigten hauptsächlich vom höheren und gehobenen Dienst getragen. Dort hat es eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von jeweils 6%-Punkten gegeben. Der Frauenanteil im höchsten Beförderungssamt des gehobenen Dienstes konnte weiter gesteigert werden und

zwar auf deutlich über 50%. Im mittleren Dienst besteht eine konstante Überrepräsentanz von Frauen.

### **Ausblick**

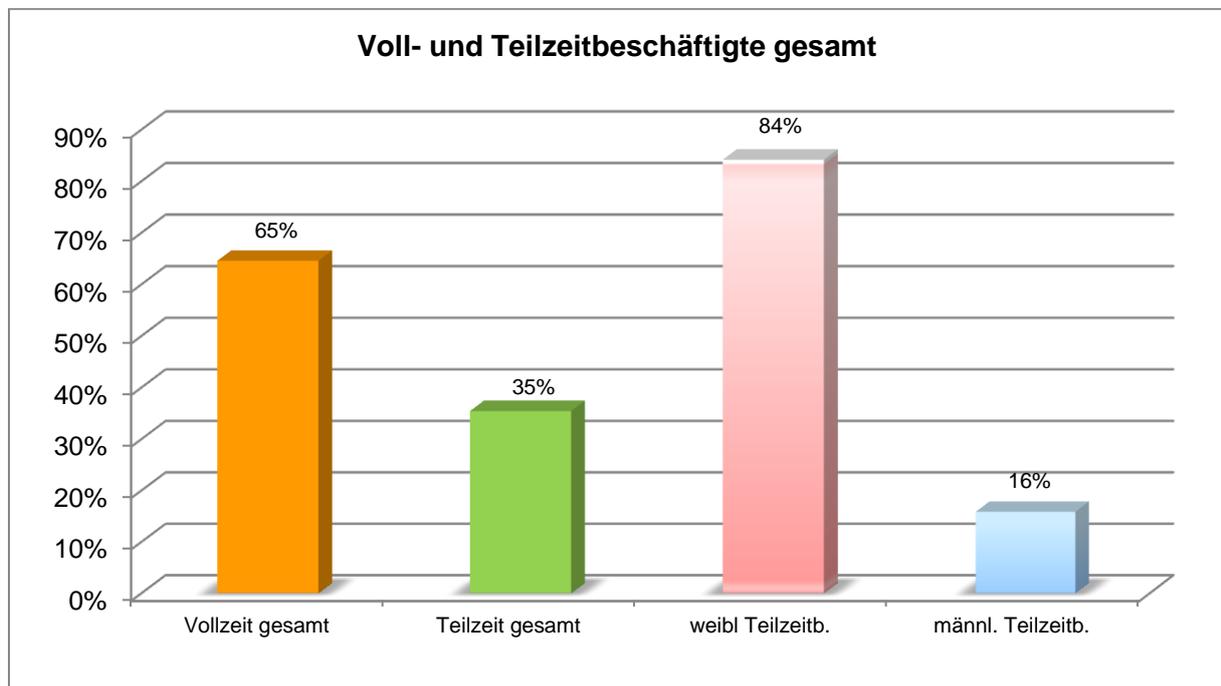
Auch in den kommenden Jahren wird es nur wenig Raum für Neueinstellungen geben. Die Entwicklung des Gesamtpersonals wird deshalb vor allem durch die Personalfluktuatation beeinflusst werden. Auf diese wiederum kann sich die mit der Dienstrechtsreform ausgebaute Weiterarbeitsmöglichkeit nach dem 65. Lebensjahr auswirken.

## 2. Teilzeitbeschäftigung<sup>1</sup>

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat von 2010 bis 2015 geringfügig zugenommen.

Am Stichtag 30.06.2015 arbeiteten 184 Beschäftigte in Vollzeit, 101 Beschäftigte in Teilzeit (2010: 99). Das entspricht einem Teilzeitanteil von 35% (2010: 34%).

84% der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 16% waren Männer.

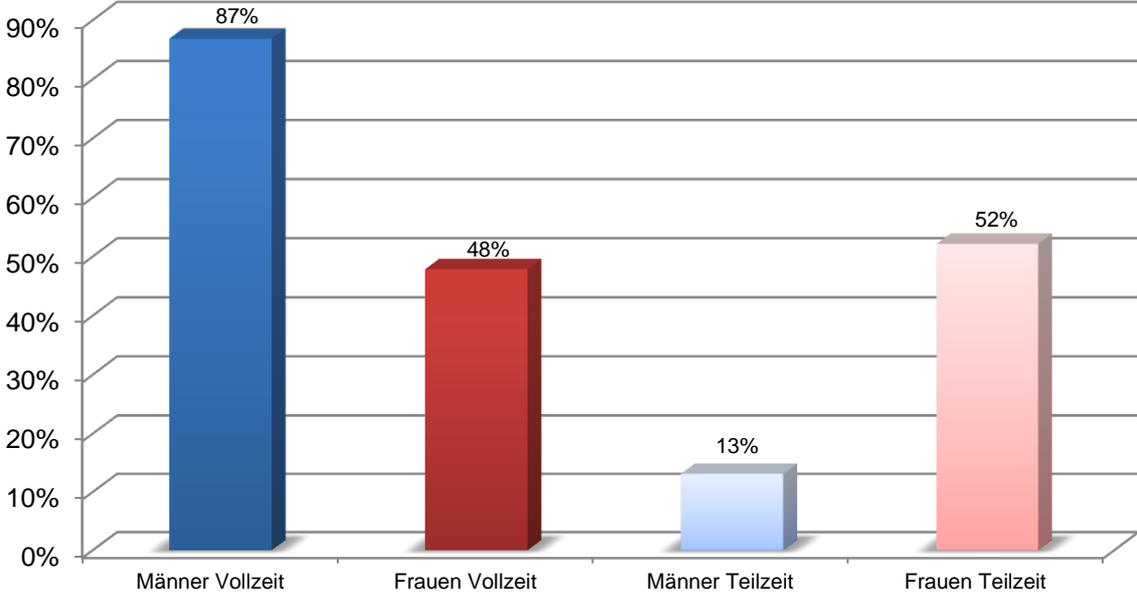


Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 78 in Vollzeit, 85 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 52% unter den weiblichen Beschäftigten (2010: 55%).

Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 106 in Vollzeit, 16 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 13% unter den männlichen Beschäftigten (2010: 11%).

<sup>1</sup> Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

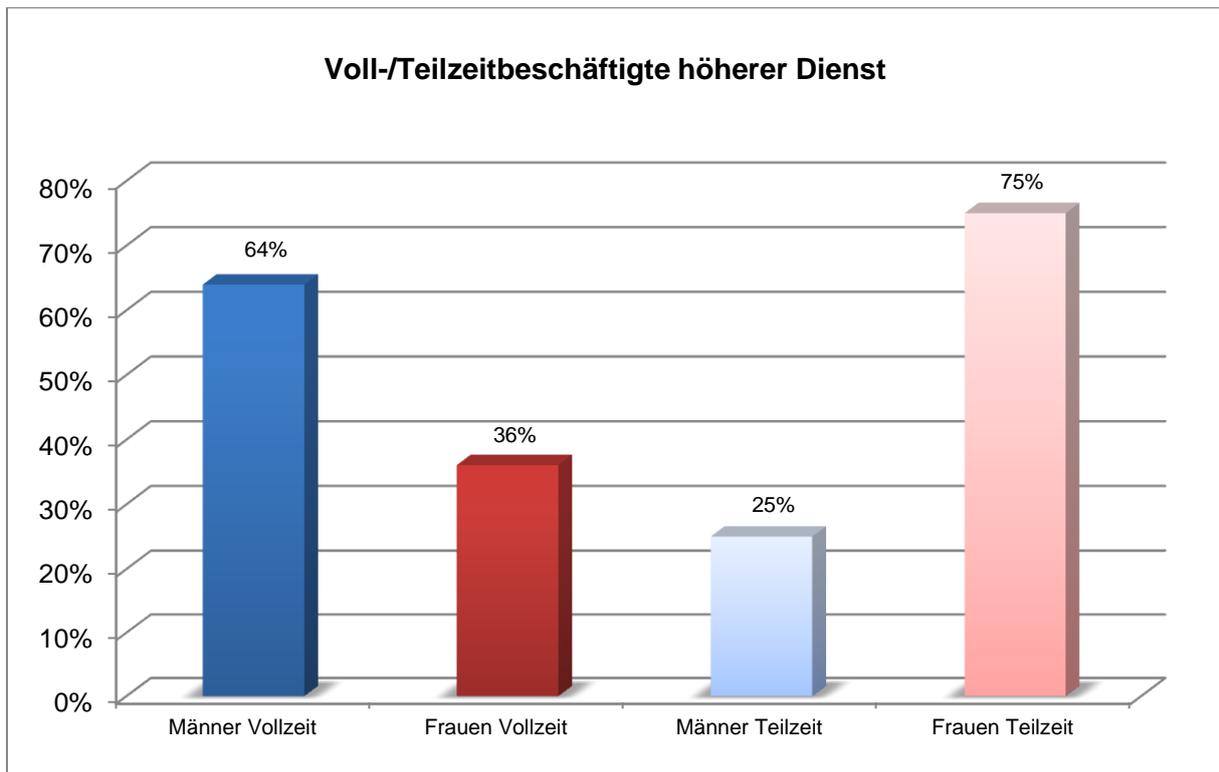
### Beschäftigungsumfang der Frauen und der Männer



## Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen:

### 2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes:

Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten im höheren Dienst stieg von 30% im Jahr 2010 auf 36%, ebenso der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst, und zwar von 71% im Jahr 2010 auf nunmehr 75%.



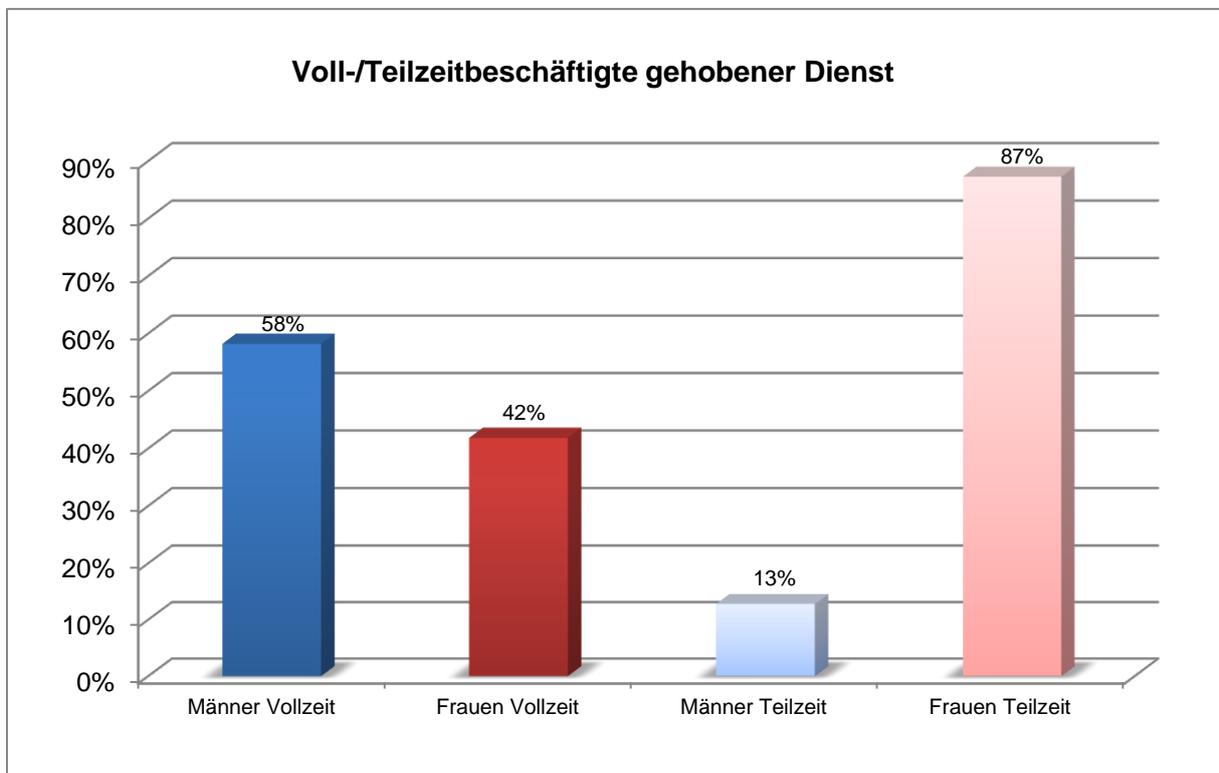
In Teilzeit arbeiteten damit 40% aller Frauen im höheren Dienst.

## 2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes:

Insgesamt arbeiteten 47 Beschäftigte des gehobenen Dienstes in Teilzeit: 41 davon waren Frauen, 6 Männer.

Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes betrug 42% (im Jahr 2010: 30%).

Von den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Diensts waren 87 % Frauen (im Jahr 2010: 86%).

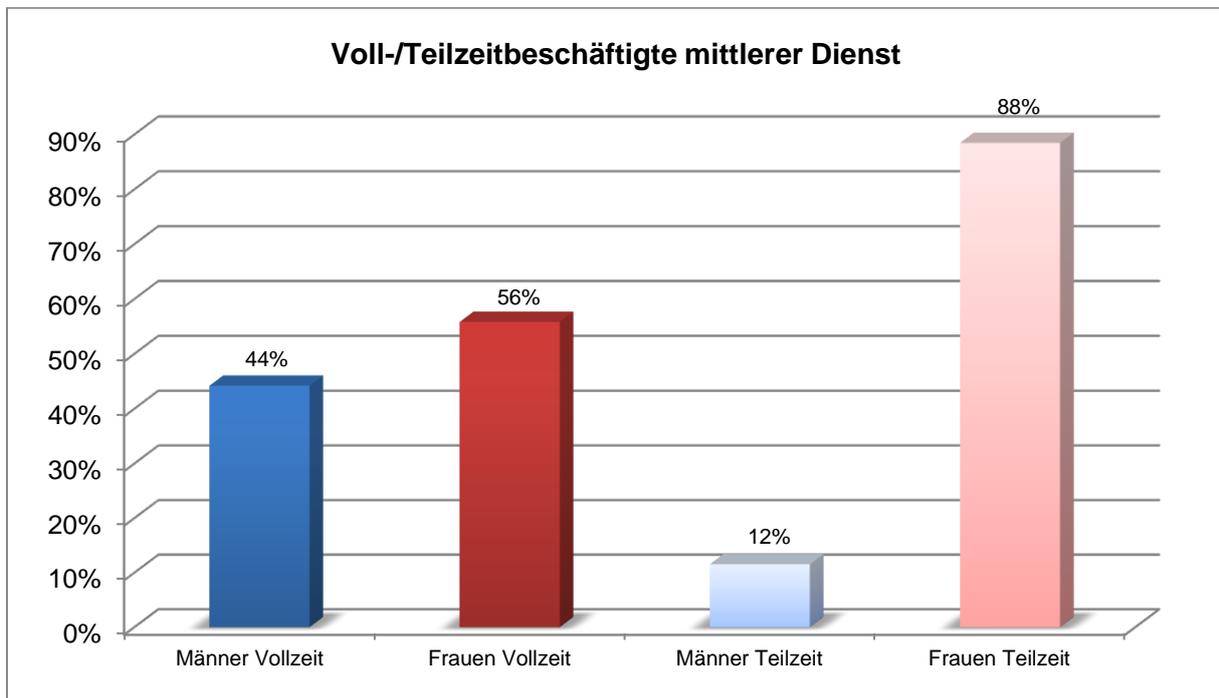


In Teilzeit arbeiteten damit 64 % aller Frauen im gehobenen Dienst.

### 2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes:

Der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes ist von 2010 bis 2015 von 64% auf 56% gesunken.

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des mittleren Diensts ist geringfügig gefallen, von 92% auf 88 %.



In Teilzeit arbeiteten damit 49 % aller Frauen im mittleren Dienst.

## **Bilanz und Bewertung**

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten und die Teilzeitquote sind im Berichtszeitraum weiter gestiegen. Teilzeitarbeit bleibt zwar ein Frauenthema, nimmt aber auch bei Männern stetig zu.

Das Angebot der Teilzeitarbeit wurde am häufigsten von Frauen im gehobenen Dienst in Anspruch genommen.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit im Sozialministerium einen hohen Stellenwert. Das Sozialministerium ist auch weiterhin bestrebt, allen Interessierten flexible und passgenaue Teilzeitmodelle anzubieten.

## **Exkurs: Telearbeit**

Am 30.06.2015 arbeiteten 80 Beschäftigte in Telearbeit. Davon waren 37 Männer und 43 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 54%.

### 3. Beurlaubungen<sup>2</sup>

Am Stichtag 30.06.2015 waren insgesamt 11 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt (gegenüber 17 im Jahr 2010), das entspricht einer Beurlaubten-Quote von knapp 4%. Neun der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 82% entspricht (im Jahr 2010: 88%).

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

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	7	2	9
Gehobener Dienst	2	-	2
Mittlerer Dienst	-	-	-
insgesamt	9	2	11

#### Bewertung

Ebenso wie Teilzeitarbeit werden Beurlaubungen hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen, am häufigsten von Frauen im höheren Dienst.

Die meisten Beurlaubungen haben einen familiären Hintergrund. Um die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das Sozialministerium den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, vgl. hierzu Kapitel 6.

---

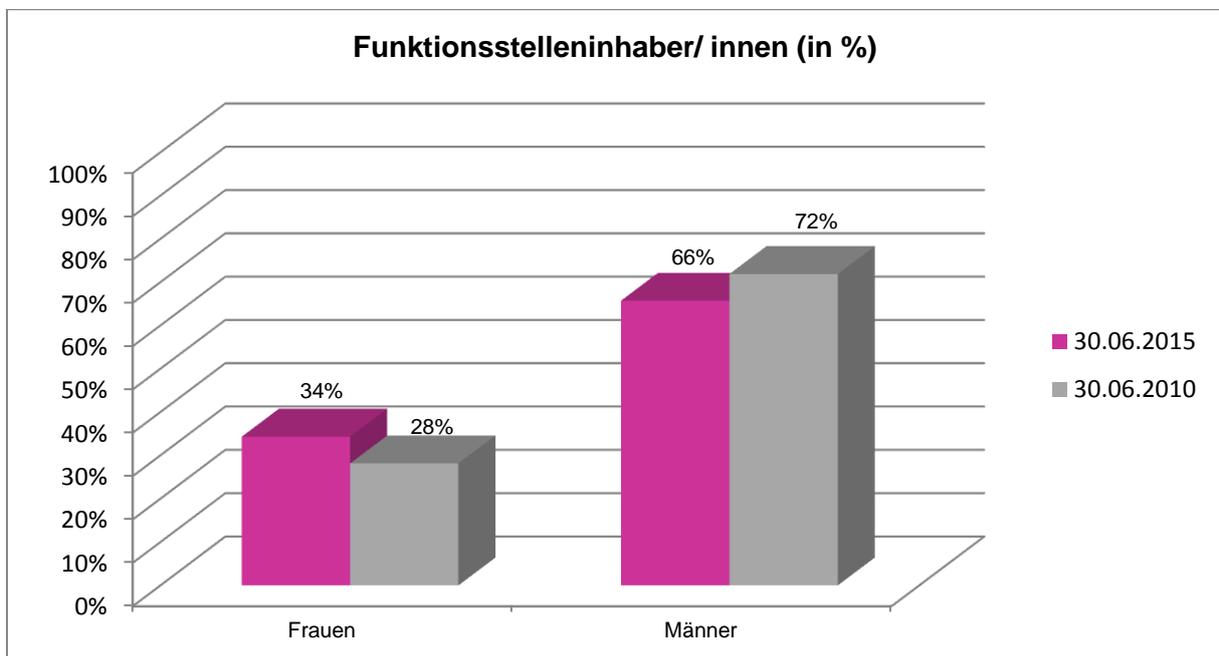
<sup>2</sup> Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

## 4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Als Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurden folgende Funktionsstellen eingestuft:

- der Ministerialdirektor
- die Abteilungsleitungen und ihre Stellvertretungen
- die Referatsleitungen und ihre Stellvertretungen
- die Zentralstellenleitung und ihre Stellvertretung
- die Leitung des Büros der Ministerin
- die Leitung des Bereichs Pressestelle und Öffentlichkeitsarbeit.

Von den 70 Beschäftigten, die diese Funktionsstellen innehatten, waren 24 Frauen und 46 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 34 % (gegenüber 28 % im Jahr 2010).



17 Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber arbeiteten in Teilzeit, 11 davon waren Frauen.

## **Bewertung**

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungsposition konnte von 28% auf 34% gesteigert werden. Trotz dieser Steigerung besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz, insbesondere in den Spitzenfunktionen. Dies ist in den übrigen Ressorts nicht anders. Entsprechend wird dieses Problem auch im Führungskräfteentwicklungskonzept der Landesregierung thematisiert (vgl. auch die dortigen Ausführungen S. 36 ff.).

Eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen ist die Familienpause, da Familienarbeit nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet wird. Wichtig sind deshalb auch in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bzw. von Führungsfunktion und Familie, vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 6.

## **Ausblick**

In den kommenden Jahren werden einige Führungskräfte aus Altersgründen aus dem Sozialministerium ausscheiden, nur wenige davon sind Frauen. Insofern wird es einige Stellen geben, die mit Frauen besetzt werden könnten. Allerdings besteht im höheren Dienst nur in den unteren beiden Besoldungs- und Entgeltgruppen A 13/E 13 und A 14/E 14/E 13 Ü ein deutlich höherer Frauenanteil, so dass es noch einige Zeit dauern dürfte, bis sich genügend weibliche Nachwuchskräfte auch für höhere Führungspositionen qualifiziert haben werden.

## **5. Auszubildende**

Am Stichtag 30.06.2015 war beim Sozialministerium kein Ausbildungsplatz zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation vorhanden.

## **6. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG**

### **6.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG**

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Aufgrund bestehender Stelleneinsparverpflichtung werden auch in der Zukunft Einstellungen nur begrenzt möglich sein. Anzumerken bleibt, dass in den Eingangsämtern aller Laufbahnen derzeit keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Auf eine entsprechende Festlegung kann insoweit verzichtet werden.

Bedingt durch einen sehr begrenzten Einstellungskorridor, wird sich auch weiterhin durch Beförderungen die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Eingangsämtern verringern. Hierdurch wird sich voraussichtlich auch die Zusammensetzung in diesen Ämtern ändern. Sofern vereinzelt Einstellungen vorgenommen werden können, sieht das Sozialministerium insbesondere in den Laufbahnen, in denen Frauen nach wie vor geringer repräsentiert sind, - unabhängig von der Repräsentanz im jeweiligen Eingangsamt - die Aufgabe, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen zu fördern. Dies betrifft aktuell nur die Laufbahngruppe des höheren Dienstes.

Darüber hinaus ist gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Dies ist – wie oben dargestellt – ausschließlich im höheren Dienst, und dort insbesondere bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Fall. Daher ist bei der Übertragung von Funktionen besonders auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen zu schaffen.

## **6.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG**

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

Die zum Stichtag 30.06.2015 erhobenen Daten belegen die Erfolge der eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen, deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung im Sozialministerium beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden. 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 neuerlichen Erhebungsstichtag deutlich geringer repräsentiert sind.

### **6.2.1 Berufliche Förderung von Frauen**

Der Aspekt der Frauenförderung soll unter Einbeziehung der gesetzlichen Vorgaben und mit Blick auf die Übernahme von Führungsfunktionen insbesondere Eingang finden:

- auf der Ebene der Serviceabteilung bzw. des Personalreferats, indem mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Personalgespräche geführt werden. Dabei sollen die beruflichen Interessen und Wünsche der Beschäftigten und die weitere berufliche Entwicklung bzw. Verwendungsmöglichkeit erörtert werden. Die Förderung von Frauen ist hierbei besonders zu berücksichtigen, so sollen z.B. qualifizierte Frauen motiviert werden, sich verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern.

- auf der Ebene der Fachvorgesetzten, indem diese aufgefordert sind, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts – ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen – , Mitarbeit in Projekten), den Beschäftigten 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 geringer repräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen. Instrument hierzu ist insbesondere das Mitarbeitergespräch.
  
- auf der Ebene der Abteilungsleitung: In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen sollen - insbesondere auch 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.

Eine besondere Fördermaßnahme für Führungskräfte, die sich als effektives Instrument der Führungskräfteentwicklung erwiesen hat, ist das Mentoring. Erfahrene Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) beraten und begleiten dabei eine potenzielle Führungskraft (Mentee) in ihrer beruflichen Entwicklung, geben die ungeschriebenen Spielregeln und das Erfahrungswissen weiter und binden die oder den Mentee in informelle Netzwerke ein. Das kann insbesondere für Frauen hilfreich sein, weil ohne Mentoring Frauen seltener in solche Netzwerke einbezogen werden als Männer.

Des Weiteren sollen Frauen gezielt aufgefordert werden, Möglichkeiten der Qualifizierung wahrzunehmen.

Weitere Maßnahmen zur Förderung und Personalentwicklung enthält das Personalentwicklungskonzept für das Sozialministerium.

## **6.2.2 Stellenausschreibungen**

Im Geschäftsbereich des Sozialministeriums enthalten alle Stellenausschreibungen den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind; bei grundsätzlich allen Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist. Ausnahmen sind auf detailliert zu begründende Einzelfälle zu beschränken.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisations-einheiten sollen qualifizierte Frauen motivieren, sich insbesondere verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Gleichzeitig soll überlegt werden, wie die Bereitschaft und das Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Arbeitsplatzwechsel gesteigert werden kann. Instrument hierzu sollen u.a. die regelmäßig von den Fachvorgesetzten durchzuführenden Mitarbeitergespräche sein.

## **6.2.3 Vorstellungsgespräche**

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wurde bereits in der Vergangenheit und wird auch zukünftig auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet.

Alle Bewerberinnen und Bewerber werden mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch auf § 10 Abs. 2 ChancenG hingewiesen, wonach Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, bei der Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen sind, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Es liegt in der Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber, ob sie diese erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen (Schlüsselqualifikationen) an geeigneter Stelle in das Personal-auswahlgespräch einbringen möchten.

## 6.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Chancengleichheit sehr wichtig: Die in den Kapiteln zwei und drei genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des Sozialministeriums vor allem die Frauen sind, die in der Familienphase im Beruf kürzer treten, um die Familienarbeit übernehmen zu können.

Eine hilfreiche Maßnahme für Beschäftigte mit Familie ist 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.

Daneben werden im Sozialministerium weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Zu nennen sind insbesondere:

1. die Bereitstellung passgenauer Teilzeitmodelle,
2. das Angebot von Telearbeit,
3. die Bereitstellung eines „Eltern-Kind-Büros“ für kurzfristige Betreuungseingänge,
4. die Vermittlung von Kinderbetreuung in der Ferienzeit und
5. die Bereitstellung von Belegplätzen in Regelbetreuung durch einen externen Träger bzw. die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in landeseigenen Kinderbetreuungseinrichtungen

Bei diesen Maßnahmen möchte das Sozialministerium auf dem eingeschlagenen Weg weitergehen: Verschiedenste Teilzeit- und Telearbeitsmodelle können nach Bedarf weiter ausgebaut werden. Gerade auch in Führungspositionen können diese beiden Instrumente – ggf. auch in Kombination miteinander – helfen, dass Beschäftigte ihren beruflichen und den familiären Aufgaben gerecht werden können und so zu einer zufrieden stellenden Work-Life-Balance gelangen. Wichtig ist dabei aber nicht nur die Genehmigung entsprechender Modelle, sondern auch die Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit- und Telearbeit in all ihren Ausprägungen. Hierzu gehört:

- die Sensibilisierung für das Thema Teilzeit- und Telearbeit bei der Führungskräftefortbildung,

- die Verbreiterung der Akzeptanz männlicher Beschäftigter in Teilzeit- und Telearbeit und
- die Akzeptanzsteigerung von Teilzeit- und Telearbeit in Führungspositionen.

Das Angebot des Eltern-Kind-Büros, die schon länger angebotene Vermittlung von Kinderbetreuung in der Ferienzeit und die Bereitstellung von Belegplätzen in Regelbetreuung durch einen externen Träger bzw. die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in landeseigenen Kinderbetreuungseinrichtungen werden aufrechterhalten. Das Sozialministerium hofft weiterhin auf eine rege Inanspruchnahme.

Das Sozialministerium bemüht sich, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Bedingungen für Beschäftigte mit Familien weiter zu verbessern. Dazu unterzog sich das Ministerium der Zertifizierung zum „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung. In diesem Rahmen wurden Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet und in einer Zielvereinbarung festgehalten.

Gegenstand der Zielvereinbarung waren insbesondere folgende Punkte:

- die Entwicklung von Teilzeitmodellen für Führungspositionen,
- die Sensibilisierung der Führungskräfte für die Vereinbarkeitsproblematik,
- die Institutionalisierung der Vereinbarkeitsthematik als Querschnittsaufgabe,
- die Ausweitung des Angebots an familiengerechten Qualifizierungsmöglichkeiten.

### **6.2.5 Wiedereinstieg beurlaubter Beschäftigter**

Um die Verbindung zur Dienststelle aufrechtzuerhalten und zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden den Beschäftigten folgende Möglichkeiten geboten:

#### Maßnahmen während der Elternzeit:

- Aktive Begleitung von Beschäftigten in Elternzeit durch die Dienststelle.
- Teilnahme von Beschäftigten in Elternzeit an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle.
- Bedarfsorientierte Fortbildung von Beschäftigten in Elternzeit.

- Beschäftigung von in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von Werkverträgen und durch unterhäftige Teilzeitbeschäftigung.
- Teilnahme von Beschäftigten an Inhouse-Seminaren

#### Maßnahmen nach der Elternzeit:

- Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Beschäftigten in Elternzeit und Wiedereinstiegs-gespräch.
- Bereitstellung von „Info-Mappen“ mit den wesentlichen organisatorischen Regelungen.
- Unterstützung in der Einarbeitungszeit.

Beurlaubte Beschäftigte haben die Möglichkeit, zeitnah vor ihrem Wiedereinstieg am gesamten Fortbildungsprogramm teilzunehmen, um den Anschluss an die berufliche Fortentwicklung (z.B. im Bereich IuK) zu ermöglichen. Sie werden auf Wunsch zeitgerecht über Fortbildungsangebote informiert. Aufgabe der Vorgesetzten ist es, die Integration in das Berufsleben zu begleiten.

## **7. Inkrafttreten**

Der Chancengleichheitsplan tritt zum 22. Oktober 2015 in Kraft.