

Chancengleichheitsplan des Staatsministeriums Baden-Württemberg

01.01.2026 – 31.12.2031

zum Stichtag 30.06.2025

Inhalt

Vorbemerkung.....	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse	5
1. Allgemeines	5
2. Personalbestand.....	5
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnggruppen	6
a. Laufbahnggruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen	7
b. Laufbahnggruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	
8	
c. Laufbahnggruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen..	9
4. Teilzeitbeschäftigung	12
5. Beurlaubte	13
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	13
7. Auszubildende	14
8. Gremien.....	14
II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG	16
III. Maßnahmen zur Erhaltung der Frauenanteile	17
1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	17
2. Gendergerechte dienstliche Beurteilungen	18
3. Beförderungen.....	18
4. Fortbildungsangebote für weibliche Beschäftigte.....	18
5. Beruf, Familie und Privatleben.....	19
a. Arbeitszeit	19
b. Teilzeit.....	19
c. Telearbeit/Arbeiten von zu Hause	20
d. Kinderbetreuung	20
e. Informationen und Kommunikation.....	21

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. Es hat zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren.

Nach § 5 Absatz 1 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Bedienstete umfasst, einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen. Dieser ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen dort, wo diese unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2025, zeigt die Beschäftigtenstruktur des Staatsministeriums zu diesem Zeitpunkt auf und legt Zielvorgaben fest. Zudem gibt er an, ob die Zielvorgaben des letzten Chancengleichheitsplans innerhalb der Geltungsdauer von sechs Jahren umgesetzt worden sind, welche Abweichungen bei der Umsetzung bestehen und welche Gründe hierfür ggfls. ausschlaggebend waren.

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan wurde das Staatsministerium um Abteilung VI einschließlich der Landesvertretung Baden-Württemberg bei der Europäischen Union in Brüssel erweitert. Die Führungsakademie Baden-Württemberg ist als Anstalt des öffentlichen Rechts nicht Teil dieses Chancengleichheitsplans, ebenso wie die Beratungseinheit Servicestelle Dialogische Bürgerbeteiligung. 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

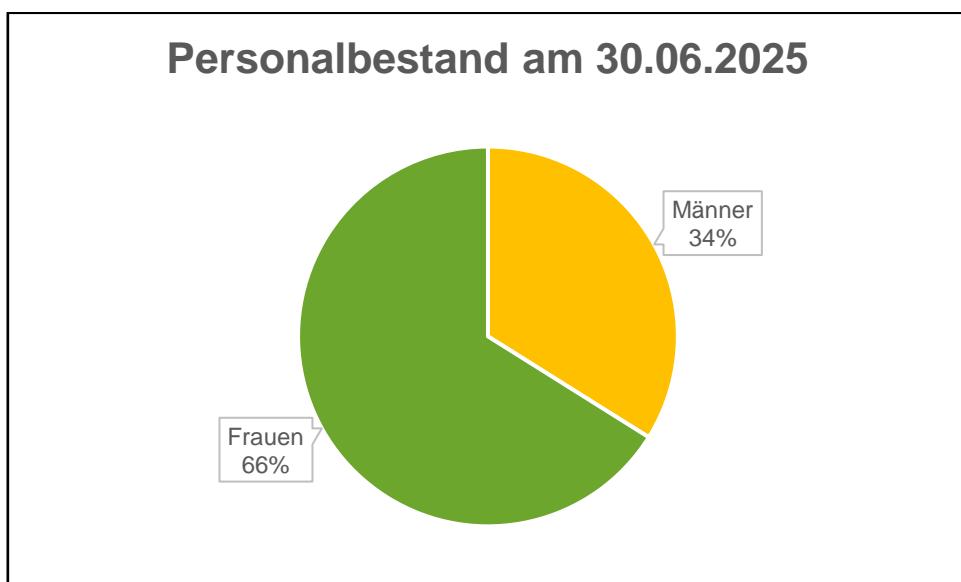
Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2025 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Staatsministerium Baden-Württemberg ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten. Nicht enthalten sind an das Staatsministerium abgeordnete Bedienstete.

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.

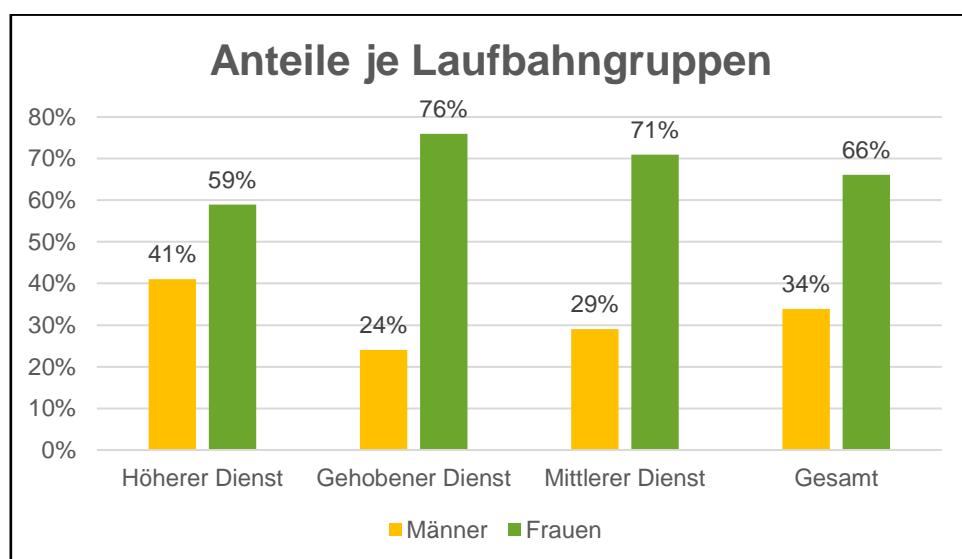
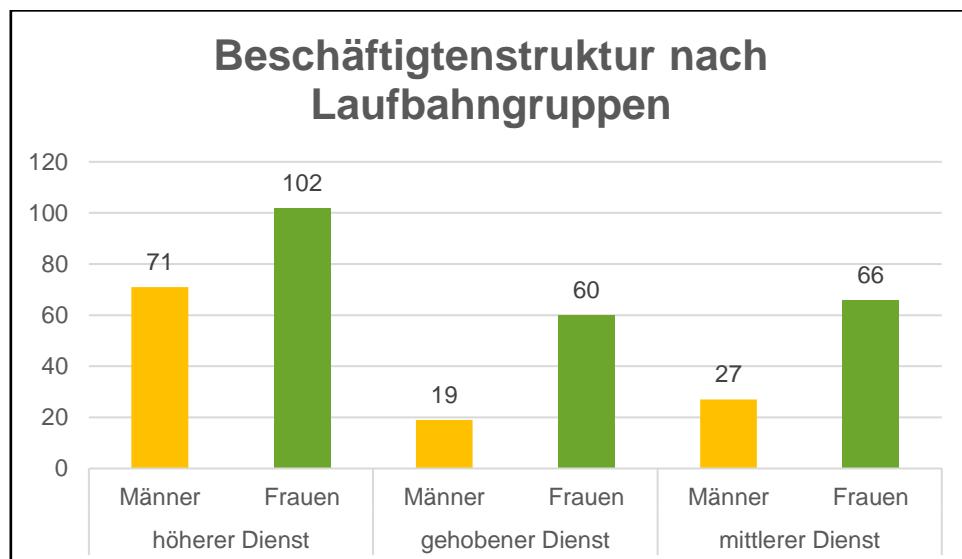
2. Personalbestand

Der Personalbestand des Staatsministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 345 Beschäftigte. 228 Beschäftigte davon waren Frauen, was einem Frauenanteil von rund 66 % und damit einer Steigerung von 4 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand des Staatsministeriums liegt folglich keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 345 Beschäftigten sind 93 Personen dem mittleren Dienst, 79 Personen dem gehobenen Dienst und 173 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die nachstehenden Abbildungen zeigen die Anzahl und die Anteile der Frauen und Männer insgesamt in den jeweiligen Laufbahngruppen.

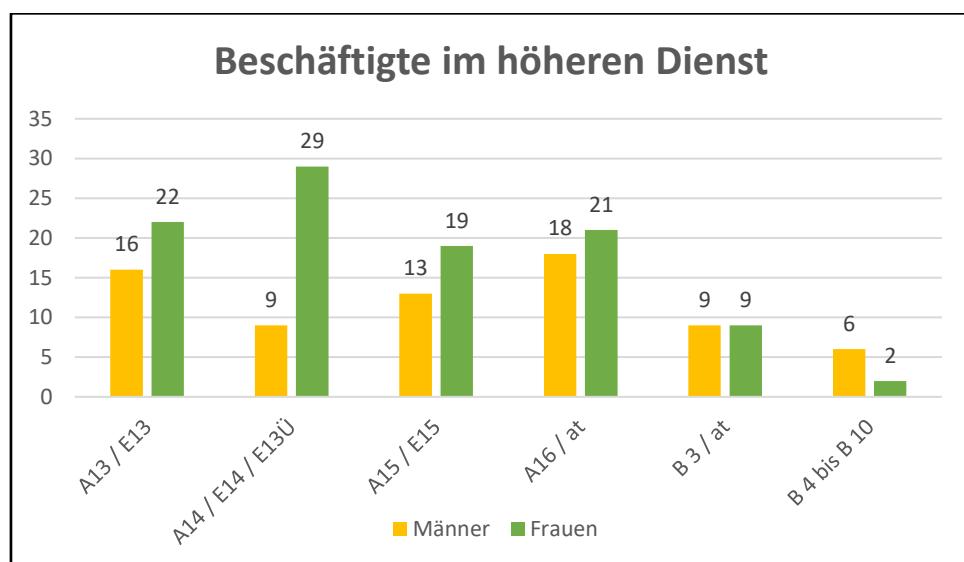
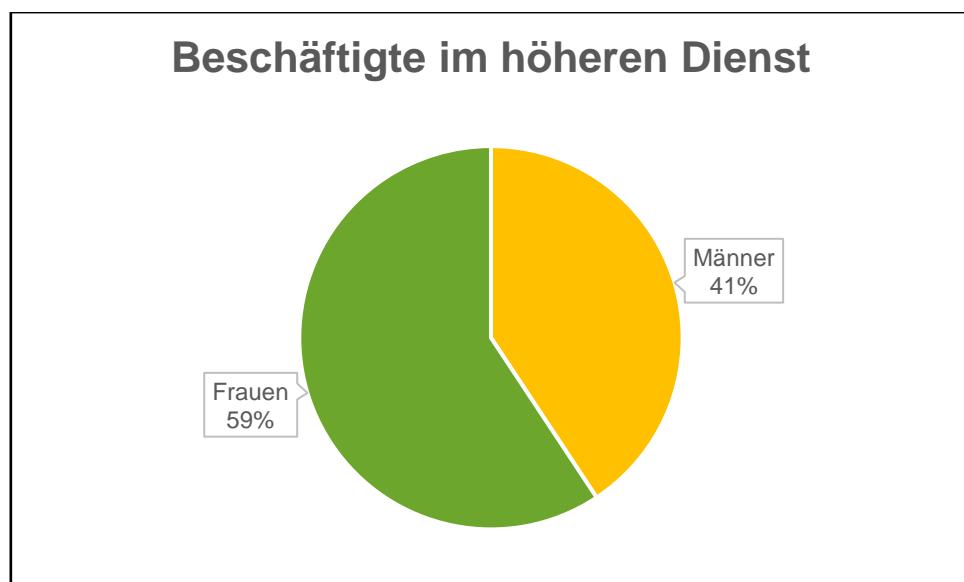


Bei der Betrachtung der Laufbahngruppen insgesamt liegt in allen Laufbahngruppen keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, auch nicht im höheren Dienst, wo der Anteil der Frauen im letzten Chancengleichheitsplan noch bei 47 % lag.

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

a. Laufbahnguppe 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:



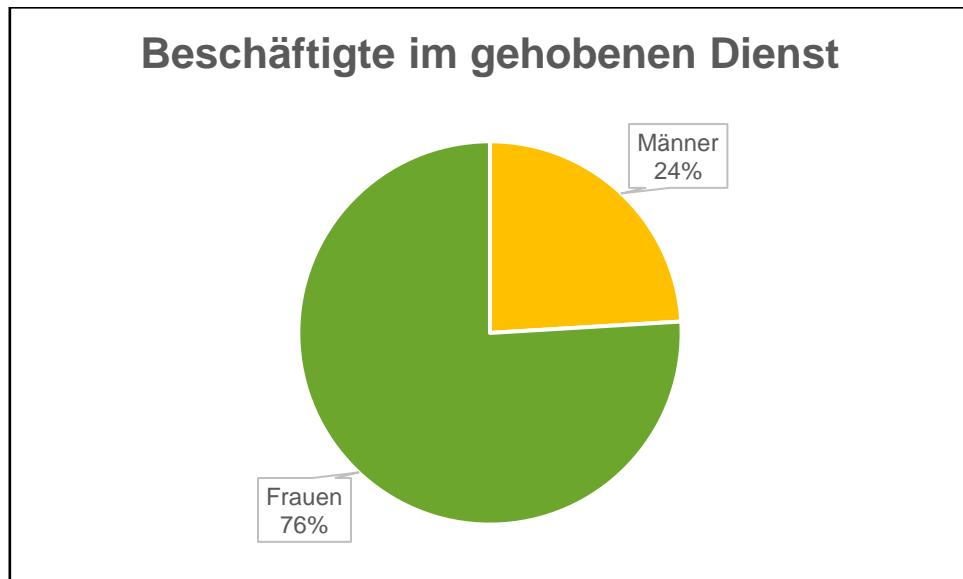
¹ **Anmerkung:** Daten zur Anzahl von Frauen und Männern zu den Besoldungsgruppen B 4 bis B10 bzw. mit entsprechender außertariflicher Vergütung sind zusammengefasst dargestellt, da es sich im Einzelnen um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

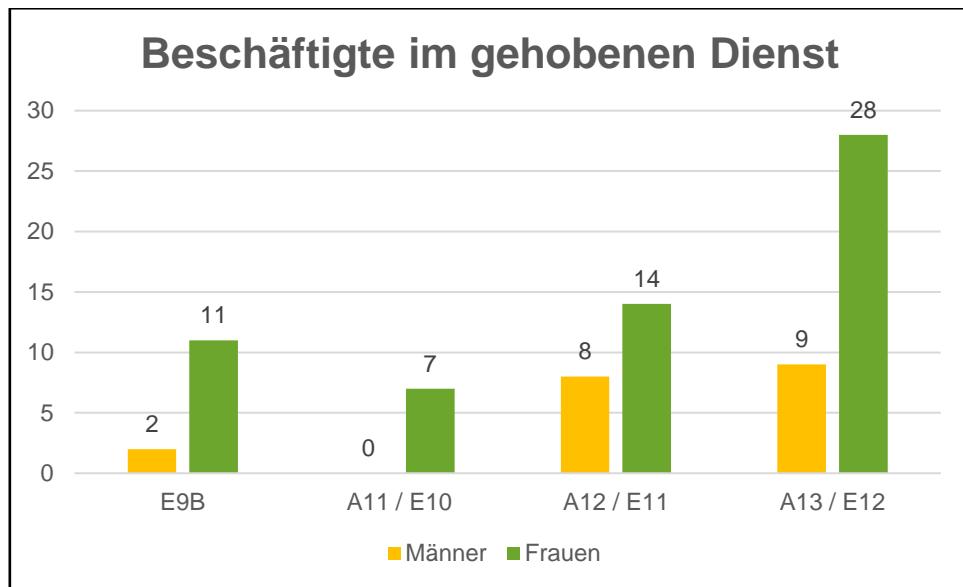
Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. entsprechenden außertariflichen Vergütungen rund 59 % (102 von 173 Personen). Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zum vorigen Zeitpunkt. Damals entsprach der Frauenanteil noch 47 %.

Im Eingangsamt 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 58 % (zuletzt 67 %) bzw. rund 76 % (zuletzt 52 %). In der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 lag der Frauenanteil bei rund 59 % (zuletzt 45 %). In der Besoldungsgruppe A 16 bzw. entsprechender außertariflicher Vergütung lag der Frauenanteil bei rund 54 % (zuletzt 50 %). In der Besoldungsgruppe B 3 bzw. entsprechender außertariflicher Vergütung lag der Frauenanteil bei 50 % (zuletzt 25 %). Ab der Besoldungsgruppe B 4 lag der Frauenanteil bei 25 % (zuletzt 33 %). In der letztgenannten Gruppe ist die geringe Gesamtzahl von Personen zu berücksichtigen.

b. Laufbahnguppe 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:



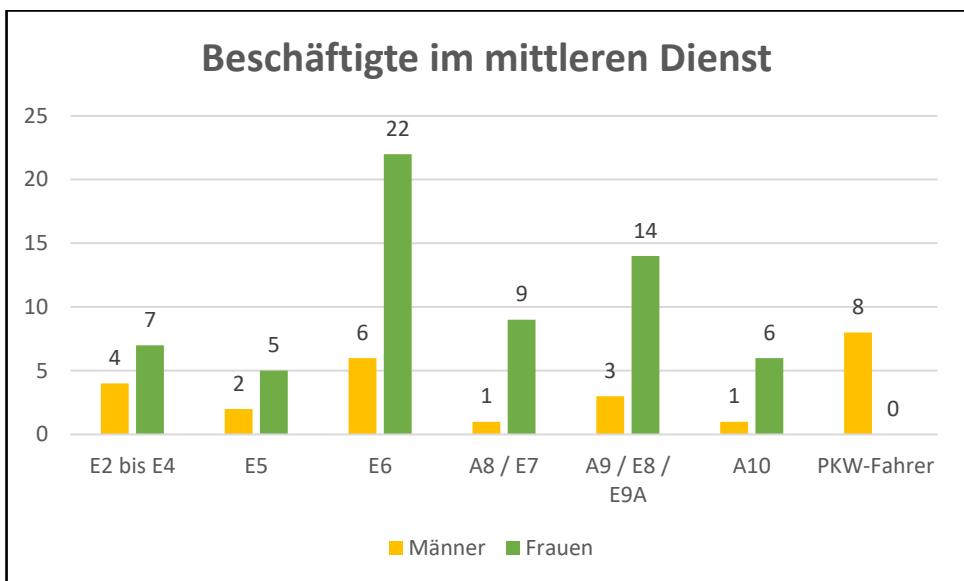
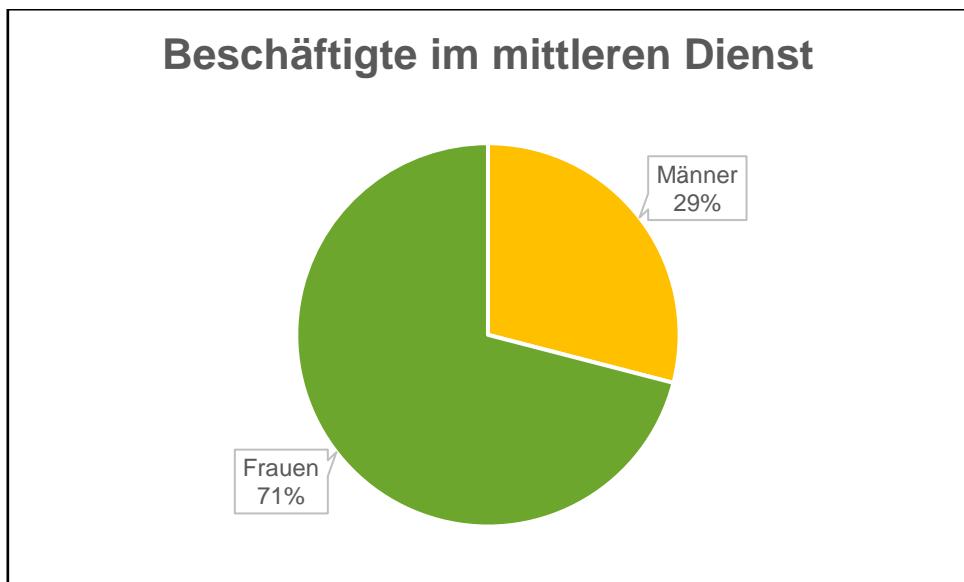


Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen rund 76 % (60 von 79 Personen) und war damit stabil (zuletzt 77 %).

In der Entgeltgruppe E 9B überwog der Frauenanteil mit 85 % (zuletzt 100 %), in der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe E 10 lag der Frauenanteil bei 100 % (zuletzt 75 %), in der Besoldungsgruppe A 12 bzw. der Entgeltgruppe E 11 überwog der Frauenanteil mit rund 64 % (zuletzt 70 %), in der Besoldungsgruppe A 13 bzw. der Entgeltgruppe E 12 überwog der Frauenanteil mit rund 76 % und blieb damit quasi unverändert.

c. Laufbahnguppe 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:



Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen rund 71 % (66 von 93 Personen). Vorliegend hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Stichtag leicht verringert. Damals betrug dieser rund 74 %.

In den Entgeltgruppen E 2 bis E 4 lag der Frauenanteil bei 64 % (zuletzt 25 %), in der Entgeltgruppe E 5 bei rund 71 % (zuletzt 87 %), in der Entgeltgruppe E 6 überwog der Frauenanteil mit rund 79 % (zuletzt 86 %), in der Besoldungsgruppe A 8 bzw. der Entgeltgruppe E 7 lag der Frauenanteil bei 90 % (zuletzt 100 %), in der

² **Anmerkung:** Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in den Entgeltgruppen E 2 bis E4 sind zusammengefasst dargestellt, da es sich im Einzelnen um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

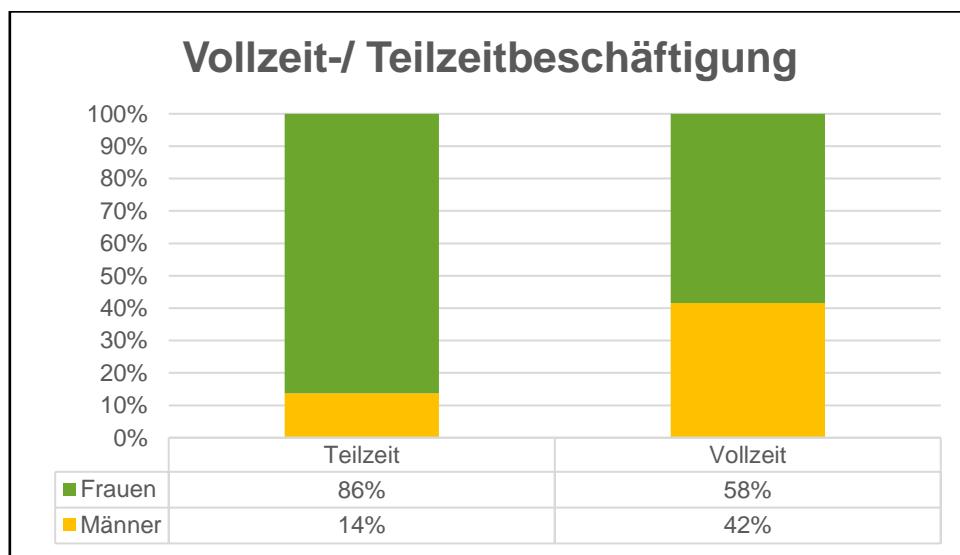
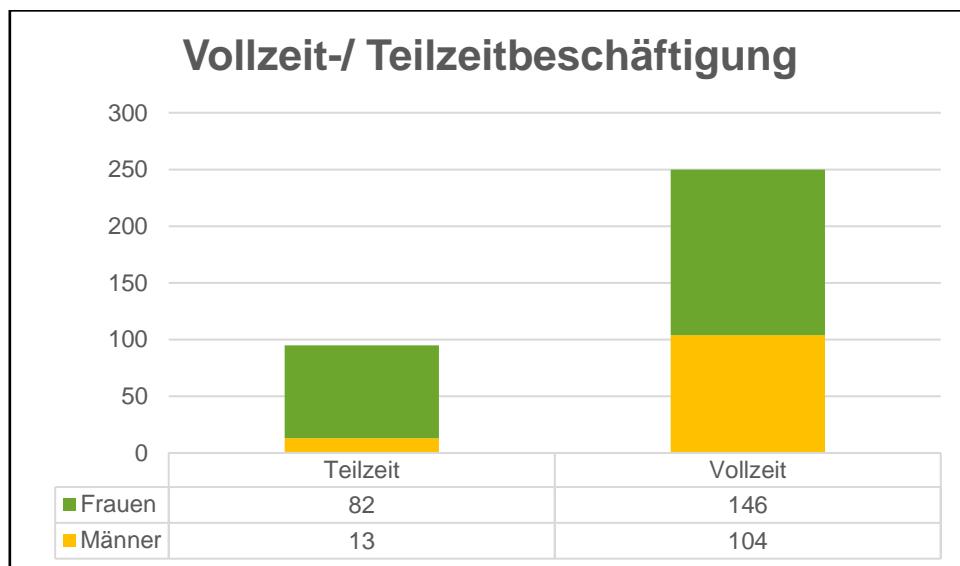
Daten zur Anzahl von Frauen und Männern der belgischen Ortskräfte sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

Besoldungsgruppe A 9 bzw. den Entgeltgruppen E 8 und E 9A überwog der Frauenanteil mit 82 % (zuletzt 90 %). Bei den Pkw-Fahrern lag der Männeranteil unverändert bei 100 %. In der Gruppe der belgischen Ortskräfte lag der Frauenanteil bei 60 % (ohne Vergleichswert).

Bei den PKW-Fahrern lag der Anteil der Frauen zwar unter 50 %. Vor allem in den Spitzenämtern im Bereich des mittleren Dienstes lag der Frauenanteil dagegen 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 345 Beschäftigten 250 in Vollzeit und 95 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug damit knapp 28 % und stieg um 3 % an. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 86 % (zuletzt rund 90 %).



5. Beurlaubte

Am Stichtag waren von den 345 Beschäftigten 28 beurlaubt. Hierbei lag der Frauenanteil bei rund 79 % (22 von 28 Personen) und damit um 8 % höher.

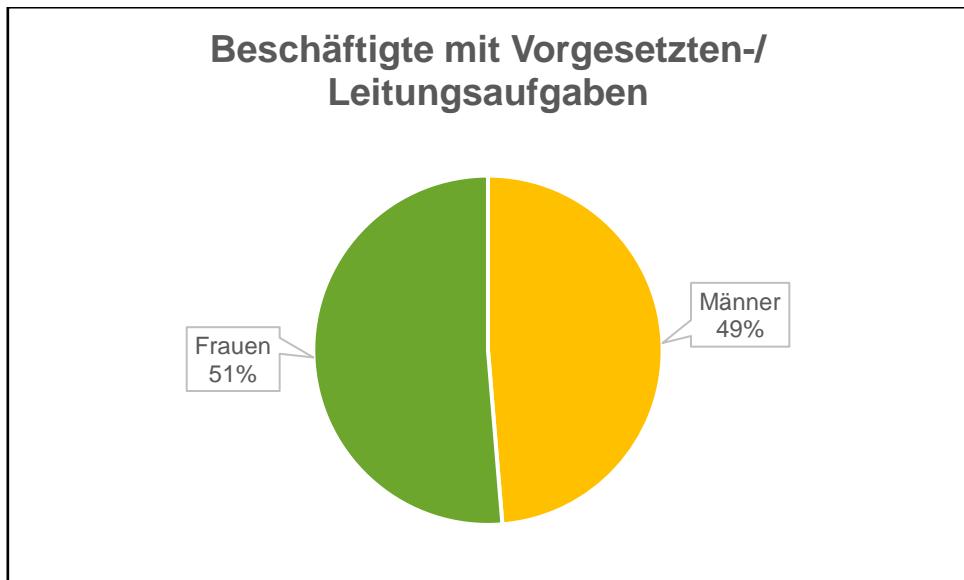
	Frauen	Männer	Gesamt
Höherer Dienst	8	5	13
Gehobener Dienst	8	0	8
Mittlerer Dienst	6	1	7
Gesamt	22	6	28
	Frauen	Männer	Gesamt
Mutterschutz	3	-	3
Elternzeit	15	1	16
Sonstige Gründe	4	5	9
Gesamt	22	6	28

6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

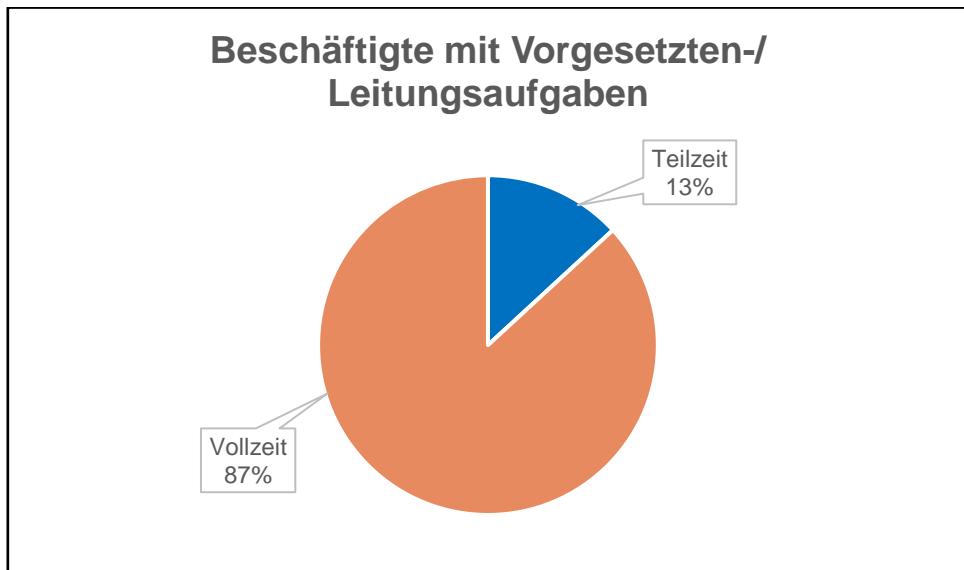
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beginnen bei obersten Landesbehörden mit der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion.³ Des Weiteren fallen die Büroleitungen des Ministerpräsidenten, des Staatssekretärs und Vertreters des Landes bei der Europäischen Union, des Chefs der Staatskanzlei, und der Staatsrätin für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Von den 76 Personen, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 39 Frauen und 37 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von rund 51 %. In diesem Bereich liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Dies stellt eine deutliche Verbesserung zum vorigen Stichtag dar, da zu diesem Zeitpunkt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit rund 37 % zu verzeichnen war.

³ Vergleiche LT-Drs. 13/4483, S. 28.



Von den 76 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 10 Beschäftigte in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von rund 13 % (zuletzt 10 %). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten lag hier bei 100 %.



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 01.01.2019 in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, mindestens 50 % 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 höchsten 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 Mitwirkungsgremien, 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

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.

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.

Beim letzten Chancengleichheitsplan hatte die Auswertung der Beschäftigtenstruktur ergeben, dass Frauen in folgenden Bereichen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer:

- In der Laufbahnguppe 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.

Vor diesem Hintergrund wurde als Ziel formuliert, dass 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 sei. Dieses Ziel wurde erreicht. Das Staatsministerium wird weiter darauf achten, dass dieser Zustand erhalten bleibt. Es wird dabei insbesondere angestrebt, den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu verstetigen.

III. Maßnahmen zur Erhaltung der Frauenanteile

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 keinem Bereich unterrepräsentiert.

Mit den folgenden Maßnahmen sollen Frauen in allen Bereichen weiterhin gestärkt werden:

1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Stellenausschreibung drauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Auf der Förderung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll in Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit einer der Schwerpunkte in den nächsten fünf Jahren liegen.

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Ausschreibung, des Anforderungsprofils und der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

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 zweiwöchentliche Gespräche mit der Beauftragten für Chancengleichheit statt, in denen sie u. a. auch über Personalplanungen unterrichtet wird.

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 hier besonders wichtig, dass sich insbesondere Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstlichen Beurteilungen auswirken dürfen.

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. Im Staatsministerium gibt es ein umfangreiches Angebot, das regelmäßig die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet. 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 aller Beschäftigter wird vom Staatsministerium gefördert. Bei Bedarf gibt es die Möglichkeit zur Förderung durch externe Fortbildungen oder spezifische Coachings für Frauen bei der Übernahme von Führungsaufgaben. Gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit werden zudem Veranstaltungen und Diskussionsrunden zu Themen angeboten, von denen Frauen oft besonders betroffen sind.

Das Staatsministerium achtet darauf, dass Frauen angemessen bei 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 entsprechend der gesetzlichen Vorgaben beteiligt (§ 12 Absätze 1 und 3 ChancenG).

5. Beruf, Familie und Privatleben

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 bei Teilzeitbeschäftigte überrepräsentiert. Aufgabe der Organisation und der Führungskräfte ist mithin auch die fortlaufende Beobachtung, ob und inwieweit einzelne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beitragen können.

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 selbstständig 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 auch Teilzeitbeschäftigte im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und

Leitungsaufgaben und hat diesbezüglich Grundsätze entwickelt, mit denen Rahmenbedingungen gesetzt und erläutert werden. Damit sollen folgende Ziele verfolgt werden:

- Förderung der Chancengleichheit.
- Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Verbesserung der Work-Life-Balance.
- Erhöhung der Attraktivität des Staatsministeriums als moderner und flexibler Arbeitgeber im Wettbewerb um die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte.
- Transparenz für Beschäftigte und Führungskräfte durch Verdeutlichung der Möglichkeiten, aber auch der Grenzen der Modelle des Führens in Teilzeit.

c. Telearbeit/Arbeiten von zu Hause

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 den Beschäftigten mit geeigneten Tätigkeiten, regelmäßig, derzeit bis zu maximal 60 Prozent der individuellen Arbeitszeit, oder im Einzelfall nach Abstimmung mit der Dienstvorgesetzten bzw. dem Dienstvorgesetzten unkompliziert Telearbeit, das im Haus sog. „Arbeiten von Zuhause“, in Anspruch zu nehmen. Auch Teilzeitbeschäftigte können von der Regelung Gebrauch machen. Eine auf mobiles Arbeiten ausgerichtete technische Arbeitsplatzausstattung unterstützt die Möglichkeiten des Arbeitens von Zuhause.

d. Kinderbetreuung

Eine zuverlässige Kinderbetreuung ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf enorm wichtig. Beschäftigte des Staatsministeriums können die Kindertagesstätte Villa Reitzensteinle in unmittelbarer Nähe des Staatsministeriums 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 ausgenutzt 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.

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

Zudem können die Beschäftigten des Staatsministeriums das psychologische Beratungsangebot in Form eines Lebenslagen Coachings in Anspruch nehmen. Dies beinhaltet u.a. die Nutzung einer gebührenfreien Hotline, über die die Mitarbeitenden des Staatsministeriums professionelle Hilfe und Unterstützung in allen Lebenslagen, insb. Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf, erhalten. Das Angebot hält zudem auch ein Online Portal bereit, das niedrigschwellig und anonym nutzbar ist und viele Angebote zum Download für die Hilfe zur Selbsthilfe bereithält.

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, hausinterne Fortbildungsangebote und die Einladungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen. Sie haben außerdem die Möglichkeit, weiter auf das Intranet des Staatsministeriums zuzugreifen und können auch die Angebote des psychologischen Beratungsangebots (Lebenslagencoaching) in Anspruch nehmen.

Im Staatsministerium ist ein Patensystem eingeführt. Dabei unterstützen Kolleginnen und Kollegen als Patin oder Pate bei einem Neu- oder Wiedereinstieg im Staatsministerium. Es steht nicht die fachliche Einarbeitung im Vordergrund. Eine Patin oder ein Pate berät und unterstützt bei allgemeinen organisatorischen Fragen oder hilft, Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen im Haus zu vermitteln.