



**Baden-Württemberg
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus**

Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft Arbeit und Tourismus für die Jahre 2023 bis 2029 (Stichtag 30.06.2023)

Informationen zum Schutz Ihrer personenbezogenen Daten finden Sie unter:
<https://Wirtschaftsministerium.baden-wuerttemberg.de/ds-info>
Auf Wunsch werden Ihnen diese Informationen auch in Papierform zugesandt.



Vorwort

Mit dem Chancengleichheitsgesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Dies erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Entsprechend dieser Zielvorgabe wird der Chancengleichheitsplan erstellt und ist damit ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und -planung.

Es gilt, bestehende Nachteile für Frauen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, abzubauen oder auszugleichen.

Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe des Chancengleichheitsgesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Dieser Chancengleichheitsplan beinhaltet die wesentlichen Maßnahmen, mit denen das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau im Berufsleben sicherstellen möchte. Damit verfolgt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus das Ziel einer frauen- und familienbewussten Personalpolitik, die der Förderung der Gleichberechtigung gerecht wird. Den Verantwortlichen ist bewusst, dass die Umsetzung eines solchen Plans eine kontinuierliche Anstrengung erfordert.

Die aufgezeigten Ziele sind nur durch eine systematische Personalentwicklung sowie eine kompetenzbasierte faire und transparente Auswahl bei Besetzungsverfahren zu erreichen. Durch eine regelmäßige Überprüfung des Fortschritts, durch

den Erfahrungsaustausch und der Entwicklung neuer Maßnahmen, will das Ministerium sicherstellen, dass die gesteckten Ziele erreicht werden.

Da es sich bei der Förderung von Frauen nicht nur um eine Aufgabe der Personalvertretungen und Personalverwaltungen handelt, sondern diese Zielsetzung vielmehr in allen Organisationseinheiten umgesetzt werden muss, richtet sich der Chancengleichheitsplan an alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Führungsfunktion, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Förderung in besonderer Weise Verantwortung tragen.

Stuttgart, den 26.09.2024

Michael Kleiner

Ministerialdirektor

Inhalt

Einführung	6
1. Allgemeines	6
2. Chancengleichheitspläne	6
3. Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	8
Teil I Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	9
1. Personalbestand	9
1.1 Gesamtüberblick	9
1.2 Beschäftigtenstruktur	10
1.3 Gesamtbetrachtung	14
2. Teilzeitbeschäftigung	16
2.1 Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung	16
2.2 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen	17
3. Beurlaubungen	18
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	19
5. Auszubildende	22
6. Gremien	22
Teil II Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG	24
1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	24
1.1 Einstellungen	24
1.2 Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten	24
2. Ziele	25
3. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen gemäß § 6 Absatz 3 ChancenG	26
3.1 Personalauswahl	26
3.2 Personalentwicklung	29
3.3 Fort- und Weiterbildung	32
3.4 Themen zur Chancengleichheit	32
3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	33
4. Besetzung von Gremien	40
5. Geschlechtsneutrale Sprache	40

6. Beteiligung der BfC und der Personalvertretung	41
7. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans.....	41
Anlagen	42

Einführung

1. Allgemeines

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Bestehende Nachteile für Frauen sollen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck sollen Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, insbesondere um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Darüber hinaus soll die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, erreicht werden. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden.

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

2. Chancengleichheitspläne

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan notwendig. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs

Jahren unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) aufzustellen.

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

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

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

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

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

3. Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

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

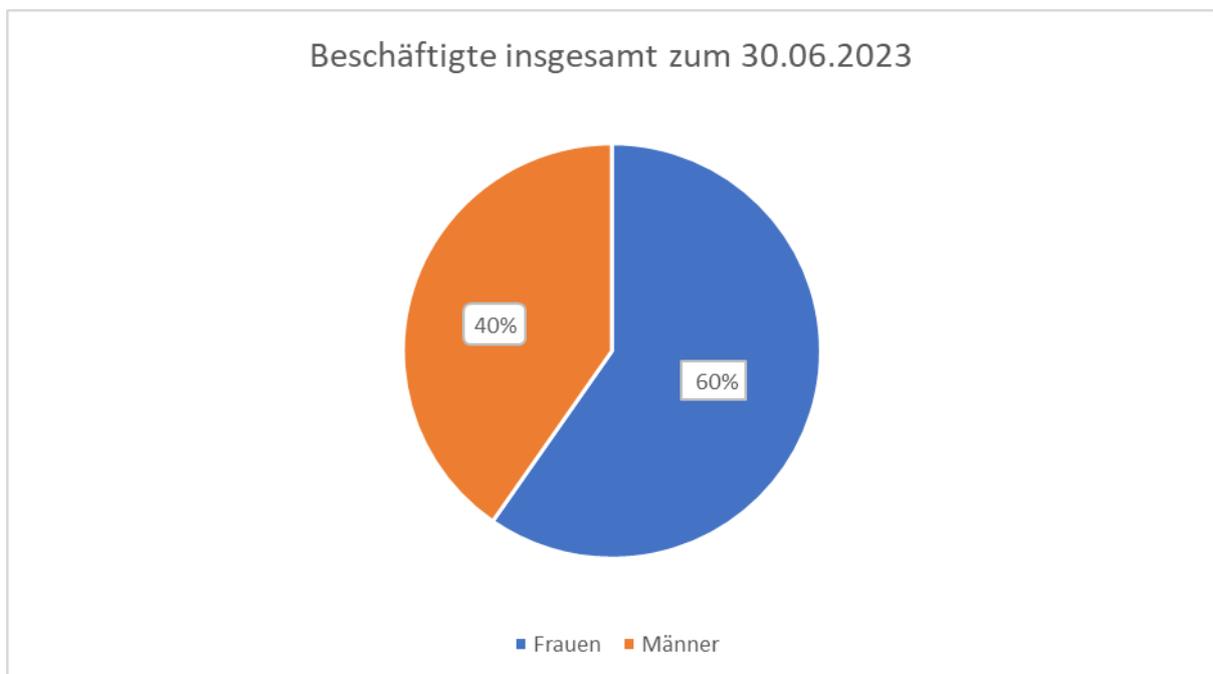
Eine grundlegende Analyse der Veränderungen und des Erfolgs der in der Vergangenheit erfolgten frauenfördernden Maßnahmen ist aufgrund der Ressortumbildungen, die 2021 nach der Regierungsbildung stattfand, nicht möglich. Im Mai 2021 wurde mit Errichtung des neuen Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen eine Abteilung des Wirtschaftsministeriums in das neue Ministerium 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

Der Personalbestand des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus umfasste zum 30.06.2023 insgesamt 429 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten (ohne Bedienstete, die in das Ministerium abgeordnet sind). Davon waren 256 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 60 % entspricht.



Ergebnis:

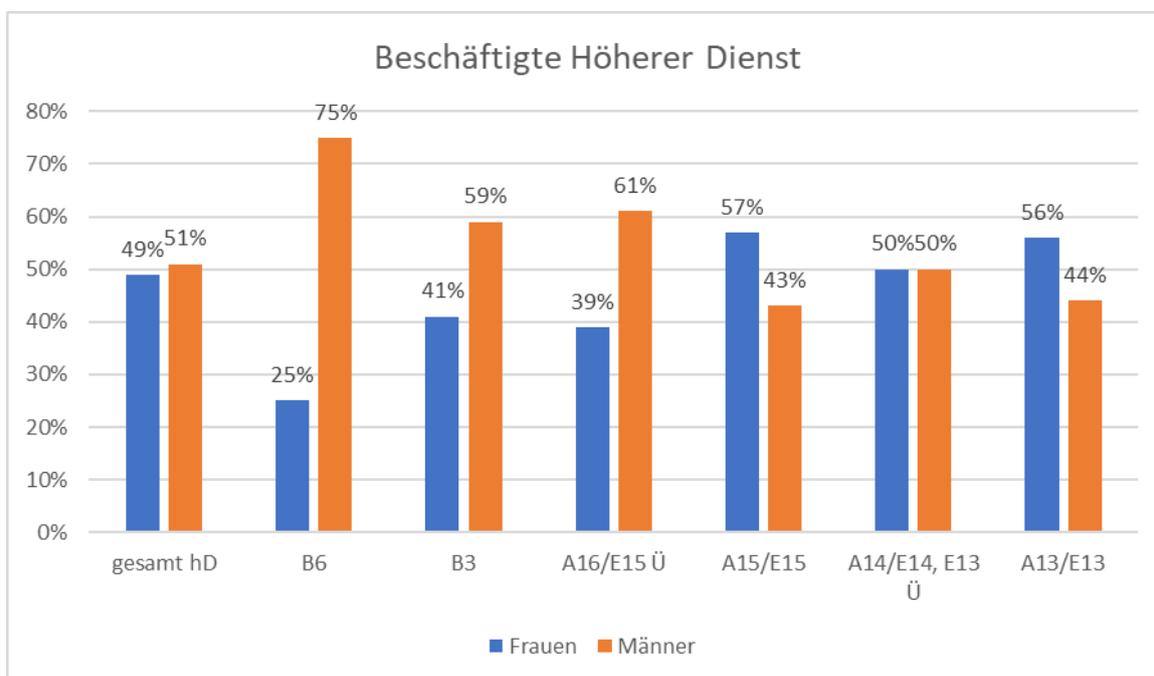
Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl sind Frauen überrepräsentiert.

1.2 Beschäftigtenstruktur

1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Zum Stichtag am 30.06.2023 waren im höheren Dienst insgesamt 213 Personen beschäftigt, 105 davon waren Frauen. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug zum Stichtag 49 %.

Wie sich der Anteil an Frauen bei den Beschäftigten des höheren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L darstellt, ergibt sich aus der nachstehenden Abbildung:



Ergebnis:

Im Eingangsamts des höheren Dienstes waren Frauen zum Stichtag am 30.06.2023 mit 56 % stärker vertreten als Männer. Im ersten Beförderungsamts der Bes./Verg. Gruppe A 14/TV-L E 14, E13 Ü sind Frauen mit 50 % mit einem gleich hohen Anteil wie Männer vertreten. Im weiteren Beförderungsamts der Bes./Verg. Gruppe A 15/TV-L E15 haben Frauen inzwischen einen höheren Anteil als Männer mit 57 %

erreicht. Dagegen waren sie in den höheren Beförderungssämtern bzw. Entgeltgruppen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Zum Stichtag am 30.06.2023 war die Leitung einer Abteilung unbesetzt (B6 / AT). Insgesamt sind Frauen im höheren Dienst mit 49 % gegenüber Männern mit 51 % nahezu gleich stark vertreten.

Bewertung und Ausblick

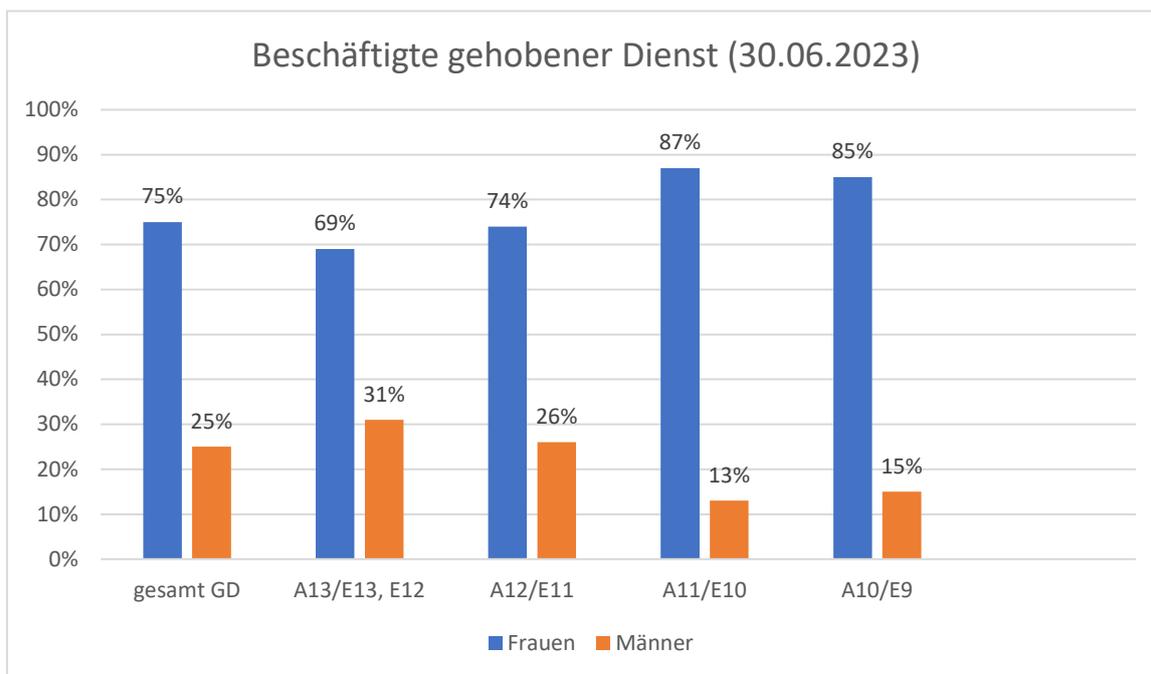
Nachdem Frauen im Eingangsamt des höheren Dienstes (Bes. Gr. A13/E 13 TV-L) und in den ersten beiden Beförderungssämtern bereits gleich oder überproportional vertreten sind, wird sich voraussichtlich künftig auch ihr Anteil in den höheren Beförderungssämtern weiter erhöhen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Ämtern in den kommenden Jahren auch in den höheren Beförderungssämtern im Rahmen der Frauenförderung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung niederschlagen wird.

In den Besoldungsgruppen A 15 bis B 6 werden bis zum 30.06.2029 insgesamt 26 Beamtinnen und Beamte die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen und zwar 16 Männer und 10 Frauen. Ob die Stellen im genannten Zeitraum tatsächlich frei und besetzbar werden und ggf. wann, lässt sich angesichts der rechtlichen Möglichkeiten, auf Antrag vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder den Zeitpunkt des Ruhestands auf Antrag hinauszuschieben, nicht genau vorhersagen. Es bieten sich dadurch Chancen, dass sich der Anteil von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen, auch durch geeignete Maßnahmen der Frauenförderung erhöht.

1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Am Stichtag 30.06.2023 waren im gehobenen Dienst insgesamt 117 Personen beschäftigt. 85 davon waren Frauen, was einem Anteil von 75 % entspricht.

Die Anteile von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl des gehobenen Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



Ergebnis:

Im Eingangsstufe A 10/ E 9 des gehobenen Dienstes sowie in allen Beförderungsämtern sind Frauen überrepräsentiert.

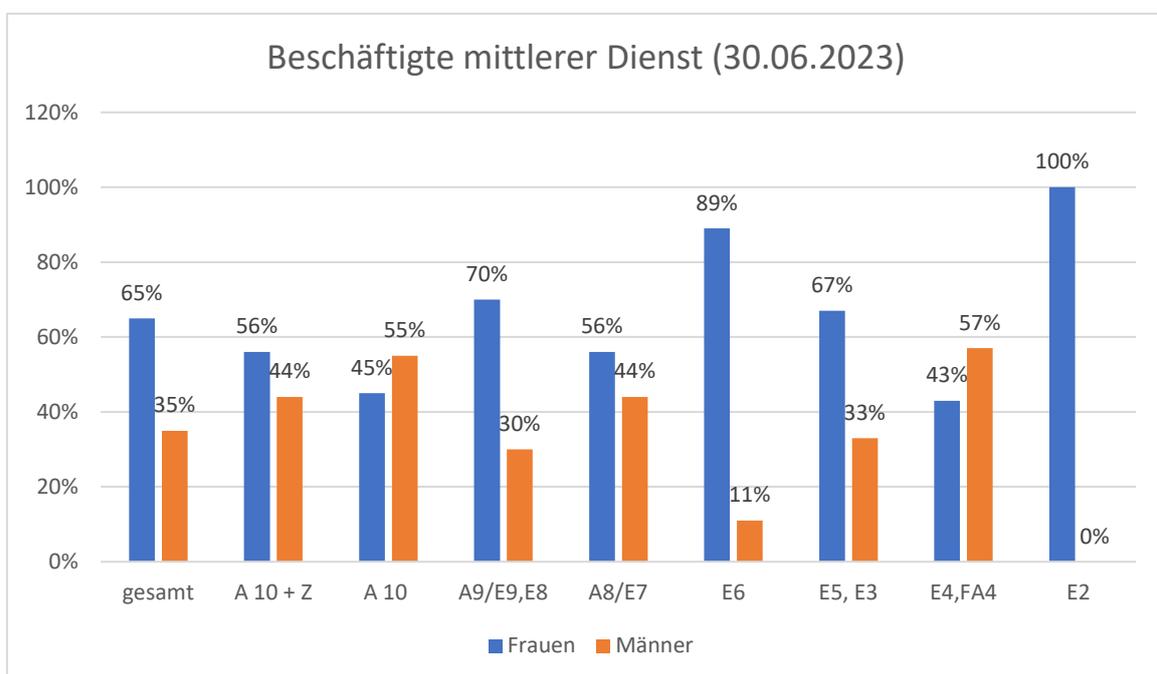
Bewertung und Ausblick

Das Gesetzesziel der gleichrangigen Besetzung von Frauen und Männern in allen Statusämtern des gehobenen Dienstes ist mehr als erfüllt. Inzwischen sind Frauen im gehobenen Dienst deutlich stärker vertreten als Männer.

Trotzdem bleibt weiterhin zu beobachten, wie sich der zum Stichtag bestehende Zustand weiterentwickelt. Zudem ist in diesem Zusammenhang darauf zu achten, dass Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zum Aufstieg in den höheren Dienst offensteht.

1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Am Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 102 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 66 davon waren Frauen, was einem Anteil von 65 % entspricht. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes, differenziert nach der jeweiligen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe nach TV-L, ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:



Ergebnis:

In den beiden höchsten Beförderungssämtern des mittleren Dienstes (durch die Ämteranhebung mittlerweile A 10 + Z und A10) lag der Frauenanteil bei 56 % und

45 %. In allen niedrigeren Beförderungsämtern sind sie insgesamt stärker vertreten als Männer.

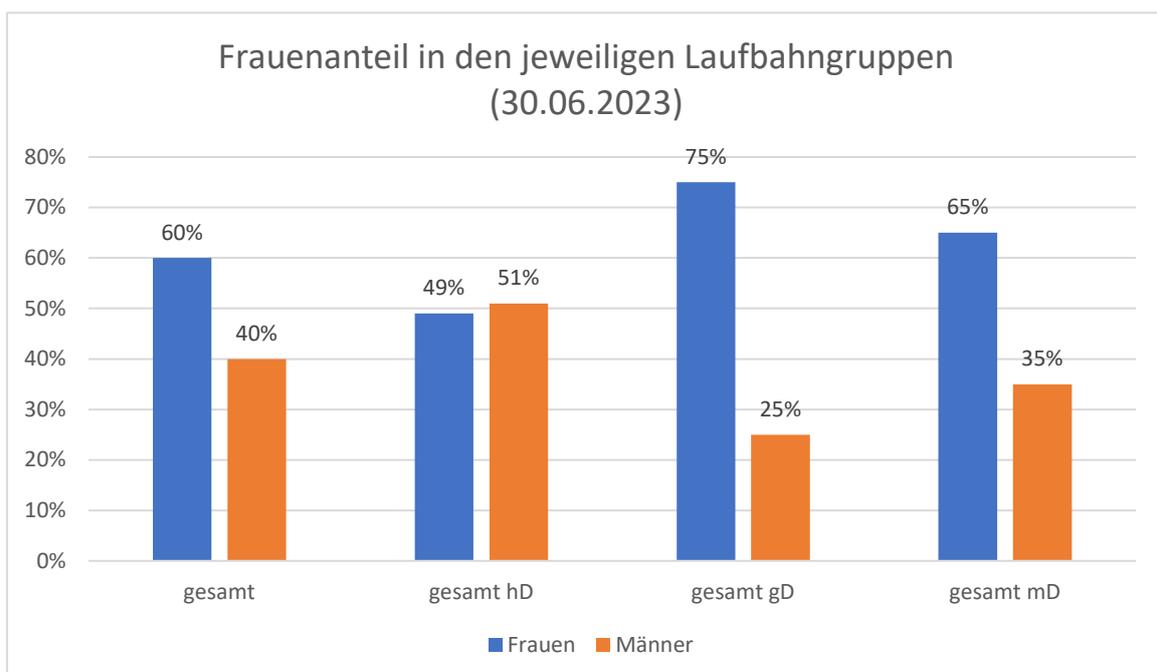
Bewertung und Ausblick:

Im mittleren Dienst sind Frauen in nahezu allen Ämtern mit Ausnahme der Spitzenämter, insbesondere der Besoldungsgruppe A 10 überrepräsentiert, wobei bei einer genaueren Betrachtung der realen Zahlen von einer nahezu paritätischen Besetzung ausgegangen werden kann. Dies betrifft die Besoldungsgruppen A10 + Z und A 10.

Es ist wichtig, dass den Beamtinnen des mittleren Diensts weiterhin der Aufstieg in den gehobenen Dienst gleichermaßen offensteht wie den männlichen Beamten.

1.3 Gesamtbetrachtung

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



Im Gesamtpersonal sind Frauen inzwischen gegenüber Männern deutlich stärker vertreten. Bis auf die Spitzenämter ab Besoldungsgruppe A 16/E 15 Ü aufwärts konnte die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden.

Im gehobenen Dienst konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in den Beförderungsdienststellen vollständig beseitigt werden. Im mittleren Dienst besteht in den meisten Ämtern eine stabile Überrepräsentanz von Frauen, bis auf das Spitzenamt A 10 und zum Stichtag auch im Bereich E5, E3.

Bewertung und Ausblick

Die noch bestehenden Ungleichheiten werden im Rahmen der Personalfluktuation, u.a. unterstützt durch geeignete Maßnahmen der Frauenförderung, abgebaut. Die voraussichtliche Fluktuation aus Altersgründen wird im höheren Dienst, in dem Frauen weniger stark repräsentiert sind, Möglichkeiten für den weiblichen Nachwuchs eröffnen. Bis zum nächsten Stichtag am 30.06.2029 werden in den Besoldungsgruppen A 16 bis B 6 insgesamt 19 Stelleninhaber/innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen. Das betrifft 14 Männer und 5 Frauen.

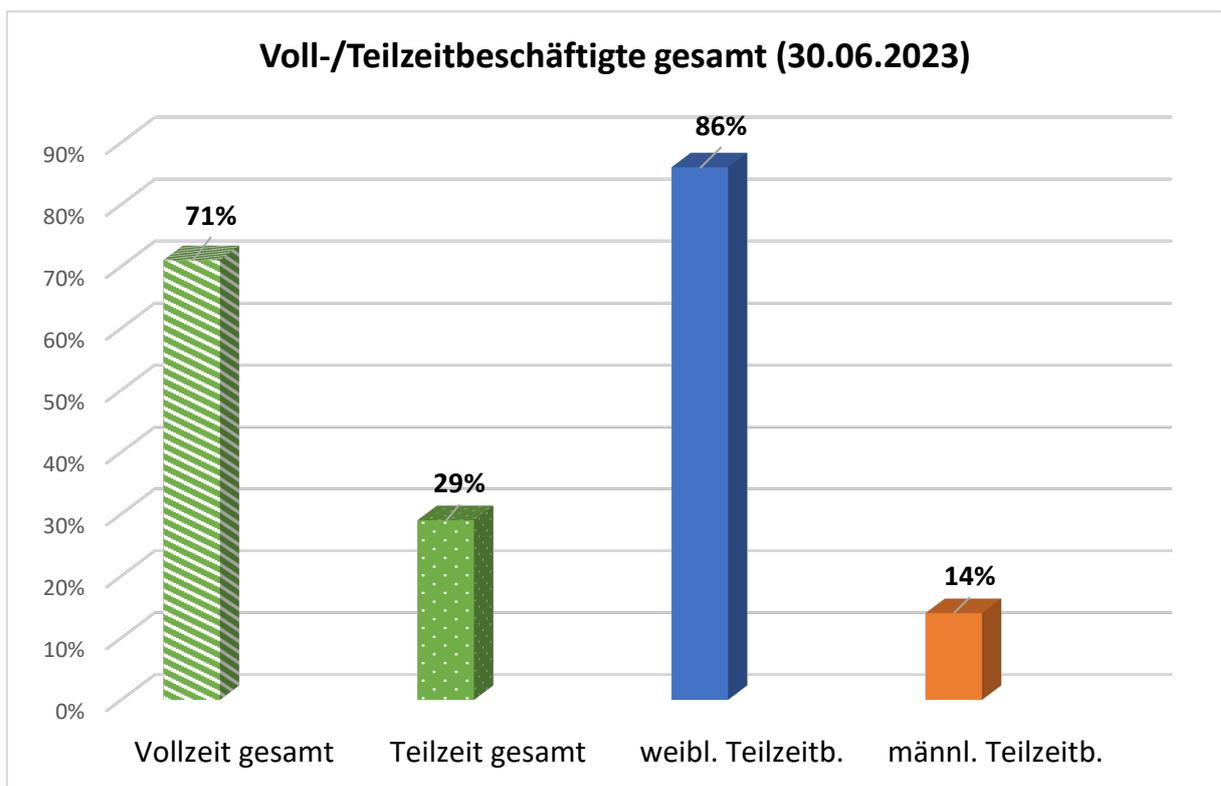
2. Teilzeitbeschäftigung

2.1 Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30.06.2023 arbeiteten 320 Beschäftigte in Vollzeit, 94 Beschäftigte in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 29 %.

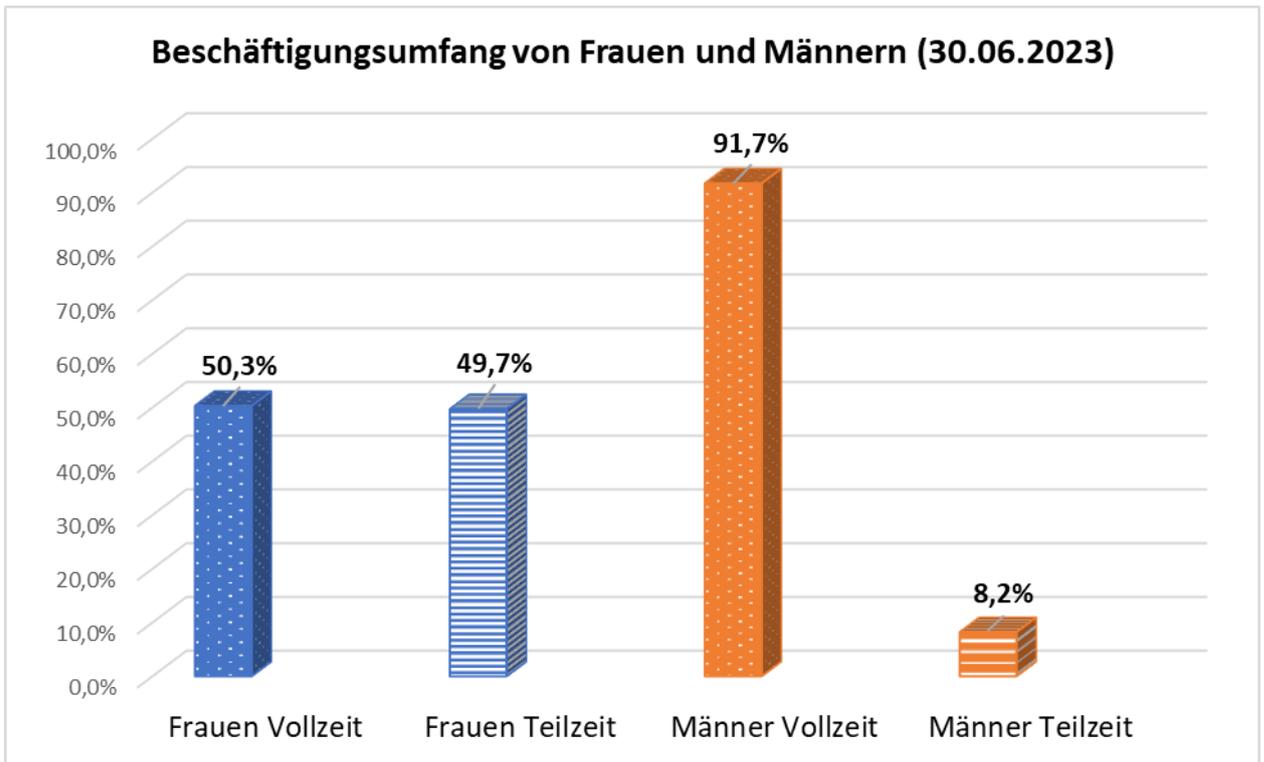
In Teilzeit arbeiteten überwiegend Frauen:

Zum Stichtag 30.06.2023 waren 86 % Frauen in Teilzeit beschäftigt.



Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 163 in Vollzeit, 81 in Teilzeit, was einem Teilzeit-Anteil von 49,7 % unter den weiblichen Beschäftigten entspricht.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 157 in Vollzeit, 13 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 8,3 % 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 176 Beschäftigten, 81 Frauen. 32 Beschäftigte sind teilzeitbeschäftigt, davon 22 Frauen, 10 Männer.

2.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 sind unter den 67 Beschäftigten 41 Frauen. 38 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, davon 35 Frauen und 3 Männer.

2.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Zum Stichtag 30.06.2023 sind unter den 77 Beschäftigten 41 Frauen. 24 Beschäftigte sind teilzeitbeschäftigt, dies sind ausschließlich Frauen.

Bilanz und Bewertung

Teilzeitbeschäftigung bleibt ein Frauenthema, insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst. Im höheren Dienst ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer deutlich höher, als im mittleren und im gehobenen Dienst.

Die Teilzeitbeschäftigung hat im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus gerade vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert. Es wurde deshalb in der Vergangenheit allen Anträgen auf Teilzeitarbeit in vollem Umfang stattgegeben, insbesondere auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage angeht. Soweit es die Erledigung der Dienstgeschäfte sowie die berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden in der jeweiligen Organisationseinheit zulassen, ist das Instrument eines flexiblen und passgenauen Arbeitszeitmodells ein geeignetes Instrument für Bedienstete mit familiären Verpflichtungen im Beruf zu verbleiben und ihre Karriere weiterzuverfolgen. Hierzu gehört auch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

3. Beurlaubungen

Am Stichtag 30.06.2023 waren insgesamt 15 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von 4,7 %. 12 der Beurlaubten waren Frauen, was einem Anteil von 80 % entspricht.

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

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	2	3	5
Gehobener Dienst	9	0	9
Mittlerer Dienst	1	0	1
insgesamt	12	3	15

Damit gehörten 33 % der Beurlaubten dem höheren Dienst, 60 % dem gehobenen und 7 % dem mittleren Dienst an (%-Angaben sind kaufmännisch gerundet).

Bilanz und Bewertung

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

Die häufigste Ursache für die Beurlaubungen ist ein familiärer Hintergrund. Da ein Interesse daran besteht, die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (vgl. hierzu unten Kapitel II. 3.4.4.)

Durch die Möglichkeit für Väter Erziehungsurlaub beim Elterngeld beantragen zu können, entschieden sich deutlich mehr Männer dazu, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, allerdings nur für wenige Monate.

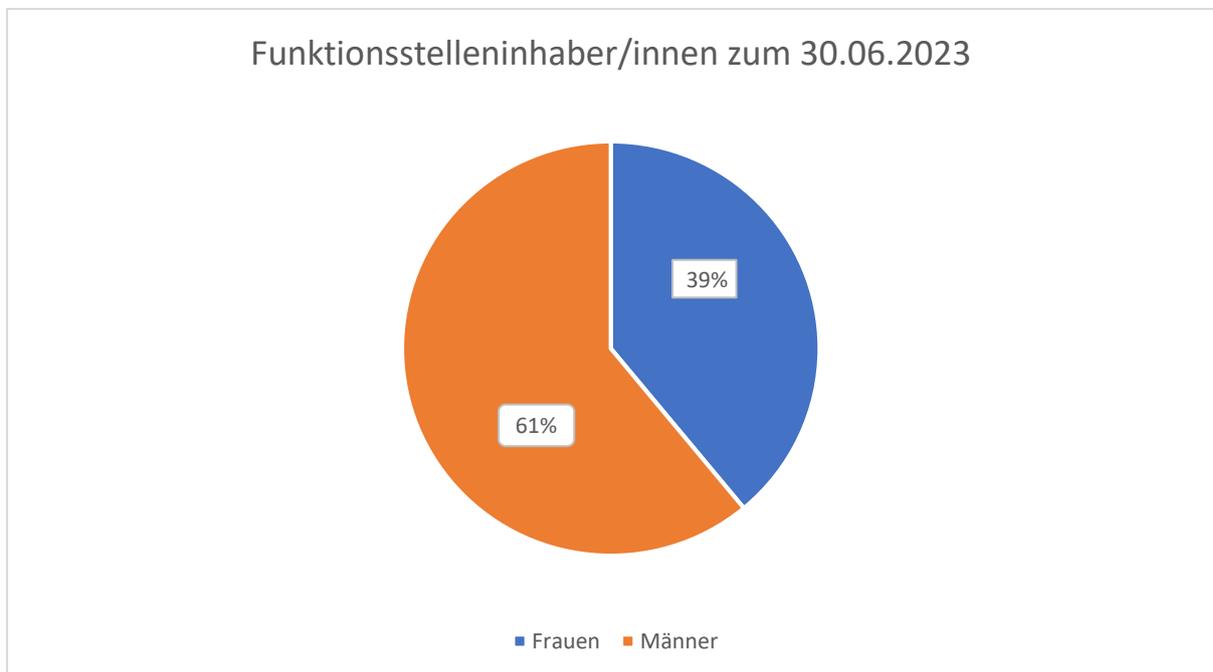
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind mit folgenden Positionen verbunden:

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

Von den 84 Beschäftigten, die Funktionsstellen innehatten, waren 33 Frauen und 51 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 39 %.

5 Führungskräfte (Stellvertretungen) arbeiteten in Teilzeit, davon 2 Frauen.



Aufgeteilt nach den Funktionen ergibt sich folgendes Bild:

Am Stichtag 30.06.2023 war ein Mann Amtschef. Von insgesamt fünf Abteilungen leitete eine Frau eine Abteilung, die Leitung einer Abteilung war unbesetzt, drei Abteilungen wurden von Männern geleitet. Die stellvertretenden Abteilungsleitungen waren mit Männern besetzt.

10 Referate von insgesamt 32 wurden von Frauen geleitet. 17 Frauen hatten die Funktion der stellvertretenden Referatsleiterinnen, eine Frau war Stellvertreterin des Zentralstellenleiters. Das Büro von Frau Ministerin wurde von einer Frau geleitet.

Bilanz und Bewertung

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

Ausblick

Bis zum 30.06.2029 werden 24 Funktionsstelleninhaber/innen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erreichen und zwar 15 Männer und 9 Frauen.

Ob die Stellen im genannten Zeitraum tatsächlich frei und besetzbar werden und ggf. wann, lässt sich angesichts der rechtlichen Möglichkeiten auf Antrag vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder den Zeitpunkt des Ruhestands hinauszuschieben, nicht genau vorhersagen. Nichtsdestotrotz wird es einige Stellen geben, die zusätzlich mit Frauen besetzt werden können. Zusätzlich nutzt das Wirtschaftsministerium das Instrument der geteilten Stellvertretung, um gezielt Frauen den Einstieg in Führungsfunktionen zu ermöglichen.

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

5. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2023 waren beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus keine Auszubildenden beschäftigt.

6. Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein (§ 13 Abs. 1 ChancenG). Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

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

Bewertung:

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus ist für drei Gremien im Sinne der oben genannten Bestimmungen fachlich zuständig. In einem dieser Gremien

sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen. Die Besetzung erfüllt also bereits jetzt die zum 1. Januar 2019 gesetzte gesetzliche Vorgabe.

Die restlichen zwei 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 Abs. 5 ChancenG).

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 ChancenG hinweisen, die Mitglieder, die von anderen Ressorts entsandt oder vorgeschlagen werden, aber nicht beeinflussen. Diese Problematik besteht bei allen ressortübergreifend besetzten Gremien und lässt sich durch die gegenwärtigen gesetzlichen Regelungen nicht auflösen.

Das Wirtschaftsministerium wirkt möglichst zeitnah und so weit wie möglich auf die Umsetzung der Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes bei der Gremienbesetzung hin.

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

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG

1.1 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.

1.2 Beförderungen und Übertragungen 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).

2. Ziele

Wie im ersten Teil des Chancengleichheitsplans dargestellt, besteht im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus eine Unterrepräsentanz in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes ab Besoldungsgruppe A 16/ E 15 Ü aufwärts, in den Positionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben sowie im mittleren Dienst im Spitzenamt A 10.

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

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

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

3. 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 besonders deutlich 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 weiter deutlich unterrepräsentiert sind.

Mit der Datenerhebung zum Stichtag konnte aber auch belegt werden, dass in einigen Bereichen die langjährigen frauenfördernden Maßnahmen Erfolge erzielt haben und Unterrepräsentanz abgebaut werden konnte. Deshalb soll die bisherige Praxis der Frauenförderung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen gesteigert und wie folgt weiterentwickelt werden:

3.1 Personalauswahl

3.1.1 Stellenausschreibungen

Im Wirtschaftsministerium werden grundsätzlich alle Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausgeschrieben. 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 externen Stellenausschreibungen wird durch den Hinweis auf das Zertifikat audit berufundfamilie auf die Familienfreundlichkeit des Ministeriums als Arbeitgeber, flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle 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, Freistellungsjahr (Sabbatjahr) und weitere informieren.

3.1.2 Vorstellungsgespräch und Personalauswahlgespräch

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 werden in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen.

Die 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.

3.1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Beurteilungen

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). Bei der Beurteilung der Eignung werden die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit relevant sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden (§ 11 Absatz 2 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. Die Dienststelle weist hierauf im Vorfeld von Regelbeurteilungen regelmäßig hin und führt Schulungen durch.

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 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 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 gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann (§ 11 Absatz 4 in Verbindung mit § 4 Absatz 7 ChancenG). Dazu werden ihr alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

3.2 Personalentwicklung

Bei der Personalentwicklung im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus wird auf das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ein besonderes Augenmerk gelegt. Dazu finden halbjährlich Gespräche zwischen dem Amtschef und der Beauftragten für Chancengleichheit statt, in denen die Situation zur Unterrepräsentanz betrachtet wird und mögliche Maßnahmen diskutiert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

3.2.1 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.

3.2.2 Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten

Die noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen liegt häufig auch daran, dass sich nach wie vor Frauen vergleichsweise seltener um Führungspositionen bewerben. Um die Möglichkeit zu eröffnen, sich selbst in einer Führungsfunktion einzuarbeiten, wurde die geteilte Stellvertretung für Referatsleitungen etabliert. Dieses Instrument soll dazu beitragen, Frauen vermehrt zu motivieren, eine Führungsfunktion wahrzunehmen. 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 in den jährlichen Mitarbeitergesprächen thematisiert werden können. Die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollte dabei besonders berücksichtigt werden.

In Personalplanungsgesprächen mit den Abteilungsleitungen sollen mit Blick auf Frauenförderung berufliche Perspektiven erörtert werden. 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 können.

Auch das Personalreferat wird gezielt auf Frauen zugehen und diesen – soweit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gerechtfertigt – Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Qualifizierte Frauen sollen motiviert werden, sich um Stellen zu bewerben, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Dabei kommt es auch auf die Bereitschaft zur Rotation, zur Fortbildung, zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn oder die Übernahme von Führungsaufgaben an. Davon unabhängig können die Beschäftigten jederzeit auch selbst initiativ werden und mit der Leitung des Personalreferats ein Gespräch über die konkreten individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vereinbaren und sich entsprechend beraten lassen und austauschen.

Um Potenziale gezielt noch weiter ausschöpfen zu können, bietet das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 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 Wirtschaftsministerium 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.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Qualifizierungsmaßnahmen

Das Wirtschaftsministerium 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 Wirtschaftsministerium nehmen Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil – häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als Männer. Interne Fortbildungen werden in der Regel online angeboten und zeitlich in 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).

3.4 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 Wirtschaftsministerium vor den jeweiligen Regelbeurteilungsrunden alle Vor- und Endbeurteilenden entsprechend geschult. Zusätzlich werden 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.

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.

3.5 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 deutlich, 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 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus hat sich daher schon früh zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. 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.

Als erste Landesbehörde hat sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg bereits im Jahr 2002 dem Auditierungsprozess gestellt. Die Aktivitäten seitdem immer weiter ausgebaut und sich im Rahmen von Re-Auditierungen regelmäßig auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüfen lassen, so zuletzt im Jahr 2023. Ziel der letzten Re-Auditierung "Dialogverfahren" ist es, die familienbewusste Personalpolitik beizubehalten und in ausgewählten Bereichen mit konkreten Maßnahmen weiter auszubauen.

3.5.1 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 Wirtschaftsministerium 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 Wirtschaftsministerium auf Antrag individuelle, den jeweiligen Familienverhältnissen angepasste Arbeitszeiten ein, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 29 ChancenG).

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung

Trotz aller unterstützender Angebote 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 Wirtschaftsministerium ermöglicht seinen Beschäftigten im Rahmen des gesetzlich Zulässigen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange nahezu jedes auf die individuellen Bedürfnisse angepasste Teilzeitmodell. Beschäftigte in Elternzeit können auch unterhältige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wahrnehmen. Darüber hinaus werden Beschäftigten in der Elternzeit auch Aus- hilfs- oder Vertretungstätigkeiten im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus angeboten.

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

Das Wirtschaftsministerium ermöglicht als weiteres Instrument zur Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen, Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben auch mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen. Bei jeder freiwerdenden

Stelle soll sorgfältig geprüft werden, 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. Die in Teil I dargestellten Zahlen lassen allerdings vermuten, dass vor allem Männer zurückhaltender mit der Beantragung von Teilzeit sind, da sie befürchten durch eine Teilzeitbeschäftigung beruflich Nachteile zu haben.

Daher wird im Wirtschaftsministerium ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass sich Teilzeit nicht 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.

3.5.3 Mobiles Arbeiten

Im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus werden flexible Arbeitszeitmodelle schon seit Jahren angeboten. Im Februar 2022 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abgeschlossen, die die bisherige zur Telearbeit ersetzt. 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.

3.5.4 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 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. 3.2.1).

3.5.5 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Das Wirtschaftsministerium unterstützt seine Beschäftigten dabei, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Immer häufiger gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter an Bedeutung, daher bietet das Wirtschaftsministerium zum Beispiel Beratung für Mütter und Väter zu Regelungen wie Elternzeit und Elterngeld und einen Väterworkshop zum Thema an.

Das Wirtschaftsministerium 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 "Kinderlände" 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 „Kinderlände" 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. 3.5.3) in Anspruch nehmen. Auch kann entsprechend der gesetzlichen Regelungen Sonderurlaub bei einem erkrankten Kind beantragt werden.

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 Wirtschaftsministeriums das Angebot für ihre Kinder wahrnehmen. Dazu werden die Beschäftigten rechtzeitig informiert.

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

Bei der Pflege von Angehörigen unterstützt das Wirtschaftsministerium seine Beschäftigten wie folgt:

Zum Thema Pflege werden 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.

Diese bisherigen Angebote wurden durch ein Pflegelotsenteam ergänzt, das speziell eingerichtet wurde, um den Beschäftigten als erste Anlaufstelle rund um das Thema Pflege unterstützen zu können.

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 (vgl. u.a. § 2 PflegeZG, § 48 AzUVO). Davon unberührt bleibt die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Bestimmungen in Anspruch zu nehmen.

4. Besetzung von Gremien

Gemäß § 13 ChancenG wird bei der Besetzung von Gremien, für die das Wirtschaftsministerium 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 wird die BfC beteiligt. Die Dienststelle informiert Facheinheiten über diese Notwendigkeit und lässt sich darüber berichten.

5. Geschlechtsneutrale Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr wird auf eine geschlechtersensible 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. zu beschränken.

6. Beteiligung der BfC und der Personalvertretung

Die BfC beim Wirtschaftsministerium 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.

7. Inkrafttreten und Bekanntgabe des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

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

Anlagen

Anlage 1: **Gremienbesetzung**

Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz zum Stichtag

30.06.2023

Die nachfolgende Liste gibt einen Überblick über die Gremien, für die dem Land Baden-Württemberg ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht und für die das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fachlich zuständig ist. Die erste Spalte enthält den Namen des Gremiums, die zweite die Anzahl der vom Land beeinflussten Mitglieder und die letzte Spalte die Anzahl der weiblichen Mitglieder in diesem Gremium.

Arbeitsschutzausschuss	9	6
Landesausschuss für Berufsbildung	18	6
Beirat bei der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Baden-Württemberg	14	4