

**Chancengleichheitsplan  
des Regierungspräsidiums Stuttgart  
2015 bis 2020**

gemäß  
§ 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit  
von Frauen und Männern  
im öffentlichen Dienst  
des Landes Baden-Württemberg  
(Chancengleichheitsgesetz)



**Baden-Württemberg**

Regierungspräsidium Stuttgart

## Vorwort des Regierungspräsidenten

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen wurde bereits 1949 im Grundgesetz verankert. Und trotzdem dauerte es noch bis zum 1. Juli 1958, dass das „Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“ als eine der wesentlichen Umsetzungen in unserer Rechtsordnung in Kraft trat.

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 gefördert. Der Chancengleichheitsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalplanung und –entwicklung und eine wesentliche Grundlage für eine längerfristige Förderung von Frauen.

Die Auswertung im vorliegenden Chancengleichheitsplan zeigt, dass wir im Regierungspräsidium Stuttgart in vielen Bereichen eine ausgeglichene Bilanz haben. In einigen Bereichen und vor allem in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind jedoch noch deutlich weniger Frauen als Männer tätig. Hier besteht weiterer Handlungsbedarf.

Mit den im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen und Maßnahmen sollen die positiven Entwicklungen der letzten Jahre fortgesetzt und den noch bestehenden Defiziten entgegengewirkt werden.



Wolfgang Reimer  
Regierungspräsident

# Inhalt

<b>I. Einführung</b> .....	5
1. Inhalt des Chancengleichheitsplans .....	5
2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans .....	6
<b>II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Stuttgart</b> .....	6
1. Allgemeines .....	6
2. Personalbestand – Gesamtüberblick .....	7
3. Beschäftigtenstruktur .....	8
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	8
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	10
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	12
d) Zusammenfassung .....	14
4. Teilzeitbeschäftigung .....	14
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	16
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	17
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	18
5. Telearbeit .....	21
6. Beurlaubungen .....	22
7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	24
8. Auszubildende .....	26
9. Gremienbesetzung .....	26
<b>III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans</b> .....	27
<b>IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2015 - 2020</b> .....	30
<b>V. Maßnahmen zur Zielerreichung</b> .....	31
1. Personalauswahl .....	31
a) Stellenausschreibung .....	31
b) Recruiting .....	32
c) Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche .....	32
d) Einstellung, beruflicher Aufstieg .....	33
e) Dienstliche Beurteilung .....	33
2. Personalentwicklung .....	34

a)	<b>Allgemeines</b> .....	34
b)	<b>Mentoring</b> .....	34
c)	<b>Führungskräfteentwicklungskonzept für den höheren Dienst</b> .....	35
d)	<b>Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst</b> .....	35
e)	<b>Personalentwicklungskonzept für den mittleren Dienst</b> .....	36
f)	<b>Wissensmanagement</b> .....	36
g)	<b>Schulung zum Jährlichen Mitarbeiterinnengespräch</b> .....	37
3.	<b>Fort- und Weiterbildung:</b> .....	37
4.	<b>Gesundheit:</b> .....	37
5.	<b>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b> .....	38
a)	<b>Arbeitszeit</b> .....	38
b)	<b>Teilzeit</b> .....	39
c)	<b>Telearbeit</b> .....	39
d)	<b>Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg</b> .....	40
e)	<b>Kinderbetreuung</b> .....	41
f)	<b>Kurzzeitiges Fernbleiben in akuter Pflegesituation</b> .....	42
6.	<b>Sonstige Maßnahmen</b> .....	42
7.	<b>Geschlechtergerechte Sprache</b> .....	42

## I. Einführung

Am 27. Februar 2016 ist das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) in Kraft getreten.

Der Gesetzgeber konkretisiert damit für den öffentlichen Dienst den grundgesetzlich verankerten Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Da auch in der Landesverwaltung noch keine paritätische Besetzung aller Führungsfunktionen realisiert ist, musste der Gesetzgeber die tatsächliche Durchsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgabe durch den Focus auf die berufliche Situation von weiblichen Beschäftigten des Landes und der weiteren im Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ausrichten und diese gezielt fördern. Als Ziele nennt das Gesetz in § 1 ChancenG mithin auch die gezielte berufliche Förderung von Frauen, eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, den Abbau von Benachteiligungen für Frauen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer und paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (sofern Besetzung in Landeszuständigkeit). Das Chancengleichheitsgesetz enthält – wie bisher – die Verpflichtung der personalverwaltenden Dienststelle, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

### 1. Inhalt des Chancengleichheitsplans

Grundlage des Chancengleichheitsplans ist die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres (vgl. § 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde der 30.06.2015 als einheitlicher Stichtag für alle Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt. Ergänzend wurden alle Daten für den Stichtag 30.06.2018 erhoben.

Der Chancengleichheitsplan muss für Bereiche, in denen Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind (sog. Unterrepräsentanz), verbindliche Zielvorgaben für Einstellungen und Beförderungen enthalten (vgl. § 6 Abs. 2 ChancenG). In diesen Bereichen muss mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen

zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Außerdem muss der Chancengleichheitsplan vorsehen, dass in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen ist. Diese vom Gesetz für den Chancengleichheitsplan vorgeschriebenen Zielvorgaben stehen allerdings unter dem Vorbehalt, dass stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten ist.

Der Chancengleichheitsplan muss den Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan enthaltenen Zielvorgaben feststellen (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG). Schließlich muss der Chancengleichheitsplan festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (vgl. § 6 Abs. 3 ChancenG).

## **2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans**

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den „Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Stuttgart 2009“ an. In den Folgejahren wurde kein neuer Chancengleichheitsplan aufgestellt. Die Laufzeit des neuen Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG (alte Fassung) sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2020.

## **II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Stuttgart**

### **1. Allgemeines**

In der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan werden alle Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) erfasst, deren Stammdienststelle das Regierungspräsidiums Stuttgart ist. Einbezogen werden auch diejenigen Beschäftigten, die an eine andere Dienststelle abgeordnet oder beurlaubt sind. Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle zum Regierungspräsidium Stuttgart abgeordnet sind, werden beim Personalkörper der anderen Dienststelle berücksichtigt.

## 2. Personalbestand – Gesamtüberblick

Am **30.06.2015** waren im Regierungspräsidiums Stuttgart 2.512 Personen beschäftigt, davon 1.283 Frauen und 1.229 Männer. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Regierungspräsidiums ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan angestiegen: von 48,8 % im Jahr 2009 um 2,3% Punkte auf 51,1% im Jahr 2015. Zu den 2.512 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören 936 Beamtinnen und Beamte und 1.512 Beschäftigte. 52,8% der Beamtenschaft sind Frauen, bei den Tarifbeschäftigten sind es 50,75%. Von den 2.512 Beschäftigten gehören 802 Beschäftigte den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an. Darunter sind 249 Frauen.

Zum Stichtag **30.06.2018** waren im Regierungspräsidium Stuttgart insgesamt, 2.523 Personen beschäftigt, davon 1.397 Frauen und 1.126 Männer; der Frauenanteil beträgt 55%. Die Frauen stellen damit zwischenzeitlich die Mehrheit der Beschäftigten des Regierungspräsidiums Stuttgart. Zu den 2.523 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören 1031 Beamtinnen und Beamte und 1.476 Beschäftigte. 56,8% der Beamtenschaft sind Frauen, bei den Tarifbeschäftigten sind es 54,3 %. Von den 2.523 Beschäftigten gehören 836 Beschäftigte den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an. Darunter sind 291 Frauen.

Das Regierungspräsidium Stuttgart hat sich seit 2009 verändert. 2009 hatte das Regierungspräsidium Stuttgart 2.277 Beschäftigte, zum Stichtag 2015 waren es 2.512 Beschäftigte. Ausschlaggebend dafür waren verschiedene Umstrukturierungen und Übertragung von Vor-Ort-Aufgaben: Zum 01.01.2014 ist das Polizeistrukturgesetz in Kraft getreten. Die Abteilungen 6 (Landespolizeidirektionen) der Regierungspräsidien wurden aus den Regierungspräsidien ausgegliedert und einer neuen Organisationsstruktur zugeführt, des Weiteren wurde die Marktüberwachung neu strukturiert und als Vor-Ort-Funktion beim Regierungspräsidium Tübingen gebündelt. Beim Regierungspräsidium Stuttgart wurde im Gegenzug das Landesamt für Denkmalpflege mit landesweiten Aufgaben angesiedelt, und im Berichtszeitraum erhielt das Regierungspräsidium Stuttgart die landesweite Zuständigkeit für den Bereich Luftverkehr.

### 3. Beschäftigtenstruktur

#### a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Am **30.06.2015** waren 611 Personen im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 284 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beläuft sich damit auf 46%.

Im Folgenden wird die Situation in der Gesamtbetrachtung unterschieden nach technischem und nichttechnischem Dienst dargestellt<sup>1</sup>:

Besoldungs./ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nicht- Technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	In %	Nicht-tech- nischer Dienst	In %
B 8	1	0	1	0	0%	0	0%	0	0%
B 4	1	0	1	0	0%	0	0%	0	0%
B 3	7	1	6	2	29%	0	0%	2	33%
B 2	6	1	5	0	0%	0	0%	0	0%
A 16 / E 15 U	44	11	33	10	23%	0	0%	10	30%
A 15 / E 15	139	37	102	52	37%	8	22%	44	43%
A 14 / E 14 / E 13 Ü	235	46	189	122	52%	17	37%	105	56%
A 13 / E 135	177	49	128	97	55%	23	47%	74	58%
AT	1	0	1	1	100%	0	0%	1	100%
	611	145	466	284	46%	48	33%	236	51%

Stichtag 30.06.2015

Zum Stichtag **30.06.2018** hat sich die Situation bereits deutlich geändert: So waren 657 Personen im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 343 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beläuft sich damit auf 52%.

<sup>1</sup> Rot gekennzeichnete Zahlen sind die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nicht technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nicht- technischer Dienst	in %
B 8	1	0	1	0	0%	0	-	0	0%
B 4	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
B 3	7	1	6	2	29%	0	0%	2	33%
B 2	10	2	8	3	30%	0	0%	3	38%
A16 / E15U	52	15	37	14	27%	1	7%	13	35%
A15 / E15	151	33	118	59	39%	6	18%	53	45%
A14 / E14, E13U	223	56	167	132	59%	25	45%	107	64%
A13 / E13	211	46	165	131	62%	26	57%	105	64%
	657	153	504	343	52%	58	38%	285	57%

Stichtag 30.06.2018

Die Veränderungen seit der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den letzten Chancengleichheitsplan sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen (Stichtag jeweils 30.06.):

	2009	2015	Veränderung 2009 zu 2015	2018	Veränderung 2015 zu 2018
h.D. insgesamt	36 %	46%	+ 10%-Punkte	52%	+ 6 %
B 8 / B 4	0%	0%	+ / - 0%-Punkte	50%	+ 50%
B 3	0%	29%	+ 29%-Punkte	29 %	+/- 0%
B 2	10%	0 %	- 10 %- Punkte	30%	+ 30%
A 16	11 %	23%	+ 12 %-Punkte	27%	+ 4 %
A 15 / E 15	29 %	37%	+ 8 %-Punkte	39%	+ 2 %
A 14 / E 14	42 %	52%	+ 10 %-Punkte	59%	+17%
A 13 / E 13	46 %	55%	+ 9 %-Punkte	62%	+7%

## Bewertung

Die Übersicht zeigt, dass der Anteil der Frauen im höheren Dienst und in den meisten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen im Berichtszeitraum deutlich angestiegen ist. Der deutliche Anstieg des Anteiles der Frauen an den Beschäftigten des höheren Dienstes ist unter anderem auf die Einstellungspraxis zurückzuführen. Dies macht sich insbesondere beim Anteil der Frauen in den technischen Berufen bemerkbar – von 2015 bis 2018 ist der Gesamtanteil hier um 5% angestiegen; auch wenn hier nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen besteht. Erfreulich ist der Anstieg von Frauen in Führungspositionen. Dies ist nicht zuletzt Ausfluss der konsequenten Umsetzung der Maßnahmen der Chancengleichheitsplanes 2009. So werden bei Ausschreibungen Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert, und es wird explizit auf die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle hingewiesen.

### b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag **30.06.2015** waren 721 Personen im gehobenen Dienst oder vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit 391 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil im g.D. bei 54%.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nicht-Technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	In %	Nicht-technischer Dienst	In %
A 13 + Z	5	5	0	0	0%	0	0%	0	0%
A 13 / E 13U / E 13 / E 12	114	45	69	32	28%	10	22%	22	32%
A 12 / E 11 / K11A	208	71	137	94	45%	24	34%	70	51%
A 11 / E 10 / K 10A	258	101	157	183	71%	60	59%	123	78%
A 10 / K 9D / K 9C	10	1	9	8	80%	1	100%	7	78%
A 9 / E 9 / K 9B / K 9a	126	16	110	74	59%	6	38%	68	62%
	721	239	482	391	54%	101	42%	290	60%

Stichtag 30.06.2015

Zum Stichtag **30.06.2018** waren 786 Personen im gehobenen Dienst oder vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit 461 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil im g.D. bei 59%.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Besoldungs/ Entgelt- gruppe	insgesamt	Techni- scher Dienst	Nicht- Techni- scher Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen	0%	0	-
							Techn. Dienst	In %	Nicht- techn.Dienst
A13+Z	5	5	0	0	0%	0	0%	0	-
A13 / E13U, E13, E12 / K12A	131	47	84	51	39%	13	28%	38	45%
A12 / E11 / K11A	238	78	160	126	53%	31	40%	95	59%
A11 / E10 / K10A	248	126	122	177	71%	83	66%	94	77%
A10 / K 9D, K 9C	25	10	15	17	68%	7	70%	10	67%
A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	139	19	120	90	65%	10	53%	80	67%
	786	285	501	461	59%	144	51%	317	63%

Stichtag 30.06.2018

Die Entwicklung im g.D. seit der Bestandsaufnahme für den vorherigen Chancengleichheitsplan sieht wie folgt aus:

	2009	2015	Verände- rung 2009 zu 2015	2018	Verände- rung 2015 zu 2018
g.D. insgesamt	48%	54%	+6%-Punkte	59%	+ 5%
A 9 / E 9	68%	59%		65%	+6%
A 10		80%		68%	-12%
A 11 / E 10		71%		71%	+/-0%
A 12 / E 11	38%	45%	+ 7%-Punkte	53%	+8%
A 13 / E 12	28%	27%	- 1%-Punkte	37,5%	+10,5%
A 13 Z					

### Bewertung

Im g.D. ist die paritätische Repräsentanz von Frauen erreicht. Dies gilt allerdings nur bei einer Betrachtung der Gesamtzahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst; im technischen Dienst gilt dies über alle Besoldungsgruppen noch nicht. Erfreulicherweise ist auch im technischen Dienst bis in A 11 zum Stichtag 30.06.2018 ein paritätischer Frauenanteil erreicht – sogar deutlich überschritten. In den höheren Besoldungsgruppen besteht jedoch nach wie vor trotz des Anstiegens des Frauenanteils immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen.

Hervorzuheben ist, dass die Maßnahmen greifen; so ist zwischen 2015 und 2018 der Anteil an Frauen in A 13 um über 10 Prozentpunkte angestiegen. Der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst resultiert auch aus dem hohen Frauenanteil an den Studierenden der Hochschulen für öffentliche Verwaltung (seit Jahren mehr als zwei Drittel).

### c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2015** 1163 Personen tätig, darunter 598 Frauen (51%). Für die Darstellung der Beschäftigtenstruktur sind in diese Gruppe der Beschäftigten auch diejenigen Entgeltgruppen nach TV-L einbezogen, die dem als beamtenrechtliche Laufbahngruppe abgeschafften einfachen Dienst entsprechen. Zu berücksichtigen ist, dass bei dieser Beschäftigtengruppe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Autobahnmeistereien, der Betriebshöfe Gewässer sowie der Landschaftspflegetrupps mit Eingang gefunden haben. In diesen Bereichen arbeiten nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen. Dies spiegelt sich insbesondere bei den Zahlen des technischen Dienstes wieder.

Aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nicht-Technischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	In %	Nicht-technischer Dienst	In %
A10 / K 9D, K 9C	7	7	0	0	0%	0	0%	0	0%
A 9+Z	12	2	10	7	58%	1	50%	6	60%
A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A / MEL 8	257	152	105	138	54%	55	36%	83	79%
A 8 / E 7 / MEL 7	53	15	38	35	66%	4	27%	31	82%
A 7 / E 6 / MEL 6	231	38	193	167	72%	18	47%	149	77%
A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	409	185	224	191	47%	13	7%	178	79%
A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4	163	5	158	41	25%	3	60%	38	24%
A 5 / E 3 / K 3A / MEL 3	2	0	2	0	0%	0	0%	0	0%
A 3 / E 2	17	6	11	16	94%	6	100%	10	91%
AT	12	3	9	3	25%	0	0%	3	33%
	<b>1163</b>	<b>413</b>	<b>750</b>	<b>598</b>	<b>51%</b>	<b>100</b>	<b>24%</b>	<b>498</b>	<b>66%</b>

Stichtag 30.06.2015

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2018** 1058 Personen tätig, darunter 583 Frauen (55%). Für die Darstellung der Beschäftigtenstruktur sind in diese

Gruppe der Beschäftigten auch diejenigen Entgeltgruppen nach TV-L einbezogen, die dem als beamtenrechtliche Laufbahngruppe abgeschafften einfachen Dienst entsprechen.

Besoldungs./ Entgelt- gruppe	insgesamt  i	Techni- scher Dienst	Nicht- Techni- scher Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Techni- scher Dienst	in %	Nicht- techni- scher Dienst	in %
A10 / K 9D, K 9C	5	5	0	0	0%	0	0%	0	-
A 9+Z	17	2	15	13	76%	1	50%	12	80%
A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A / MEL 8	263	141	122	137	52%	47	33%	90	74%
A 8 / E 7 / MEL 7	60	22	38	35	58%	6	27%	29	76%
A 7 / E 6 / MEL 6	221	34	187	169	76%	17	50%	152	81%
A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	419	178	241	203	48%	11	6%	192	80%
A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4	47	1	46	9	19%	1	100%	8	17%
A 3 / E 2	13	4	9	13	100%	4	100%	9	100%
	1058	389	669	583	55%	88	23%	495	74%

Stichtag 30.06.2018

Die Entwicklung im Berichtszeitraum ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

	2009	2015	Veränderung 2015 zu 2009	2018	Veränderung 2018 zu 2015
m.D. insge- samt	55 %	51%	- 4 %-Punkte	55%	+/- 0
E 2	35%		- 35%-Punkte	100%	+100%
A 6 / E 5, E 4, E 3		25%		19%	-6%
A 7 / E 6		72%		76%	+4%
A 8 / E 7	-	66%		58%	-8%
A 9 / E 9, E 8	66%	54%	-12%-Punkte	52%	-2%
A 9 + Z	41%	58%	+ 17%-Punkte	76%	+18%

Im Chancengleichheitsplan 2009 wurde der Tarifbereich insgesamt ausgewiesen, so dass kein Vergleichswert vorhanden ist. Der Anstieg des Frauenanteils an A9 + Z bedingt zugleich die Abnahme bei A 9. Der Frauenanteil insgesamt ist im mittleren und vergleichbaren mittleren Dienst leicht gesunken.

### Bewertung

Der Bereich der Assistenzkräfte (Vorzimmer und Sekretariatsbereich) ist dem mittleren Dienst zugeordnet. Dieser Bereich weist traditionell einen sehr hohen Frauenanteil auf. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil insbesondere im Spitzenamt der Laufbahngruppe angestiegen ist und es dort jetzt gleich viele Frauen wie Männer gibt und Frauen auch in keiner anderen Besoldungs- oder Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind.

### d) Zusammenfassung

Die Veränderung des Anteils der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen lassen sich aus folgender Tabelle für den Berichtszeitraum (2009 – 2015) gut nachvollziehen:

Frauenanteil in den jeweiligen Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen											
Jeweils in %											
Gesamt in %			hD			gD			mD		
2009	2015	2018	2009	2015	2018	2008	2015	2018	2009	2015	2018
45%	51%	55%	36%	46%	52%	48%	54%	59%	55%	51%	55%

Der Anteil der Frauen ist im höheren Dienst deutlich angestiegen. Aber auch im gehobenen Dienst kann ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden. Im mittleren Dienst ist die Frauenquote nach einem leichten Rückgang 2015 bis 2018 wieder auf den Stand von 2009 angestiegen.

### Bewertung

Trotz der starken Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst lag der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Gruppe 2015 noch nicht bei 50%. Zum Stichtag 2018 war hier Parität erreicht. Die Schwerpunktlegung der Frauenförderung bei Neueinstellungen war hier zielführend.

## 4. Teilzeitbeschäftigung

Im Regierungspräsidium Stuttgart arbeiten zum Stichtag **30.06.2015** insgesamt 788 Personen in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt damit

31%. 83% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. 2009 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 28,4%; davon waren insgesamt 79 % Frauen.

Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Familiäre Gründe	99	3	102
Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	136	12	148
Altersteilzeit	33	33	66
Sonstige Gründe	171	30	201
Teilzeitbeschäftig. als reguläre Dauerarbeitszeit	221	50	271
Gesamtergebnis	659	299	788

Stichtag 30.06.2015

Zum Stichtag **30.06.2018** arbeiteten im Regierungspräsidium Stuttgart insgesamt 774 Personen in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt damit 30,6%. Knapp 83% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

Familiäre Gründe	99	7	106
Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	126	17	143
Altersteilzeit	24	30	54
Sonstige Gründe	206	46	252
Teilzeitbeschäftig. als reguläre Dauerarbeitszeit	184	33	219
Gesamtergebnis	641	133	774

Stichtag 30.06.2018

## a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 611 Personen tätig, davon waren 165 Personen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 27% (Vergleichszahlen von 2009 liegen nicht vor). Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des h.D. lag bei 76%.

Die Teilzeit verteilt sich zum Stichtag **30.06.2015** wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
B 2	1	0	1	0	0%	0	-	0	0%
A16 / E15U	4	1	3	2	50%	0	0%	2	67%
A15 / E15	28	10	18	18	64%	5	50%	13	72%
A14 / E14, E13U	72	12	60	59	82%	11	92%	48	80%
A13 / E13	58	6	52	45	78%	5	83%	40	77%
AT	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
A14 / E14, E13U	1	0	1	0	0%	0	-	0	0%
	165	29	136	125	76%	21	72%	104	76%

Stichtag 30.06.2015

Im höheren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2018** insgesamt 657 Personen tätig, davon waren 179 Personen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 27% (Vergleichszahlen von 2009 liegen nicht vor). Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des h.D. lag bei 71%. Die Teilzeit verteilt sich zum Stichtag 30.06.2018 wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	sgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
AT	1	0	1	1	100%	0	-	1	100%
A16 / E15U	3	1	2	1	33%	0	0%	1	50%
A15 / E15	40	13	27	25	63%	5	38%	20	74%
A14 / E14, E13U	77	14	63	64	83%	13	93%	51	81%
A13 / E13	58	10	48	36	62%	7	70%	29	60%
	179	38	141	127	71%	25	66%	102	72%

Stichtag 30.06.2018

## b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren von 721 Beschäftigten 216 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit in dieser Laufbahngruppe und den vergleichbaren Entgeltgruppen bei 30%. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des g.D. lag bei 88%. Die Teilzeit verteilt sich zum Stichtag **30.06.2015** wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	sgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
A13 / E13U, E13, E12 / K12A	25	9	16	17	68%	6	67%	11	69%
A12 / E11 / K11A	69	20	49	61	88%	14	70%	47	96%
A11 / E10 / K10A	90	26	64	86	96%	24	92%	62	97%
A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	32	4	28	25	78%	2	50%	23	82%
	216	59	157	189	88%	46	78%	143	91%

Stichtag 30.06.2015

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag **30.06.2018** von 786 Beschäftigten 242 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit in dieser Laufbahngruppe und den vergleichbaren Entgeltgruppen bei knapp 31%. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des g.D. lag bei 84%. Die Teilzeit verteilt sich zum Stichtag 30.06.2015 wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
A13+Z	1	1	0	0	0%	0	0%	0	-
A13 / E13U, E13, E12 / K12A	42	12	30	27	64%	7	58%	20	67%
A12 / E11 / K11A	93	26	67	79	85%	15	58%	64	96%
A11 / E10 / K10A	76	35	41	71	93%	33	94%	38	93%
A10 / K 9D, K 9C	2	2	0	2	100%	2	100%	0	-
A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	28	5	23	24	86%	4	80%	20	87%
	242	81	161	203	84%	61	75%	142	88%

Stichtag 30.06.2018

### c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag vom **30.06.2015** 1163 Beschäftigten 373 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit bei 32%. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des m.D. lag bei 83%. Die Teilzeit verteilt sich zum Stichtag 30.06.2015 wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
A 9+Z	6	2	4	5	83%	1	50%	4	100%
A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A / MEL 8	76	41	35	64	84%	32	78%	32	91%
A 8 / E 7 / MEL 7	19	1	18	19	100%	1	100%	18	100%
A 7 / E 6 / MEL 6	96	13	83	88	92%	11	85%	77	93%
A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	119	16	103	102	86%	5	31%	97	94%
A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4	29	1	28	14	48%	1	100%	13	46%
A 5 / E 3 / K 3A / MEL 3	1	0	1	0	0%	0	-	0	0%
A 3 / E 2	15	6	9	14	93%	6	100%	8	89%
AT	12	3	9	3	25%	0	0%	3	33%
	373	83	290	309	83%	57	69%	252	87%

Stichtag 30.06.2015

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2018** von 1058 Beschäftigten 321 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit bei knapp über 30%. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des m.D. lag bei 87%. Die Teilzeit verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
AT	13	2	11	4	31%	1	50%	3	27%
A 9+Z	4	0	4	4	100%	0	-	4	100%
A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K	70	31	39	60	86%	23	74%	37	95%

7A / MEL 8									
A 8 / E 7 / MEL 7	19	5	14	18	95%	4	80%	14	100%
A 7 / E 6 / MEL 6	79	11	68	75	95%	10	91%	65	96%
A 6 / E 5, E 3 / MEL 5	122	12	110	107	88%	4	33%	103	94%
A 6 / E 5, E 4 / K 4A / MEL 4	2	0	2	0	0%	0	-	0	0%
A 3 / E 2	12	4	8	12	100%	4	100%	8	100%
	321	65	256	280	87%	46	71%	234	91%

Stichtag 30.06.2018

Von den 17 Auszubildenden nahm niemand Teilzeit in Anspruch. Die derzeitige Ausbildungsordnung im mittleren Dienst lässt Teilzeit (leider) nicht zu.

### Bewertung

Der Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Weil Frauen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen des TV-L überproportional vertreten sind, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in dieser Laufbahngruppe auch am höchsten. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn damit können lange Beurlaubungen mit noch ungünstigeren Auswirkungen auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche vermieden werden. Die Teilzeitbeschäftigungsquote von rund 30% kann als positives Signal gewertet werden. Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen bzw. bei den während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass es viel häufiger Frauen als Männer sind, die wegen Familien- und Pflegeaufgaben die berufliche Tätigkeit reduzieren. Daraus folgt auch, dass es im Sinne der tatsächlichen beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern wichtig ist dafür zu sorgen, dass Teilzeitarbeit keine Nachteile bei der beruflichen Entwicklung mit sich bringt. Durch ergänzende Telearbeit (vgl. folgende Ziffer 5) kann der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Einzelfall erhöht werden, um damit ungünstige Auswirkungen längerer Teilzeitbeschäftigung auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche zu verringern.

Gleichzeitig kommt dies dem Interesse der Dienststelle an einem frühzeitigen Wiedereinstieg der Frauen in den Beruf entgegen.

## 5. Telearbeit

Zum Stichtag 30.06.2015 haben 241 Beschäftigte Telearbeit ausgeübt. Bezogen auf die Gesamtzahl der aktiv im Dienst befindlichen Personen liegt ihr Anteil bei knapp 9,6%. Der Anteil der Telearbeiter und Telearbeiterinnen ist somit deutlich höher als im Jahr 2009, als der Anteil nur 4% betrug.

Von der Möglichkeit der Telearbeit machen 171 Frauen und 70 Männer Gebrauch. Der Anteil der Frauen bei der Telearbeit beträgt somit rund 70%. Die Aufteilung nach Geschlechtern und Laufbahngruppen kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Telearbeitende	Frauen	Männer
höherer Dienst	50	26
gehobener Dienst	69	39
mittlerer Dienst	52	5

Zum Stichtag **30.06.2018** haben 480 Beschäftigte Telearbeit ausgeübt. Bezogen auf die Gesamtzahl der aktiv im Dienst befindlichen Personen liegt ihr Anteil bei knapp 22 %. Der Anteil der Telearbeiter und Telearbeiterinnen ist somit deutlich höher als im Jahr 2015, als der Anteil nur knapp 10 % betrug.

Von der Möglichkeit der Telearbeit machen 321 Frauen und 159 Männer Gebrauch. Der Anteil der Frauen bei der Telearbeit beträgt somit rund 67%. Die Aufteilung nach Geschlechtern und Laufbahngruppen kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Telearbeitende	Frauen	Männer
höherer Dienst	78	57
gehobener Dienst	148	87
mittlerer Dienst	95	15

### Bewertung

Telearbeit ist eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Anteil der Frauen an den telearbeitenden Beschäftigten liegt mit

70% höher als ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft. Durch Telearbeit kann im Einzelfall auch der Umfang einer Teilzeitbeschäftigung erhöht werden.

Der deutliche Anstieg der Telearbeit zum im Berichtszeitraum um 5 % und bis 2018 um weitere 13% auf 22 % zeigt, dass Telearbeit von den Beschäftigten gerne genutzt wird. Die Dienststellen sollen nach § 30 Abs. 2 ChancenG im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Telearbeitsplätze anbieten. Anträge können im Rahmen der vorhandenen Ressourcen bewilligt werden. Ein Anspruch auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten ist nicht gegeben.

## 6. Beurlaubungen

Zum Stichtag **30.06.2015** waren insgesamt 68 Beschäftigte des Regierungspräsidiums Stuttgart ohne Bezüge beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit ohne Bezüge. Das sind 2,7% der Beschäftigten. Die Beurlaubten-Quote ist damit deutlich niedriger als zum Stichtag für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2009 – hier betrug er 6 %.

Unter den 69 Beurlaubten sind 60 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 87% (2009: 88%).

Die Gründe für die Beurlaubung sind der folgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Elternzeit	34	4	38
Familiäre Gründe	20	0	20
Sonstige Gründe	6	5	11
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>69</b>

Die Verteilung der Beurlaubten auf die Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
höherer Dienst	16	7	23
gehobener Dienst	22	0	22
mittlerer Dienst	22	2	24
<b>gesamt</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>69</b>

Von den Beurlaubten sind 23% im höheren Dienst an, 32% im gehobenen Dienst und 35% im mittleren Dienst.

Zum Stichtag **30.06.2018** waren insgesamt 76 Beschäftigte des Regierungspräsidiums Stuttgart ohne Bezüge beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit ohne Bezüge. Das sind 3,0 % der Beschäftigten. Unter den 76 Beurlaubten sind 63 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 83 % (2015: 87%).

Die Gründe für die Beurlaubung sind der folgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Elternzeit	48	8	56
Familiäre Gründe	12	0	12
Sonstige Gründe	3	5	8
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>76</b>

Die Verteilung der Beurlaubten auf die Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
höherer Dienst	21	5	26
gehobener Dienst	19	2	21
mittlerer Dienst	23	6	29
	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>76</b>

Von den Beurlaubten sind 34% im höheren Dienst an, 28% im gehobenen Dienst und 38% im mittleren Dienst.

### Bewertung

Gegenüber 2009 fällt ins Auge, dass die Möglichkeit der Beurlaubung zwar noch in der Mehrheit aber nicht mehr ganz überwiegend nur von Frauen genutzt wird. 2009 waren 93,6% der Beurlaubten Frauen, zum Stichtag 2015 waren es 87%, 2018 88 %. Betrachtet man allerdings nicht sämtliche Beurlaubungen sondern nur die Elternzeit bzw. Beurlaubungen aus familiären Gründen, werden solche

## 7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Unter Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des ChancenG werden bei Landesmittelbehörden alle Stellen ab der Funktion des Referatsleiters bzw. Referatsleiterin verstanden. Dies ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zum ChancenG 2005.<sup>2</sup> Beim Regierungspräsidium Stuttgart sind dies die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Funktionen zum Stichtag **30.06.2015**:

<b>Funktion</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
Regierungspräsident/ -in	1	1	0
Regierungsvizepräsident/ -in	1	1	0
Abteilungsleiter/ -innen	8	6	2
Referatsleiter/ -innen	55	43	12
Summe der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	65	51	14

Von den 65 Personen mit Führungsaufgaben (ab Referatsleitung aufwärts) sind 14 Frauen (21,5%) und 51 Männer. Zwei der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit; jeweils ein Mann und eine Frau.

Zum Stichtag **30.06.2018** stellt sich die Situation wie folgt dar:

<b>Funktion</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
Regierungspräsident/ -in	1	1	0
Regierungsvizepräsident/ -in	1		1
Abteilungsleiter/ -innen (ohne RVP)	8	5	3
Referatsleiter/ -innen	60	42	18
Summe der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	70	48	22

Von den 70 Personen mit Führungsaufgaben (ab Referatsleitung aufwärts) sind 22 Frauen (31,4%) und 48 Männer. Zwischen 2015 und 2018 wurde die Frauenquote um 10% erhöht. Drei der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit; davon zwei Männer und eine Frau.

<sup>2</sup> vgl. LT-Ds. 13/4483, S. 28

Da eine deutliche Steigerung der Frauenquote in A 15 und E 15 erkennbar ist, und sich aus diesen hervorgehobenen Funktionen die zukünftigen Führungskräfte rekrutieren, ist mit einem weiteren Anstieg von Frauen in den Referatsleitungen zu rechnen.

### Bewertung

Der Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab Referatsleitung aufwärts) konnte seit 2009 um rund 11 %-Punkte gesteigert werden; 2018 liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bereits bei 31,4%. Dieser deutliche Anstieg kann als Fortschritt bezeichnet werden. Allerdings gibt es im Regierungspräsidium Stuttgart immer noch deutlich weniger Frauen als Männer in Führungsfunktionen. Zum Stichtag 30.06.2015 hatte keine Frau eine der obersten Leitungsfunktionen bekleidet; erfreulicherweise hat sich dies zum Stichtag 30.06.2018 geändert; nun ist die Hausspitze paritätisch besetzt. Der immer noch relativ geringe Anteil von Führungskräften in Teilzeit deutet daraufhin, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere noch ausbaufähig ist.

In den nächsten Jahren wird der Anhebung des Frauenanteils in Führungsfunktionen große Bedeutung zukommen. Dies ist auch im Koalitionsvertrag der grün-schwarzen Regierung verankert (u.a. Seite 84): „Unser Ziel ist es, künftig deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu haben – in Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Dazu gehört auch, dass sich Karriere und Familie besser vereinbaren lassen. [...] Mit dem Ziel der Förderung von Frauen, der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes und einer ausgeglichenen Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen, in den Gremien und in den Unternehmen des Landes entwickeln wir für die Landesverwaltung ein Programm „Frauen in Führung“.

## **8. Auszubildende**

Beim Regierungspräsidium Stuttgart waren zum Stichtag 30.06.2015 22 Auszubildende beschäftigt; davon 10 Frauen; zum Stichtag 30.06.2018 ist diese Situation unverändert. Der prozentuale Anteil beträgt damit 45%.

## **9. Gremienbesetzung**

Beim Regierungspräsidium Stuttgart sind keine Mitglieder für Gremien zu benennen.

### III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans

Nach § 8 Abs. 1 ChancenG ist der Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen.

Der erste Chancengleichheitsplan des RPS 2009 enthielt folgende Ziele:

- Frauen und Männer sollen gleichermaßen in allen Besoldungsstufen bzw. Entgeltgruppen beschäftigt sein. Frauen und Männern sind die gleichen Chancen einzuräumen und geschlechterbedingte Benachteiligungen für beide Gruppen vermieden werden.
- Das RPS verpflichtet sich insoweit zur gesetzlich verankerten Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen, soweit in Bereichen mit geringerer Repräsentanz genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Gleiches gilt für Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten; hier soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden.
- Das RPS hat sich ergänzend zum gesetzlich verankerten Ziel der gleichberechtigten Beschäftigung zur Vermeidung von Unterrepräsentanz zum Ziel gesetzt, bereits vorhandene familienfreundliche Strukturen weiterzuentwickeln und dadurch mögliche Benachteiligungen für Frauen wie für Männer weitestgehend auszuräumen.

Frauen sind zum Stichtag 2015 mit Ausnahme der Hausspitze in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen beschäftigt; seit 2018 ist auch die Hausspitze paritätisch besetzt.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht im Regierungspräsidium Stuttgart insbesondere im höheren technischen Dienst. Hinsichtlich der Einstellungspraxis im hD darf auf den Chancengleichheitsplan des Innenministeriums Baden-Württemberg verwiesen werden. Das IM ist personalführende Behörde für den hD. Wie beiliegender Tabelle (entnommen aus dem Chancengleichheitsplan des IM 2016 bis 2020) entnommen werden kann, wurden im hD überproportional Frauen eingestellt. Auf diese Zahlen wird verwiesen, da das Innenministerium die Einstellung des juristischen Personals federführend für die gesamte Innenverwaltung vornimmt, und diese Daten daher anteilig für die Einstellung von Juristinnen und Juristen im Regierungspräsidium Stuttgart gelten.

### **„1. Häftiger Frauenanteil bei Neueinstellungen im höheren Dienst**

Im Zeitraum zwischen dem 30.06.2009 und dem 30.06.2015 wurden im höheren Dienst insgesamt 517 Neueinstellungen vorgenommen. Davon waren 279 Frauen (54%) und 238 Männer (46%). Die Einstellungen erfolgten ganz überwiegend für den nachgeordneten Bereich.

Die Verteilung der Geschlechter bei den Neueinstellungen in den einzelnen Erfassungszeiträumen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Einstellungen	01.07.2009 bis 30.06.2010	01.07.2010 bis 30.06.2011	01.07.2011 bis 30.06.2012	01.07.2012 bis 30.06.2013	01.07.2013 bis 30.06.2014	01.07.2014 bis 30.06.2015	Berichts- zeitraum
Männer	41	39	21	38	46	53	238
Frauen	36	47	30	48	66	52	279
Anteil Frauen	47%	55%	59%	56%	59%	50%	54%

Das für die Neueinstellungen im höheren Dienst (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) geltende Ziel einer Besetzung von mindestens der Hälfte der Stellen mit Frauen wurde mit einem Frauenanteil von 54% erreicht.“

Auch im Regierungspräsidium Stuttgart wurde das Ziel erreicht, den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. (vgl. dazu S. 7ff). Eine Unterrepräsentanz bestand im höheren Dienst bei den Eingangsämtern im technischen Bereich, ebenso im gehobenen technischen Dienst. Soweit Frauen entsprechend den Grundsätzen nach Eignung, Leistung und Befähigung gleich geeignet waren, wurden in diesen Bereichen Frauen eingestellt.

In den Laufbahnen des technischen gehobenen und höheren Dienstes wurden von 2009 bis 2015 folgende Einstellungen vorgenommen:

Laufbahn	Männer Anzahl / Prozent	Frauen Anzahl / Prozent	Gesamt
Geh.techn.Dienst	14 / 45%	17 / 55%	31
Höherer techn. Dienst	55 / 67 %	27 / 33 %	82
Gesamt	69 / 61 %	44 / 39 %	113

Der Frauenanteil bei den Einstellungen im höheren technischen Dienst zeigt allerdings eine zunehmende Tendenz. So wurden 2015 von 17 möglichen Einstellungen immerhin 8 mit Frauen besetzt, damit annähernd 50%,

In den Laufbahnen des technischen gehobenen und höheren Dienstes wurden von 2015 bis 2018 folgende Einstellungen vorgenommen:

Laufbahn	Männer	Frauen	Gesamt
	Anzahl / Prozent	Anzahl / Prozent	
Geh.techn.Dienst	39 / 44,6%	51 / 56,7%	90
Höherer techn. Dienst	38 / 52,1 %	35 / 47,9 %	73
Gesamt	77 / 47,3 %	86 / 52,7 %	163

Der Frauenanteil bei den Einstellungen im höheren technischen Dienst zeigt weiter eine deutliche zunehmende Tendenz. So wurden 2018 von 73 möglichen Einstellungen 35 mit Frauen besetzt, damit annähernd 50%,

Für die übrigen Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen lautete das Ziel des letzten Chancengleichheitsplans, dass der Anteil der Frauen in den höchsten Beförderungssämtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich erhöht werden sollte. Im höheren Dienst konnte diesem Ziel entsprochen werden. Der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 14 / E 14 ist seit 2009 um 10% von 42% auf 52% angestiegen, im Bereich A 15 / E 15 von 29% auf 37% und bei A 16 von 11% auf 23%. Dieser positive Trend wurde fortgesetzt: Der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A 14 / E 14 ist seit 2015 um 7% auf 59% angestiegen, im Bereich A 15 / E 15 um 2% auf 39% und bei A 16 von 23% auf 27%.

Im gehobenen Dienst konnte der Anteil der Frauen im Statusamt A 12 deutlich erhöht werden; bei A 13 bleibt der prozentuale Anteil jedoch konstant. Erst in der Entwicklung nach 2015 ist auch hier eine deutliche Steigerung des Frauenanteiles zu verzeichnen.

Gesamtsaldierend kann festgestellt werden, dass die Unterrepräsentanz von Frauen deutlich reduziert wurde. In sämtlichen Laufbahnen stellen die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Allerdings sind Frauen insbesondere in den technischen Berufen sowie in den Endämtern nach wie vor unterrepräsentiert. Das gilt auch für Positionen

mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Erfreulich ist, dass zum Stichtag 30.06.2018 in A 13/E 13 auch im technischen Bereich keine Unterrepräsentanz mehr vorhanden ist. Auch im gehobenen technischen Dienst konnte bis zu A11/E 11 Parität erreicht werden.

#### IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2015 - 2020

Das Chancengleichheitsgesetz gibt als verbindliches, zu erreichendes Ziel vor, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Der Chancengleichheitsplan muss verbindliche Zielvorgaben für Einstellungen und Beförderungen enthalten, und vorsehen, dass in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen ist.

Das Regierungspräsidium Stuttgart legt entsprechend dieser Vorgaben folgende Ziele fest:

- Das RPS verpflichtet sich zur gesetzlich verankerten Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen, soweit in Bereichen mit geringerer Repräsentanz genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Gleiches gilt für Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten; hier soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, bis zur paritätischen Besetzung erhöht werden.
- Das RPS setzt sich aktiv für die gesetzlich vorgeschriebene Erhöhung des Frauenanteiles bei Führungs- und Leitungsfunktionen ein, um das geschlechterparitätische Ziel in diesem Bereich zu erreichen.
- Das Regierungspräsidium Stuttgart setzt sich aktiv für die Erhöhung des Frauenanteils bei der Auswahlentscheidung für die Zulassung des Aufstiegs vom mittleren zum gehobenen und vom gehobenen zum höheren Dienst ein.
- Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gem. § 4 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

Bei der Verfolgung der vorstehenden Ziele ist in jedem Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gem. § 4 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

## **Nächster Zwischenbericht**

Nach drei Jahren ist der Stand der Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans in einem Zwischenbericht festzustellen (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG). Da der Chancengleichheitsplan erst sehr spät veröffentlicht wird, wurden in diesem Plan die Ergebnisse zum Stichtag 30.06.2018 bereits aufgenommen.

### **V. Maßnahmen zur Zielerreichung**

Im Chancengleichheitsplan ist gem. § 6 Abs. 3 ChancenG festzulegen, welche personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Dienststelle ergreifen will, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen.

Darüber hinaus geht es um Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördern und unterstützen. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die die berufliche Tätigkeit mit der gleichzeitigen Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen vereinbaren müssen. Deswegen führen Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf immer auch dazu, dass sich die beruflichen Chancen von Frauen erhöhen und die tatsächlich für Frauen bestehenden Nachteile im Hinblick auf die berufliche Entwicklung verringert werden.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen im Berichtszeitraum zum einen in den technischen Laufbahnen und zum anderen in den Spitzenämtern des gehobenen und höheren Dienstes besteht. Gleichwohl ist festzustellen, dass sich die Unterrepräsentanz deutlich verringert hat. Die bereits ergriffenen Maßnahmen zeigen insoweit Wirkung.

Das Ziel – tatsächliche Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten ist in den Führungspositionen und den technischen Bereichen noch nicht erreicht. Daher sind auch in den nächsten Jahren hier Maßnahmen erforderlich. Viele der Maßnahmen ergeben sich dabei unmittelbar aus dem Chancengleichheitsgesetz.

#### **1. Personalauswahl**

##### **a) Stellenausschreibung**

Freie Stellen in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden nach Maßgabe von § 9 ChancenG und § 11 LBG grundsätzlich ausgeschrieben. In den Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung

aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Frauen bewerben sich meist nur dann auf eine Stelle, wenn sie sicher sind, dass sie den Anforderungen in vollem Umfang entsprechen. Daher gilt es weiterhin, qualifizierte Frauen zu motivieren, sich auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu bewerben.

Bei Neueinstellungen für den höheren (technischen) Dienst und für vergleichbare Entgeltgruppen ist gemeinsam mit dem personalführenden Innenministerium auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten. Dasselbe gilt für die Einstellungen im gehobenen technischen Dienst. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung bei der konkreten Auswahlentscheidung bleibt davon unberührt.

## **b) Recruiting**

Durch unterschiedliche Veranstaltungen wie z.B. Referendar\*innen oder Praktikant\*innen und die Personalmessen versuchen wir neue Beschäftigte auf die Behörde aufmerksam zu machen. Dabei wird auf geschlechterspezifische Fragen ausführlich eingegangen.

## **c) Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche**

Zu Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen oder Assessment-Centern werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gem. § 10 Abs. 1 ChancenG ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen oder alle Bewerberinnen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Gem. § 10 Abs. 3 ChancenG kann die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Nach § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist dabei stets zu beachten (vgl. § 6 Abs. 2 S. 5 ChancenG).

#### **d) Einstellung, beruflicher Aufstieg**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie gem. § 11 Abs. 1 ChancenG bei der Besetzung von Stellen oder Beförderungen unter Wahrung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) vorrangig berücksichtigt.

Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die dabei erlangten überfachlichen Kompetenzen finden Eingang in die Eignungsbeurteilung, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Da Fragen zu Familien- und Pflegeaufgaben im Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch unzulässig sind, obliegt es der oder dem Betroffenen selbst, solche Qualifikationen von sich aus anzusprechen.

Der Gesichtspunkt der Frauenförderung kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Hilfskriterium bei der Auswahlentscheidung herangezogen werden (vgl. § 11 Abs. 3 S. 1 ChancenG).

Das ChancenG verbietet außerdem bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die nachteilige Berücksichtigung bestimmter Umstände, die aufgrund der Wahrnehmung von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben im familiären Rahmen entstehen. Dabei geht es um geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen bei der Ausbildung (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG).

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig bei Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beteiligt (§ 11 Abs. 4 ChancenG). Frühzeitige Beteiligung bedeutet eine Einbeziehung zu einem Zeitpunkt, zu dem die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung noch gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann (vgl. § 4 Abs. 7 ChancenG). Bei der Stellenbesetzung kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen (§ 10 Abs. 3 ChancenG).

#### **e) Dienstliche Beurteilung**

Bei der Auswahlentscheidung für eine Stellenbesetzung oder Beförderung spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Für Frauen, die häufiger als ihre männlichen Kollegen Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen, ist wichtig, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG). Um diesem gesetzlichen Anspruch gerecht zu werden, verpflichtet sich das Regierungspräsidium Stuttgart, die Führungskräfte auf diese gesetzlichen Vorgaben hinzuweisen und zur Umsetzung dieser Vorgaben zu

befähigen. Um den Aspekt der Chancengleichheit bei den dienstlichen Beurteilungen im Auge zu behalten, ermittelt das Regierungspräsidium Stuttgart für den Bereich seiner Personalverwaltungszuständigkeit im Nachgang zu Beurteilungsrunden die Durchschnittswerte der Beurteilungen von Männern, Frauen und Teilzeitbeschäftigten sowie Telearbeitenden und auch die Anteile von Frauen und Männern an den Beurteilungsergebnissen im Richtwertebereich. Die entsprechenden Daten werden der Beauftragten für Chancengleichheit mitgeteilt.

## **2. Personalentwicklung**

### **a) Allgemeines**

Das Regierungspräsidium verfolgt aktiv das Ziel, den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Instrumente der Personalentwicklung sind insbesondere das Mitarbeiter\*innengespräch, Mentoring sowie die Teilnahme an Führungskreisen und Praxisförderungen.

Vorgesetzte sollen den Mitarbeitenden z.B. im Rahmen des Mitarbeiter\*innengesprächs Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzeigen und sie motivieren, davon Gebrauch zu machen. Außerdem sollen Vorgesetzte durch gezielte Fördermaßnahmen, wie z.B. die Ermöglichung der Mitarbeit in einem Projekt oder die Änderungen des Aufgabenschnitts, dazu beitragen, geeignete Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Das Personalreferat macht es sich zur Aufgabe, gezielt auf geeignete Frauen zuzugehen, um sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und sie zu motivieren, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Dazu gehören die Teilnahme an den Führungskreisen, die behörden- und ressortübergreifende oder innerbehördliche Rotation und die Übernahme von Führungsaufgaben. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bleibt dabei stets gewahrt.

### **b) Mentoring**

Für neue Mitarbeitende soll es im Laufe des Jahres 2020/2021 neben der fachlichen Einarbeitung über den Mustereinarbeitungsplan und Mentor\*innen auch ein soziales Ankommen gesichert werden. Dies wird über ein Pat\*innen-System geregelt werden. Darüber hinaus sollen Mitarbeiterinnen, die das Potenzial für Führungsarbeit haben oder bereits in einer ersten Führungsfunktion sind, die Möglichkeit haben, sich von erfahrenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren begleiten zu lassen.

### c) Führungskräfteentwicklungskonzept für den höheren Dienst

In Umsetzung des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung sowie des Führungskräfteentwicklungskonzepts des Innenministeriums wurden bei den Regierungspräsidien jeweils ein Führungskreis F1 und beim Innenministerium ein Führungskreis F2 eingerichtet. Bei diesen Führungskreisen geht es unter anderem darum, die Kompetenzen der künftigen (Nachwuchs-) Führungskräfte zu erweitern. Im Hinblick darauf, dass Frauen in Führungspositionen in der Innenverwaltung unterrepräsentiert sind, sieht das Führungskräfteentwicklungskonzept des Innenministeriums ausdrücklich vor, bei der Auswahl der Teilnehmer der Führungskreise das Interesse des Landes Baden-Württemberg zu berücksichtigen, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Im Führungskräfteentwicklungskonzept der Innenverwaltung für den höheren Dienst wird die Erfahrung in der Familienarbeit (Erziehung, Pflege) bei der Erfüllung der Anforderungsprofile für die Übertragung höherwertiger Aufgaben berücksichtigt. Dies kommt besonders dem weiblichen Führungskräftenachwuchs zu Gute, weil es typischerweise Frauen sind, die solche Familienaufgaben wahrnehmen.

### d) Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst

Nach dem Ressortkonzept des Innenministeriums für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist zunächst eine bis zu zweijährige Praxisförderung als Personalentwicklungsmaßnahme zu durchlaufen. In dieser Zeit sollen die Beamtinnen und Beamten auch mit Projektaufgaben betraut und auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden. Im anschließenden Aufstiegslehrgang vertiefen und trainieren die Beamtinnen und Beamten die für eine Tätigkeit im höheren Dienst notwendigen personalen und sozialen Kompetenzen.

Das Ressortkonzept des Innenministeriums berücksichtigt in allen Phasen des Aufstiegs (Zulassung, Praxisförderung, Aufstiegslehrgang) die Ziele und Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes. So wird bereits bei der Zulassung zur Praxisförderung auf die Verpflichtung der Dienststelle nach § 11 Abs. 1 ChancenG hingewiesen, den Frauenanteil unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind. Ausdrücklich wird das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und verschiedenen Dienstbefreiungen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub von längerer Dauer, hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass für die Zulassung zur Praxisförderung der jeweilige Beschäftigungsumfang der Bewerberinnen und Bewerber

ber keine Rolle spielen darf. Im Anforderungsprofil für die Zulassung zur Praxisförderung wird bei der Sozialen Kompetenz auch das Eintreten für Chancengleichheit genannt.

Beim Ablauf der Praxisförderung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben oder wegen eigener Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, entsprechend zu berücksichtigen. Dies kann im Einzelfall z. B. durch Telearbeit bzw. geeignete Teilabordnungsmodelle erreicht werden. Die Praxisförderung kann auch in Teilzeitbeschäftigung absolviert werden. Und schließlich ist auch beim Ablauf des Aufstiegslehrgangs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben oder wegen eigener Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, entsprechend zu berücksichtigen.

Die Hospitationen bzw. Stellen, die für den Aufstieg geeignet sind, werden ausgeschrieben.

#### **e) Personalentwicklungskonzept für den mittleren Dienst**

Das Konzept über die Personalentwicklung und Qualifizierung im mittleren Dienst sowie im vergleichbaren Tarifbereich des Innenministeriums stellt Entwicklungsperspektiven für Beamtinnen und Beamte des mittleren Verwaltungsdienstes sowie für entsprechende Tarifbeschäftigte des Regierungspräsidiums dar. Gleichzeitig werden Qualifizierungs- und Entwicklungsschritte sowie Fördermaßnahmen aufgezeigt, um den Anforderungen höhenwertiger Dienstposten gerecht zu werden. Das vorhandene Potenzial der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll bestmöglich erschlossen werden. Davon profitieren gerade auch die weiblichen Beschäftigten, die im Bereich des mittleren Dienstes in der Mehrheit sind.

#### **f) Wissensmanagement**

Um den Verlust von Wissen zu vermeiden, soll am Regierungspräsidium Stuttgart ein Wissensmanagement eingeführt werden. Gerade wird erhoben, was es in den einzelnen Einheiten schon gibt. Später soll das System nicht nur bei Ruhestand eingesetzt werden, sondern auch den Wissensverlust durch Stellenwechsel und durch Elternzeit minimieren. Gerade bei letzterem wird die Arbeit von Frauen im Besonderen gewürdigt, da die Elternzeit noch mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen wird.

### g) Schulung zum Jährlichen Mitarbeiterinnengespräch

Seit 2019 werden fortlaufend alle Führungskräfte, welche jährlich Mitarbeiterinnengespräche führen, geschult. In diesen Fortbildungen können auch geschlechterspezifische Fragen besprochen werden.

## 3. Fort- und Weiterbildung:

Das Regierungspräsidium Stuttgart bietet regelmäßig Fortbildungen an, die das berufliche Weiterkommen unterstützen. Nach § 21 ChancenG aF<sup>3</sup> ist die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter zu fördern. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Daher wird das Regierungspräsidium Stuttgart jährlich mindestens zwei fachübergreifende Fortbildungen für Mitarbeiterinnen im Sinne des ChancenG anbieten, die von Referentinnen durchgeführt werden. Bei allen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist gesetzlich darauf zu achten, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

In Umsetzung des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung wurden beim Regierungspräsidium Stuttgart ein Führungskreis F 1 eingerichtet.

An den Führungskreisen F 1 haben während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplans 15 Beschäftigte des Regierungspräsidiums Stuttgart und der nachgeordneten Behörden teilgenommen. Darunter waren 10 Frauen. Diese stellten somit mit 66 % die Mehrheit der Teilnehmer\*innen.

## 4. Gesundheit:

Von der Lenkungsgruppe Gesundheit werden zu gesundheitsgerechtem Verhalten Veranstaltungen (Vortrag, Sportkurse) angeboten, die auch den speziellen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen nachkommen (z. B. ganzheitliches Krafttraining für Frauen). Damit wird niederschwellig die Identifikation mit dem Beruf und damit einhergehend auch die Bereitschaft, sich weiter zu entwickeln, gestärkt. Wir unterstützen damit ak-

---

<sup>3</sup> Entspricht § 12 ChancenG nF seit Februar 2016.

tiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bringen z.B. den Sport zum Arbeitsplatz. Die Maßnahmen in dem Bereich werden durchschnittlich zu  $\frac{3}{4}$  von Frauen besucht. Dadurch zeigt sich gut, dass die weibliche Belegschaft die Angebote gut finden und wahrnehmen.

Die Aktive Pause ist ein Produkt, bei dem geschulte Multiplikator\*innen eigenverantwortlich in den Einheiten Mobilisations-, Kräftigungs- und Entspannungstechniken anbieten. Unserer internen Umfrage zu Folge sind knapp 75% der Teilnehmenden weibliche Beschäftigte.

Es werden fortlaufend mobile Massagen angeboten. Hier können auch weibliche Beschäftigte arbeitsplatznah dieses Angebot nutzen.

## 5. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Regierungspräsidium Stuttgart fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer (vgl. § 28 ChancenG). Alle Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben, Familien- oder Pflegeaufgaben möglichst gut mit dem Beruf zu vereinbaren. Das Regierungspräsidium Stuttgart hat seit 2015 das Siegel „Familienbewusst und Demografieorientiert“.

### a) Arbeitszeit

Für die Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums gilt in der Regel gleitende Arbeitszeit ohne feststehende Kernzeiten. Lediglich während bestimmter Funktionszeiten müssen die einzelnen Organisationseinheiten eine Erreichbarkeit sicherstellen. Für Telearbeitende (siehe Buchst. c)) sind weitere Ausnahmen möglich, bei Einhaltung der allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. Diese Arbeitszeitregelung mit großzügigen Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleiches, noch verstärkt im Falle der Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder bis 12 J. oder pflegebedürftiger naher Angehöriger (vgl. § 9 Abs. 4 AzUVO), bietet eine sehr viel größere Flexibilität als feststehende Arbeitszeiten und ermöglicht es den Beschäftigten, die berufliche Tätigkeit leichter mit familiären Bedürfnissen zu vereinbaren. Zur noch besseren Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit der beruflichen Entwicklung orientieren sich die einzelnen Organisationseinheiten des Regierungspräsidiums Stuttgart so weit als möglich bei der Terminierung von Dienstbesprechungen an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

## b) Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung ist für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von zentraler Bedeutung, denn damit lassen sich längere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge vermeiden. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ermöglicht das Regierungspräsidium Stuttgart unterschiedliche Teilzeitmodelle, die dem individuellen Bedarf der Beschäftigten Rechnung tragen. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und in einer Pflegezeit sowie als Familienpflegezeit möglich.

Dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit kann – auch bei befristetem Reduzierungswunsch - praktisch durchweg entsprochen werden und das vom Antragsteller oder der Antragstellerin gewünschte Teilzeitmodell wie auch eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit lassen sich in den meisten Fällen umsetzen. Die Beschäftigung kann im Grundsatz auch in unterhältiger Teilzeit erfolgen, nicht jedoch mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Die haushaltsrechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten werden voll ausgeschöpft.

Das Regierungspräsidium Stuttgart ermöglicht Teilzeitbeschäftigung auch im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen

Die Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken (vgl. § 30 Abs. 3 ChancengG). Auch beamten- und tarifrechtlich ist eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter untersagt. Wie es das Chancengleichheitsgesetz vorgibt, berät das Regierungspräsidium Stuttgart Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen. Über Änderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften informiert das Regierungspräsidium Stuttgart im Intranet.

## c) Telearbeit

Im Regierungspräsidium Stuttgart kann Telearbeit in Anspruch genommen werden. Mit der Möglichkeit der Telearbeit soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden und insbesondere auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit

Familien- und Pflegeaufgaben Rechnung getragen werden. Es besteht kein Anspruch auf Telearbeit, das Regierungspräsidium strebt jedoch eine bedarfsdeckende Ausstattung mit Telearbeitsplätzen an.

Die Inanspruchnahme von Telearbeit darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Das ist beispielsweise bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zu beachten. Auch darf Telearbeit nicht dazu führen, dass den Telearbeitenden geringerwertige Aufgaben übertragen werden (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG).

Auch Teilzeitbeschäftigte können Telearbeit beantragen. Die Telearbeit kann hier auch dazu beitragen, dass Teilzeitbeschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen können, was einer besseren Vereinbarkeit der beruflichen Rahmenbedingungen mit der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben entspricht. Damit können auch ungünstige Auswirkungen längerer Teilzeitbeschäftigung auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche verringert werden.

Telearbeit kann zwischen einem und 4 Tagen, in besonderen Situationen bis zu 5 Tagen in Anspruch genommen werden. Diese hohe Flexibilität ermöglicht eine weitreichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### d) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Den Wünschen der Mitarbeitenden nach Beurlaubung wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben stattgegeben. Das RPS versucht in besonderen Situationen auch kurzfristigen Anträgen stattzugeben; dies gilt auch bei Anträgen auf Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Das RPS berät Beschäftigte gem. § 30 Abs. 4 ChancenG, die einen Antrag auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen.

Das Regierungspräsidium ist bestrebt, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen zu erleichtern. So steht das Personalreferat den Kolleginnen und Kollegen auch während der Elternzeit jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Um das Kontakthalten während der Elternzeit zu erleichtern, wird ein Zugriff auf Teile des Intranets ermöglicht.

Als weitere Maßnahme erhalten die in Mutterschutz und Elternzeit-Beurlaubung gehenden Mitarbeitenden zuvor von ihrer Referatsleitung, zusammen mit dem ersten

Kontakthaltegespräch im Sinne des § 31 ChancenG, eine „Elternmappe“ (entsprechend der „Willkommensmappe“). Hierin finden sich u.a. die aktuellsten, wesentlichen Informationen zu den staatlichen Leistungen für Eltern/ Alleinerziehende, Kontaktdaten der jeweils zuständigen Sachbearbeiter\*in des Personalreferats, der BfC und der Interessenvertretungen, etc..

Die Sicherstellung und Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs und eines Wechsels von der Teilzeit zur Vollzeitbeschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Daher wird auch im Regierungspräsidium Stuttgart Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, entsprechend § 31 ChancenG bei der Besetzung von Vollzeitstellen ein Vorrang eingeräumt unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung mit konkurrierenden Bewerber\*innen.

Ferner sind unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, vorrangig zu berücksichtigen.

#### e) Kinderbetreuung

Eine zuverlässige Betreuung der Kinder ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ganz zentraler Bedeutung. Dabei ist wichtig, dass die Betreuungszeiten und die Arbeitszeiten miteinander in Einklang stehen. Die Nähe der Kinderbetreuung zum Wohn- oder Arbeitsort ist ein großer Pluspunkt.

Das Regierungspräsidium Stuttgart verfügt am Standort Vaihingen über eine Kindertagesstätte im Gebäude in der Ruppmannstraße. Dort können Kinder mit einem Alter von sechs Monaten bis drei Jahren betreut werden. Für den Fall, dass aufgrund eines unvorhergesehenen Betreuungsengpasses ein Kind mit ins Büro gebracht werden muss, hält das Regierungspräsidium Stuttgart Spielzeug und Beschäftigungsmaterial bereit. Bei einer Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren besteht der gesetzlich bzw. tariflich geregelte, zeitlich befristete Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub bzw. Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.

#### **f) Kurzzeitiges Fernbleiben in akuter Pflegesituation**

In einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen können Beschäftigte der Arbeit bzw. dem Dienst bis zu zehn Arbeitstage fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Ein finanzieller Ausgleich geschieht über die Pflegekassen in Form des Pflegeunterstützungsgeldes für gesetzlich Versicherte bzw. bei Beamtinnen und Beamten durch die Belassung der Bezüge an bis zu neun Arbeitstagen.

#### **6. Sonstige Maßnahmen**

Verpflichtende und regelmäßige Vorträge / Workshops für Führungskräfte zu den Themen gemäß ChancenG, insbesondere zu den Vorgaben des ChancenG, des AGG, geschlechtergerechter Beurteilung, Führen bei flexiblen Arbeitszeiten, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

#### **7. Geschlechtergerechte Sprache**

Das Regierungspräsidium Stuttgart verwendet in seinem offiziellen und in seinem internen Sprachgebrauch eine geschlechterneutrale Sprache. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, in ihren dienstlichen Schreiben, aber auch bspw. in Artikeln der Mitarbeiterzeitung oder den Jahresberichten darauf zu achten. Insgesamt werden die Vorgaben zur geschlechtergerechten Rechtssprache in Nummer 1.6.5 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 zur VwV Regelungen) erfüllt.