

**Chancengleichheitsplan
des
Staatsministeriums
Baden-Württemberg**

01.01.2020 – 31.12.2025

zum Stichtag 30. Juni 2019

Inhalt

Vorbemerkung	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse	4
1. Allgemeines	4
2. Personalbestand	4
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	5
a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen	6
b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	7
c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	8
4. Teilzeitbeschäftigung	11
5. Beurlaubte	12
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	12
7. Auszubildende	13
8. Gremien	13
II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	15
III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen ...	16
1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	16
2. Gendergerechte dienstliche Beurteilungen	17
3. Beförderungen	17
4. Fortbildungsangebote für weibliche Beschäftigte	17
5. Beruf und Familie	18
a. Arbeitszeit	19
b. Teilzeit	19
c. Telearbeit	19
d. Kinderbetreuung	19
e. Informationen und Kommunikation	20

Vorbemerkung

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gefördert. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Zu diesem Zweck werden Frauen gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige Förderung von Frauen.

Der Chancengleichheitsplan des Staatsministeriums Baden-Württemberg unterstützt das Vorankommen auf diesem Weg.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2019, zeigt die Beschäftigtenstruktur des Staatsministeriums zu diesem Zeitpunkt auf und legt Zielvorgaben fest. Die Führungsakademie Baden-Württemberg ist als Anstalt des öffentlichen Rechts nicht Teil dieses Chancengleichheitsplans. Da das Staatsministerium an der Personalplanung und der Personalauswahl der Landesvertretung Baden-Württemberg beim Bund in Berlin nicht unmittelbar beteiligt ist, wird von der Erstellung eines Chancengleichheitsplans für diese Beschäftigten gemäß § 5 Absatz 2 Satz 1 ChancenG abgesehen.

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

I. Bestandsaufnahme und Analyse

1. Allgemeines

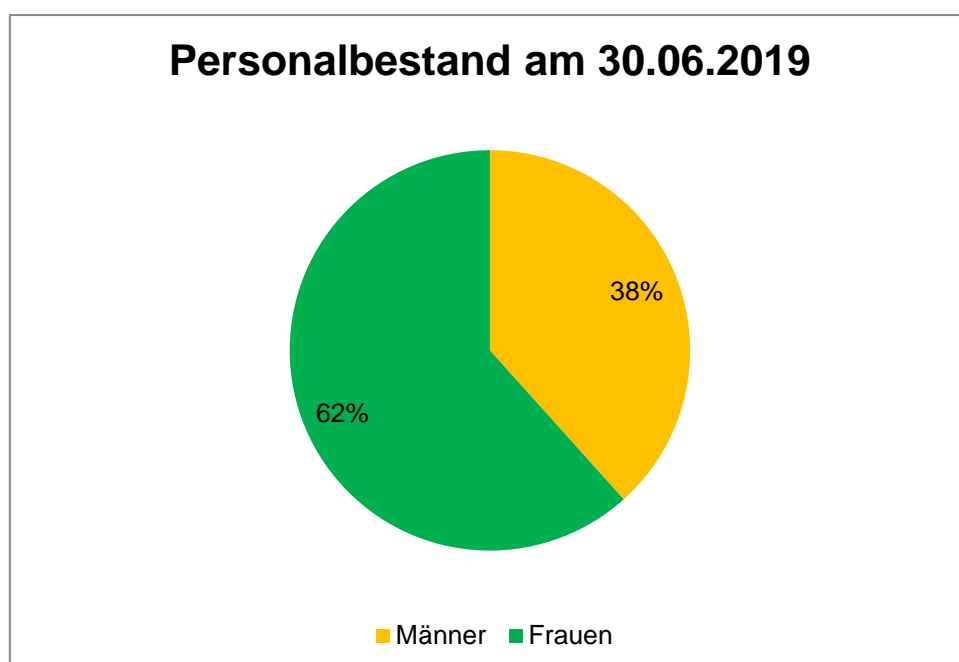
Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2019 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Staatsministerium Baden-Württemberg ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

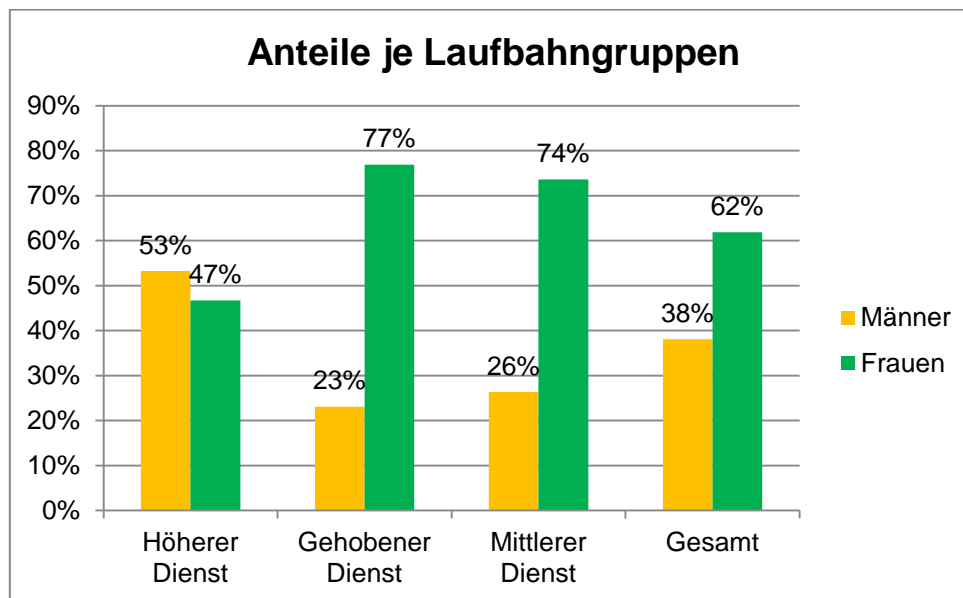
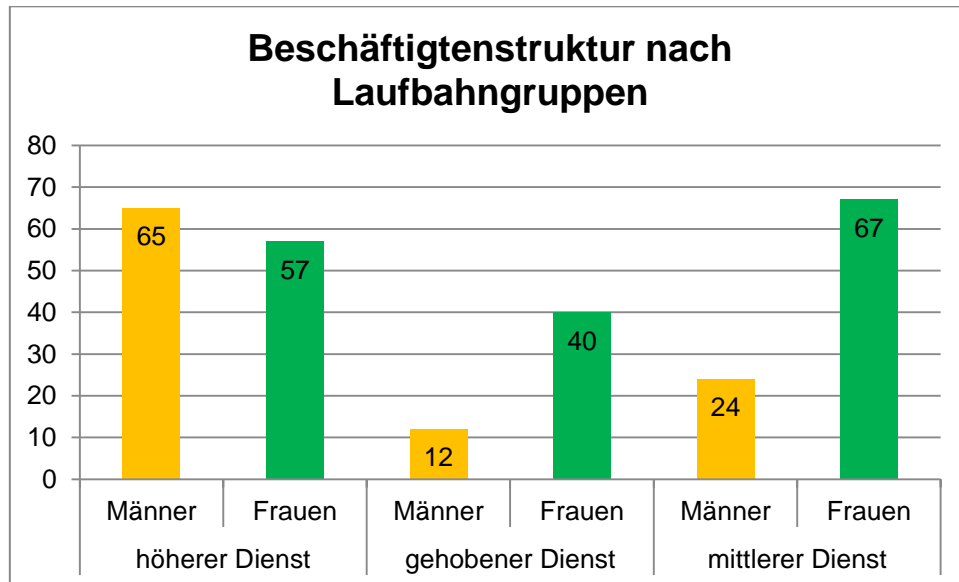
2. Personalbestand

Der Personalbestand des Staatsministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 265 Beschäftigte. 164 Beschäftigte davon waren Frauen, was einem Frauenanteil von rund 62 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand des Staatsministeriums liegt folglich keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 265 Beschäftigten sind 91 Personen dem mittleren Dienst, 52 Personen dem gehobenen Dienst und 122 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Anzahl und die Anteile der Frauen und Männer insgesamt in den jeweiligen Laufbahngruppen.

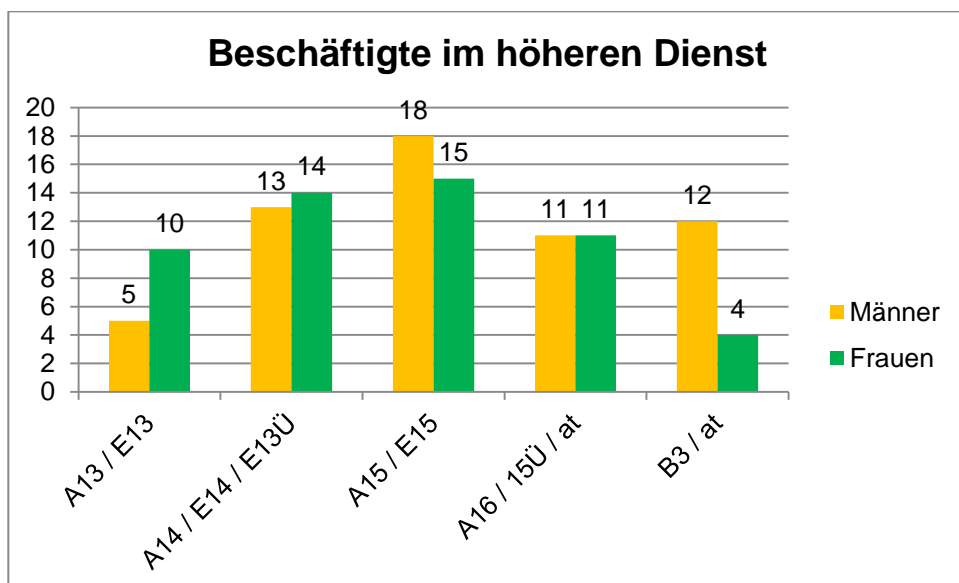
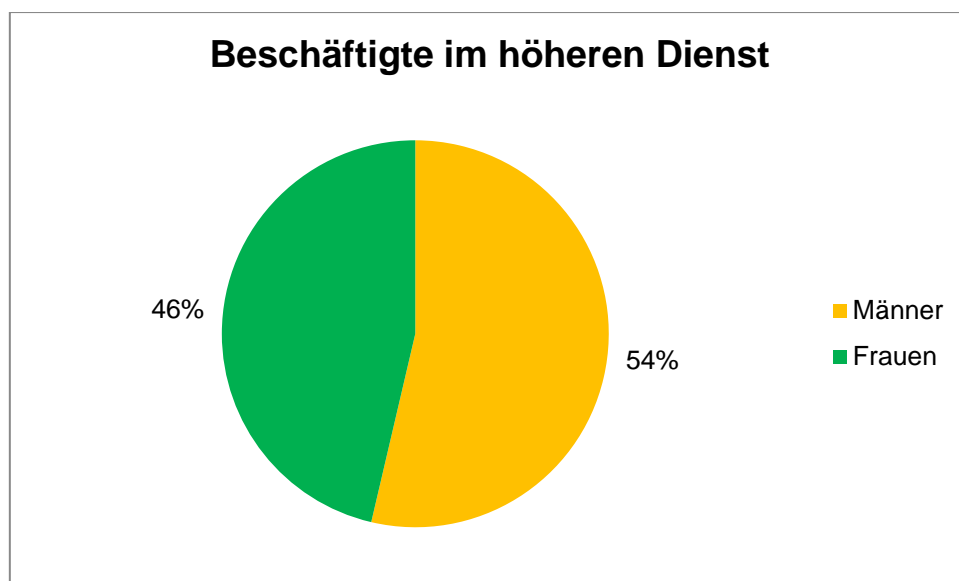


Bei der Betrachtung der Laufbahngruppen insgesamt liegt eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen allein im Bereich des höheren Dienstes vor. Aufgrund des kleinen Personalkörpers des Staatsministeriums haben bereits sehr wenige Personalauswahlentscheidungen eine erhebliche relative Auswirkung.

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen im Detail dargestellt:

a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. vergleichbaren außertariflichen Vergütungen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:



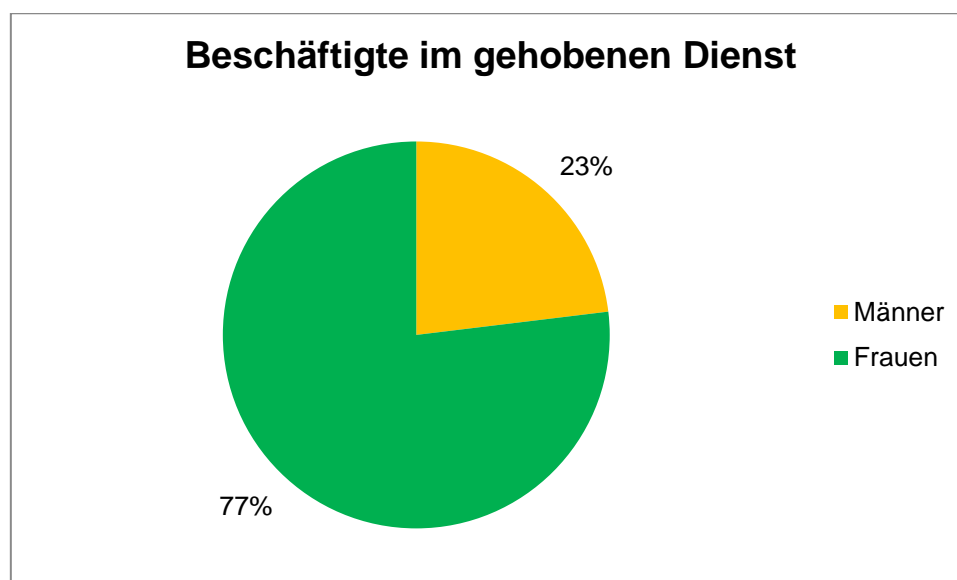
¹ **Anmerkung:** Daten zur Anzahl von Frauen und Männern ab der Besoldungsgruppe B 4 bzw. mit entsprechender außertariflicher Vergütung sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

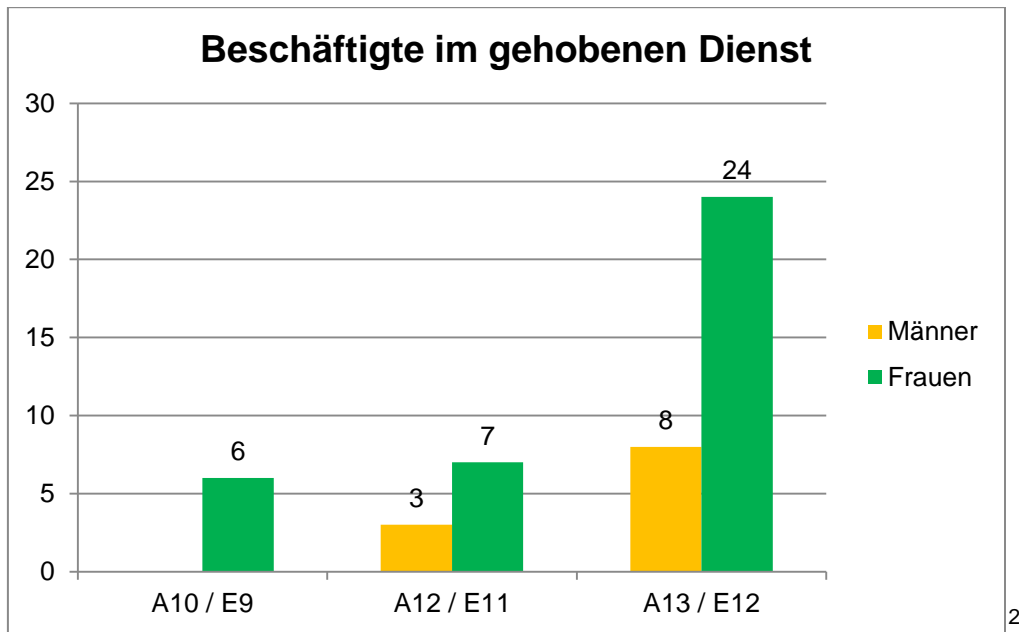
Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. entsprechenden außertariflichen Vergütungen rund 47 % (57 von 122 Personen). In diesem Bereich liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Im Eingangsamts des höheren Dienstes A 13 bzw. der Entgeltgruppe E 13 und in der Besoldungsgruppe A 14 bzw. in den Entgeltgruppen E 14 und E 13Ü überwog der Frauenanteil mit rund 67 % bzw. rund 52 %. In der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 lag der Frauenanteil bei rund 45 %. In der Besoldungsgruppe A 16 bzw. der Entgeltgruppe E 15Ü lag der Frauenanteil bei 50 %. In der Besoldungsgruppe B 3 bzw. entsprechender außertariflicher Vergütung lag der Frauenanteil bei 25 %. Ab der Besoldungsgruppe B 4 bzw. entsprechender außertariflicher Vergütung lag der Frauenanteil bei rund 33 %. In den beiden letztgenannten Vergütungsgruppen ist die geringe Gesamtanzahl von Personen in diesen Gruppen zu berücksichtigen.

b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

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





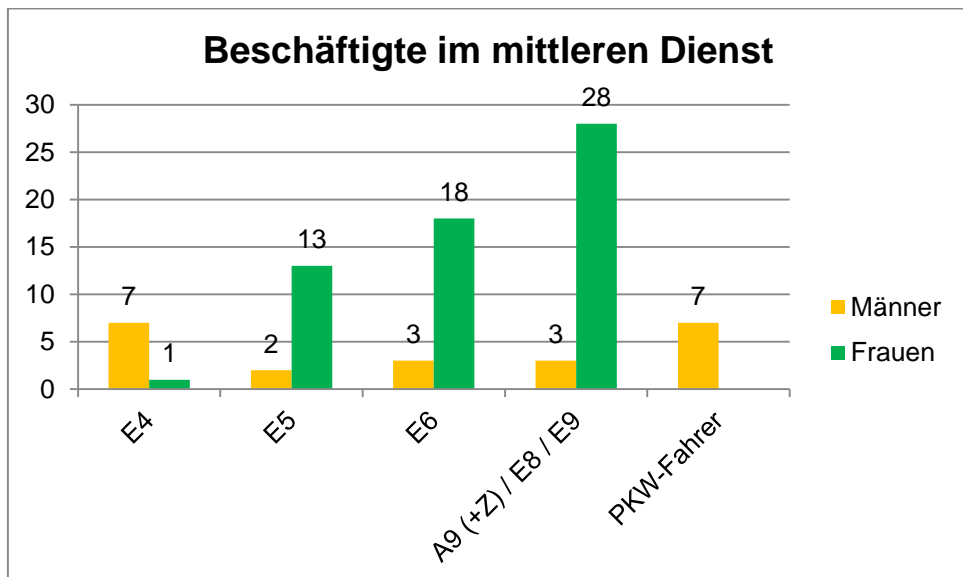
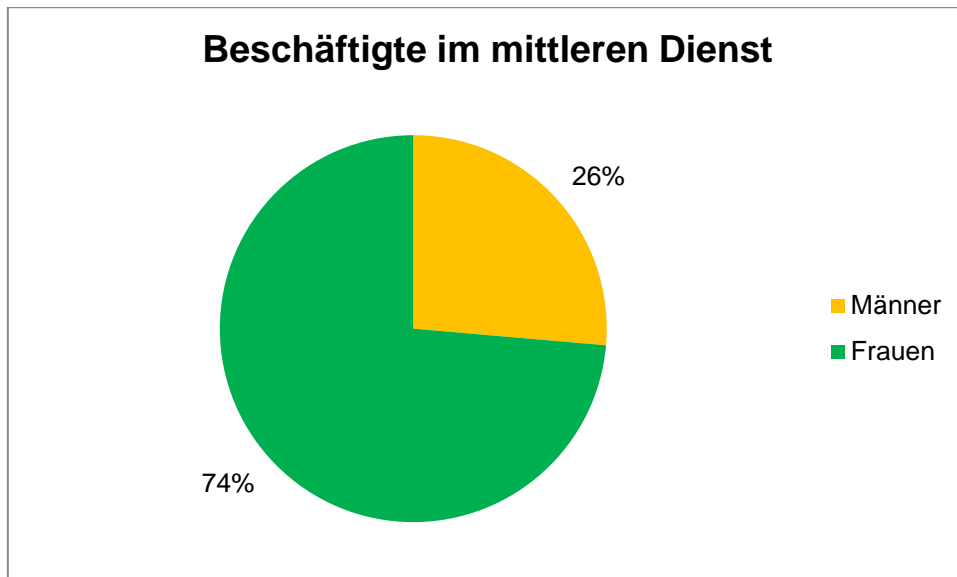
Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen rund 77 % (40 von 52 Personen).

Im Eingangssamt des gehobenen Dienstes A 10 bzw. der Entgeltgruppe E 9 lag der Frauenanteil bei 100 %, in der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe E 10 überwog der Frauenanteil mit 75 %, in der Besoldungsgruppe A 12 bzw. der Entgeltgruppe E 11 überwog der Frauenanteil mit 70 %, in der Besoldungsgruppe A 13 bzw. der Entgeltgruppe E 12 überwog der Frauenanteil mit 75 %.

c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

² **Anmerkung:** Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in der Besoldungsgruppe A 11 bzw. in der Entgeltgruppe E 10 sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).



Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen rund 74 % (67 von 91 Personen).

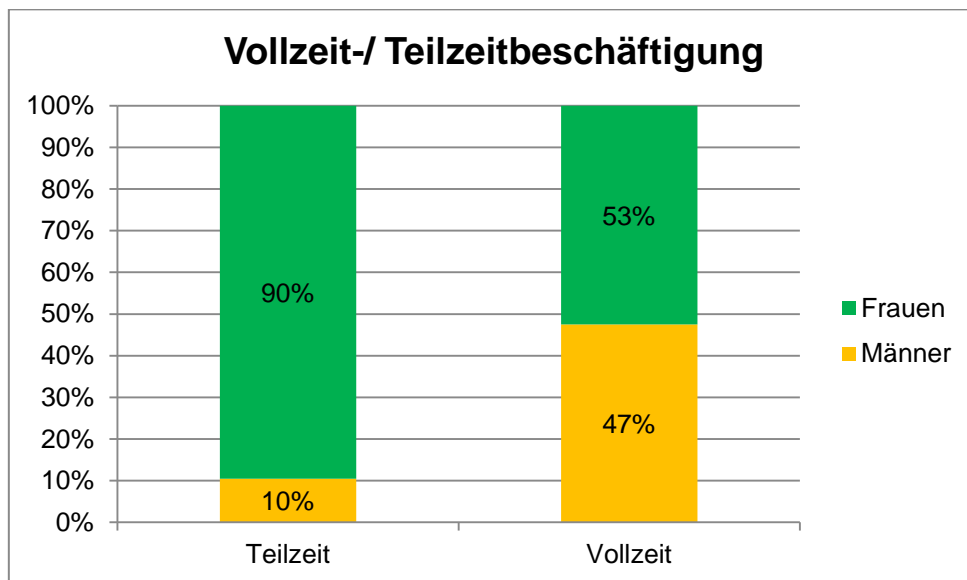
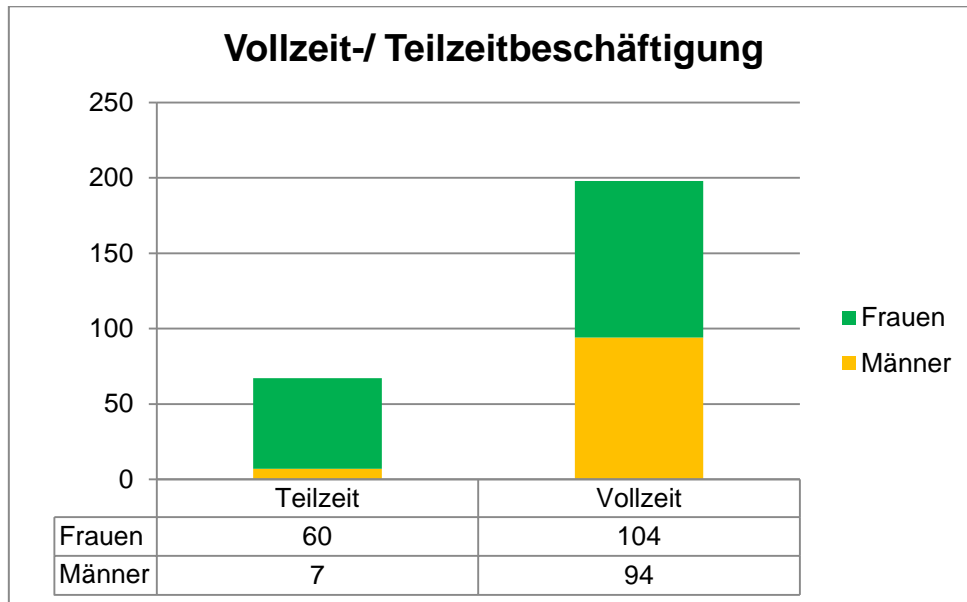
In der Entgeltgruppe E 2 lag der Frauenanteil bei rund 33 %, in der Entgeltgruppe E 3 bei 100 %, in der E 4 bei rund 13 %, in der Entgeltgruppe E 5 überwog der Frauenanteil mit rund 87 %, in der Entgeltgruppe E 6 überwog der Frauenanteil mit rund 86 %, in der Besoldungsgruppe A 8 bzw. der Entgeltgruppe E 7 lag der Frauenanteil bei 100 %, in der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der Entgeltgruppen E 8 und E 9 überwog der Frauenanteil mit 90 %. Bei den Pkw-Fahrern lag der Männeranteil bei 100 %.

³ **Anmerkung:** Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in den Entgeltgruppen E 2, E 3 und in der Besoldungsgruppe A 8 bzw. Entgeltgruppe E 7 sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

In den Entgeltgruppen E 2 und E 4 sowie bei den PKW-Fahrern lag der Anteil der Frauen zwar unter 50 %. Aufgrund der geringen Anzahl von Beschäftigten in diesem Bereich sind hieraus jedoch keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Vor allem in den Spitzenämtern im Bereich des mittleren Dienstes lag der Frauenanteil bei weit über zwei Dritteln. Insgesamt liegt hier keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, die einen Handlungsbedarf erforderlich machen würde.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag arbeiteten von den 265 Beschäftigten 198 in Vollzeit und 67 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug damit rund 25 %. Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit ist nahezu ausgeglichen. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Frauenanteil mit rund 90 %.



5. Beurlaubte

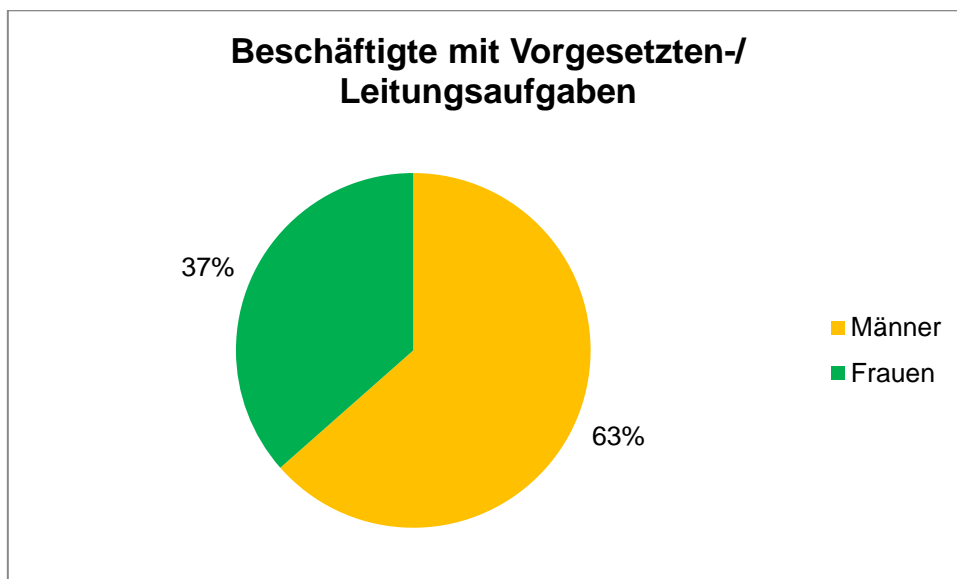
Am Stichtag waren von den 265 Beschäftigten 14 beurlaubt. Bei den Beurlaubten lag der Frauenanteil bei rund 71 % (10 von 14 Personen).

	Frauen	Männer	Gesamt
Höherer Dienst	6	4	10
Gehobener Dienst	2	0	2
Mittlerer Dienst	2	0	2
Gesamt	10	4	14

6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind bei obersten Landesbehörden alle Stellen beginnend mit der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion.⁴ Des Weiteren fallen die Büroleitungen des Ministerpräsidenten, des Chefs der Staatskanzlei, der Staatsministerin und der Staatsrätin für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Von den 63 Personen, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 23 Frauen und 40 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von rund 37 %. In diesem Bereich liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



⁴ Vergleiche LT-Drs. 13/4483, S. 28.



Von den 63 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 6 Beschäftigte in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von rund 10 %.

7. Auszubildende

Zum Stichtag waren keine Auszubildenden im Staatsministerium beschäftigt.

8. Gremien

Nach § 13 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Satz 1 ChancenG müssen ab 1. Januar 2019 in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, mindestens 50 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen vorliegt. 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. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen. Dies gilt ebenfalls nicht, soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

Ausnahmen sind nur aus besonderen Gründen zulässig. Diese sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat.

Gremien im Sinne gemäß § 13 Absatz 3 ChancenG sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte

sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsstellen, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Zum Geschäftsbereich des Staatsministeriums gehört kein Gremium im Sinne der oben genannten Vorschriften.

II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

Unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG wird das Staatsministerium gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG folgende Zielvorgaben beachten:

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

Nach § 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG ist bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen in folgenden Bereichen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer:

- In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. entsprechenden außertariflichen Vergütungen ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 liegt der Frauenanteil unter 50 %.
- Bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt der Frauenanteil mit rund 37 % ebenfalls unter 50 %.

Vor diesem Hintergrund ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu erreichen. In diesen Bereichen ist außerdem bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen, § 6 Absatz 2 Satz 4 ChancenG.

III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen

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

Im Staatsministerium sind Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. entsprechenden außertariflichen Vergütungen ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15.
- Bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Mit den folgenden Maßnahmen soll der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen entgegengewirkt werden:

1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Freie Stellen in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden nach Maßgabe von § 9 ChancenG grundsätzlich ausgeschrieben und Frauen darin explizit zur Bewerbung aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung drauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Ausschreibung, des Anforderungsprofils und der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, wird – soweit möglich – auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet.

Gemäß § 10 Absatz 3 ChancenG kann die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen und wird nach § 11 Absatz 4 ChancenG an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt. Das Staatsministerium beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit bereits bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen und gibt ihr die Gelegenheit, zum Ausschreibungstext Stellung zu nehmen. Außerdem werden alle

Termine für Vorstellungsgespräche mit der Beauftragten für Chancengleichheit im Vorfeld abgestimmt und sie zur Teilnahme eingeladen. Darüber hinaus finden quartalsweise Gespräche mit der Beauftragten für Chancengleichheit statt, in denen sie unter anderem über die Personalplanung unterrichtet wird.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, und bei der Beförderung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG vorrangig berücksichtigt.

Auch beurlaubte Beschäftigte (beispielsweise während des Mutterschutzes oder während der Elternzeit) erhalten aktuelle Stellenausschreibungen, auf die sie sich bewerben können.

2. Gendergerechte dienstliche Beurteilungen

Bei der Auswahlentscheidung für eine Stellenbesetzung oder Beförderung spielt die dienstliche Beurteilung eine herausragende Rolle. Das Staatsministerium achtet darauf, dass die dienstliche Beurteilung gendergerecht erfolgt. Für Frauen, die häufiger als ihre männlichen Kollegen Familien und Pflegeaufgaben übernehmen, ist wichtig, dass sich insbesondere Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstlichen Beurteilungen auswirken.

3. Beförderungen

Beförderungsmöglichkeiten werden für alle Beschäftigten im Hause genutzt, sobald die persönlichen und stellentechnischen Voraussetzungen sowie gegebenenfalls erforderliche Beurteilungen vorliegen. Im Staatsministerium werden Beschäftigte auch während der Elternzeit befördert. Bei Beförderungen wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt (§ 11 Absatz 4 Satz 1 ChancenG).

4. Fortbildungsangebote für weibliche Beschäftigte

Fort- und Weiterbildungen spielen bei der Personalentwicklung eine große Rolle. Neben dem umfangreichen Angebot, das alle Beschäftigten des Staatsministeriums in Anspruch nehmen können und das regelmäßig die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet, wird zweimal im Jahr ein spezielles hausinternes Fortbildungsangebot für weibliche Beschäftigte angeboten. Beschäftigte des

Staatsministeriums können auch während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben (wie beispielsweise während der Elternzeit) an Fortbildungen teilnehmen. Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird vom Staatsministerium gefördert. Bei Bedarf erfolgt die Förderung durch externe Fortbildungen oder spezifische Coachings für Frauen bei der Übernahme von Führungsaufgaben. Das Staatsministerium achtet darauf, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligt (§ 12 Absätze 1 und 3 ChancenG).

5. Beruf und Familie

Das Staatsministerium fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer (vgl. § 28 ChancenG) und ist bereits seit 2008 Träger des Zertifikats zum audit „berufundfamilie“.



Alle Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben, Familien- oder Pflegeaufgaben bestmöglich mit dem Beruf zu vereinbaren. Zugleich möchte das Staatsministerium seiner Vorbildfunktion gerecht werden und setzt auf eine Signalwirkung.

Frauen sind – wie oben festgestellt – ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 und im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert. Zugleich sind Frauen bei Teilzeitbeschäftigungen überrepräsentiert. Aufgabe der Organisation und der Führungskräfte ist mithin auch die fortlaufende Beobachtung, ob und inwieweit einzelne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Hemmnis bei der Beseitigung der genannten Unterrepräsentanz sein können. Daraus folgend sind ggf. geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diesem Hemmnis zu begegnen.

a. Arbeitszeit

Für alle Beschäftigten des Staatsministeriums (ausgenommen Kraftfahrende) gilt eine Rahmenarbeitszeit, innerhalb derer sie ihre regelmäßige Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Funktionszeit, der dienstlichen Belange und in Absprache mit den Dienstvorgesetzten grundsätzlich flexibel und selbständig ohne feststehende Kernzeiten selbst bestimmen können. Voraussetzung ist, dass innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit während der Funktionszeiten der Dienstbetrieb gewährleistet ist.

b. Teilzeit

Innerhalb der Grenzen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ermöglicht das Staatsministerium den Beschäftigten individuelle Teilzeitmodelle, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das Staatsministerium unterstützt insbesondere eine Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

c. Telearbeit

Bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf spielen die Telearbeit und die damit eröffneten Möglichkeiten, auch von zu Hause aus arbeiten zu können, eine wichtige Rolle. Das Staatsministerium ermöglicht es den Beschäftigten, regelmäßig oder auch im Einzelfall nach Abstimmung mit der Dienstvorgesetzten bzw. dem Dienstvorgesetzten unkompliziert Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Dabei steht auch bereits Teilzeitbeschäftigten die regelmäßige Telearbeit offen. Eine auf mobiles Arbeiten ausgerichtete technische Arbeitsplatzausstattung unterstützt die Möglichkeiten der Telearbeit.

d. Kinderbetreuung

Eine zuverlässige Kinderbetreuung ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf enorm wichtig. Für die Beschäftigten des Staatsministeriums gibt es die Möglichkeit, die Kindertagesstätte Villa Reitzensteinle in unmittelbarer Nähe des Staatsministeriums zu nutzen. Die Plätze stehen vorrangig Beschäftigten des Staatsministeriums zur Verfügung.

Die Villa Reitzensteinle kann Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren aufnehmen und bietet lange und flexible Öffnungszeiten.

In Bezug auf Ferienbetreuungsangebote werden die Beschäftigten frühzeitig über Kooperationsangebote und öffentliche Angebote informiert. Darüber hinaus können in den

Ferien und an Brückentagen die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Arbeit von zu Hause aus genutzt werden.

e. Informationen und Kommunikation

Die Beschäftigten werden z.B. im Intranet über die verschiedenen Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch ist die Thematik zudem als fester Bestandteil verankert. In regelmäßigen Abständen finden Informationsveranstaltungen zu Einzelthemen aus dem Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf statt.

Im Staatsministerium ist ein Familienbeauftragter berufen. Er steht auch als Ansprechpartner für Beschäftigte von pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung.

Beurlaubte Beschäftigte des Staatsministeriums (beispielsweise während des Mutterschutzes und der Elternzeit) erhalten mit ihrem Einverständnis auch für die Dauer der Beurlaubung Informationen über Stellenausschreibungen des Staatsministeriums und hausinterne Fortbildungsangebote. Sie haben außerdem die Möglichkeit, weiter auf das Intranet des Staatsministeriums zuzugreifen.

Im Staatsministerium ist ein Patensystem eingeführt. Jeder Wiedereinsteigerin bzw. jedem Wiedereinsteiger wird eine Patin bzw. ein Pate als feste Ansprechperson zur Seite gestellt.