

**Chancengleichheitsplan**  
**des Regierungspräsidiums Stuttgart**  
**2021 bis 2026**

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 der Regierungspräsidentin

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern, ist für uns ein wichtiges Anliegen. Seit 2016 gilt hierfür das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“ (ChancenG).

Für die Chancengleichheit von großer Bedeutung ist es, Standards nicht nur zu erhalten, sondern diese auch zu optimieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen qualifiziert und repräsentiert sind – unabhängig von Bereichen oder Positionen. Ein wichtiger Baustein moderner Personalpolitik ist der aktualisierte Chancengleichheitsplan 2021 bis 2026. Er zeigt anhand von Daten und Fakten den aktuellen Stand auf und gibt wichtige Hinweise, wenn es um Themen wie die berufliche Weiterentwicklung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.

Der Chancengleichheitsplan enthält Maßnahmen und Angebote, die bisher bereits erfolgreich umgesetzt und im Laufe der vergangenen Jahre weiterentwickelt wurden.

Konzepte und Strategien sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden.

Das Regierungspräsidium Stuttgart ist auf einem guten Weg und möchte noch besser werden. Gemeinsam werden wir die noch zu erledigenden Aufgaben und Maßnahmen auf den Weg bringen. Ich freue mich, dass insbesondere der Aufbau eines Mentorinnen-Programms unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit realisiert wird.



Susanne Bay

Regierungspräsidentin

# 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.....	15
4. Teilzeitbeschäftigung.....	16
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen.....	16
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	17
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen .....	17
5. Telearbeit .....	19
6. Beurlaubungen .....	19
7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....	20
8. Auszubildende .....	21
9. Gremienbesetzung .....	21
<b>III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans</b> .....	22
<b>IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 - 2026</b> .....	24
<b>V. Maßnahmen zur Zielerreichung</b> .....	26
1. Personalauswahl .....	26
a) Stellenausschreibung .....	26
b) Recruiting.....	27
c) Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche .....	27
d) Einstellung, beruflicher Aufstieg .....	27
e) Dienstliche Beurteilung .....	28
2. Personalentwicklung.....	29

a)	<b>Allgemeines</b> .....	29
b)	<b>Mentoring</b> .....	29
c)	<b>Führungskräfteentwicklungskonzept für den höheren Dienst</b> .....	30
d)	<b>Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst</b> .....	30
e)	<b>Personalentwicklungskonzept für den mittleren Dienst</b> .....	31
f)	<b>Wissensmanagement</b> .....	32
g)	<b>Schulung zum Jährlichen Mitarbeiterinnengespräch</b> .....	32
3.	<b>Fort- und Weiterbildung:</b> .....	32
4.	<b>Gesundheit:</b> .....	33
5.	<b>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</b> .....	33
a)	<b>Arbeitszeit</b> .....	33
b)	<b>Teilzeit</b> .....	34
c)	<b>Telearbeit</b> .....	35
d)	<b>Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg</b> .....	35
e)	<b>Kinderbetreuung</b> .....	36
f)	<b>Kurzzeitiges Fernbleiben in akuter Pflegesituation</b> .....	37
6.	<b>Sonstige Maßnahmen</b> .....	37
7.	<b>Geschlechtergerechte Sprache</b> .....	37

## **I. Einführung**

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) konkretisiert der Gesetzgeber 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 Fokus 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 30.06.2021 als einheitlicher Stichtag für alle Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt. Als Referenzwert für die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur werden die Daten für den Stichtag 30.06.2018 (Zwischenbericht inkludiert im letzten Chancengleichheitsplan) herangezogen.

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 2015 bis 2020“ an. Die Laufzeit des neuen Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2021 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2026.

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

### **1. Allgemeines**

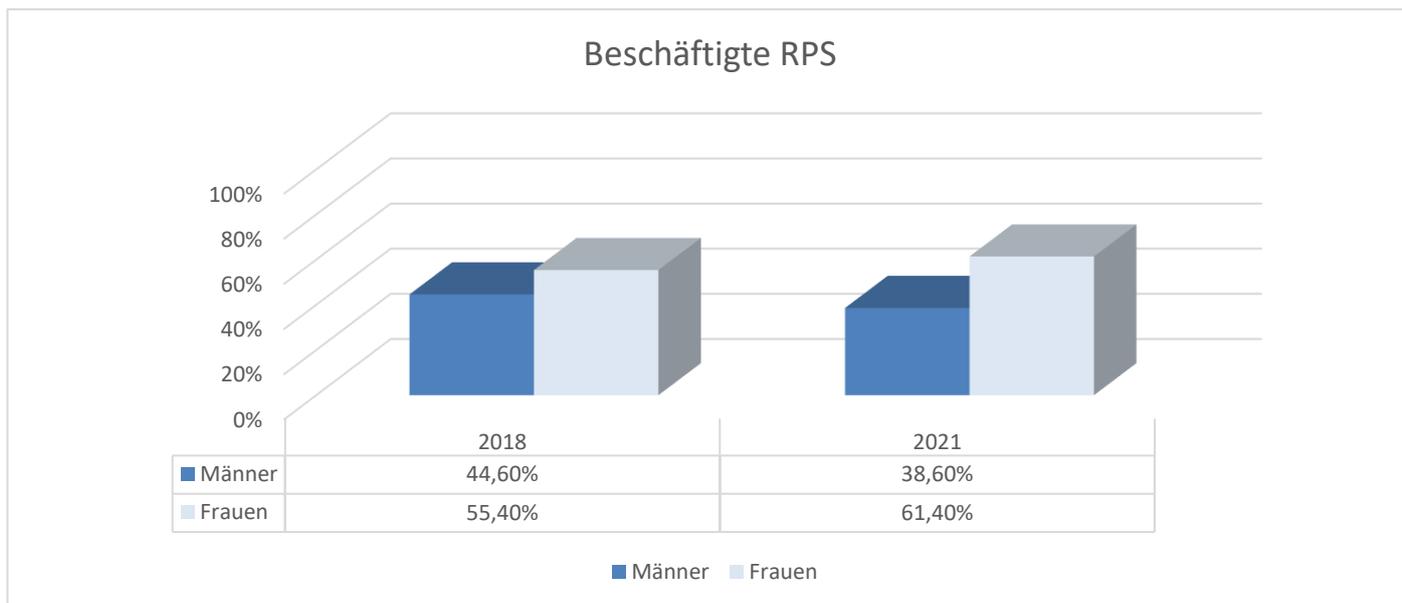
In der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan werden alle Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) erfasst, deren Stammdienststelle das Regierungspräsidiums Stuttgart ist. Einbezogen werden auch diejenigen Beschäftigten, die an eine andere Dienststelle 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 **30.06.2018** waren im Regierungspräsidium Stuttgart insgesamt 2.523 Personen beschäftigt, davon 1.397 Frauen und 1.226 Männer; der Frauenanteil betrug 55%. Die Frauen stellten bereits in 2018 die Mehrheit der Beschäftigten des Regierungspräsidiums Stuttgart. Zu den 2.523 Mitarbeitenden gehörten 1.031 Beamtinnen und Beamte und 1.476 Tarifbeschäftigte. 56,8 % der Beamtenschaft waren Frauen, bei den Tarifbeschäftigten waren es 54,3%. Von den 2.523 Beschäftigten gehörten 836 Beschäftigte den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an. Darunter waren 291 Frauen.

Das Regierungspräsidium Stuttgart hat sich seit 2018 verändert. Ausschlaggebend dafür waren verschiedene Umstrukturierungen und Übertragung von Vor-Ort-Aufgaben: Im Zuge der Umsetzung des Neuen Qualitätskonzepts für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg gingen Aufgaben der Regierungspräsidien auf das neu errichtete Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) und das neu errichtete Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) über. Daher verließen im Januar 2020 die Abteilung 7 – Schule und Bildung – etwa 50 Beschäftigte. Mit dem Vollzug der Reform der Bundesfernstraßenverwaltung zum 01.01.2021 gingen etwa 250 Beschäftigte an die neu gegründete Autobahn GmbH des Bundes über bzw. wurden an das Fernstraßenbundesamt versetzt. Ein Großteil dieser Beschäftigten – rund 170 – waren Beschäftigte des Betriebsdienstes auf den sechs Autobahnmeistereien im Regierungsbezirk. Weiterhin wurde das Referat 54.6 – Strahlenschutz im Februar 2020 neu gegründet. Dabei konnte das Regierungspräsidium etwa 10 neue Beschäftigte gewinnen.

Am **30.06.2021** waren im Regierungspräsidiums Stuttgart 2.427 Personen beschäftigt, davon 1.491 Frauen und 936 Männer. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Regierungspräsidiums ist seit dem 30.06.2018 angestiegen: von 55,4 % im Jahr 2018 um 6 %-Punkte auf 61,4 % im Jahr 2021. Zu den 2.427 Mitarbeitenden gehören 1.062 Beamtinnen und Beamte und 1.365 Tarifbeschäftigte. Von den 2.427 Beschäftigten gehören 615 Beschäftigte den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an. Darunter sind 259 Frauen, dies entspricht 42,1 %. In 2018 waren im technischen Dienst bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen von 836 Stellen insgesamt 291 von Frauen besetzt; dies entspricht 34,8 %. Der Frauenanteil im technischen Bereich ist mithin um 7,2 % gestiegen.



Stichtag 30.06.2021

Der Anteil der Frauen hat insgesamt zugenommen, auch im technischen Dienst. Soweit insbesondere in den höheren Statusämtern der jeweiligen Laufbahn noch eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, ist dies demographisch begründet. Die Einstellungszahlen von Frauen nehmen kontinuierlich zu. Es ist davon auszugehen, dass in einigen Jahren auch in den jeweiligen Endämtern der jeweiligen Laufbahn Parität bestehen wird.

## ¶ Beschäftigtenstruktur

### a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

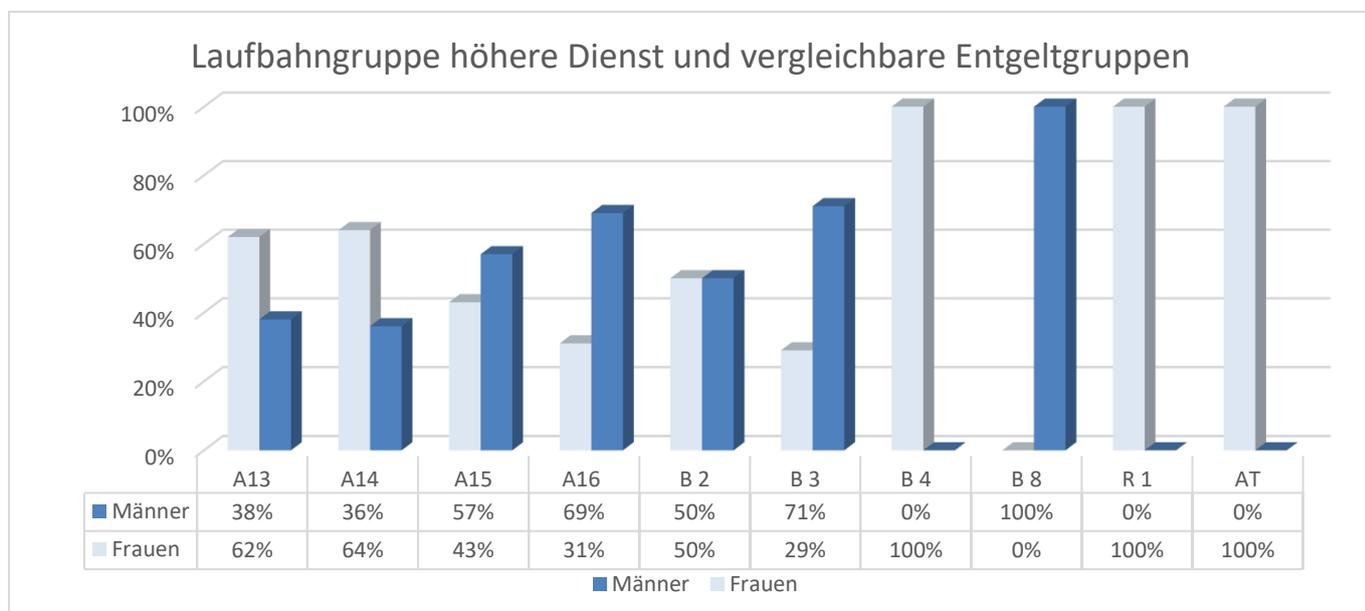
Am **30.06.2018** waren 657 Personen im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 343 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst belief sich damit auf 52 %.

Zum Stichtag **30.06.2021** hat sich die Situation deutlich geändert: So waren 754 Personen im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 426 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beläuft sich damit auf 57%.

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Stellen insge- samt	Stellen techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Verän- de- rung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nichttechn. Dienst (%)	
A 13 / E 135	301	63	131	62%	188	62%	-	31	49%	157	66%
A 14 / E 14 / E 13 Ü	232	44	132	59%	149	64%	+5%	19	43%	130	69%
A 15 / E 15	144	33	59	39%	62	43%	+4%	6	18%	56	50%
A 16 / E 15 U	58	15	14	27%	18	31%	+4%	2	13%	16	37%
B 2	8	1	3	30%	4	50%	+20%	0	0%	4	57%
B 3	7	1	2	29%	2	29%	-	0	0%	2	33%
B 4	1	0	1	100 %	1	100 %	-	-	-	1	100%
B 8	1	0	0	0%	0	0%	-	-	-	0	-
R 1	1	0			1	100 %	+100%	-	-	1	
AT	1	0	-	-	1	100 %	+100%	-	-	1	100%
<b>Insg. h.D.</b>	<b>754</b>	<b>157</b>	<b>343</b>	<b>52%</b>	<b>426</b>	<b>56%</b>	<b>+4%</b>	<b>58</b>	<b>37%</b>	<b>368</b>	<b>62%</b>

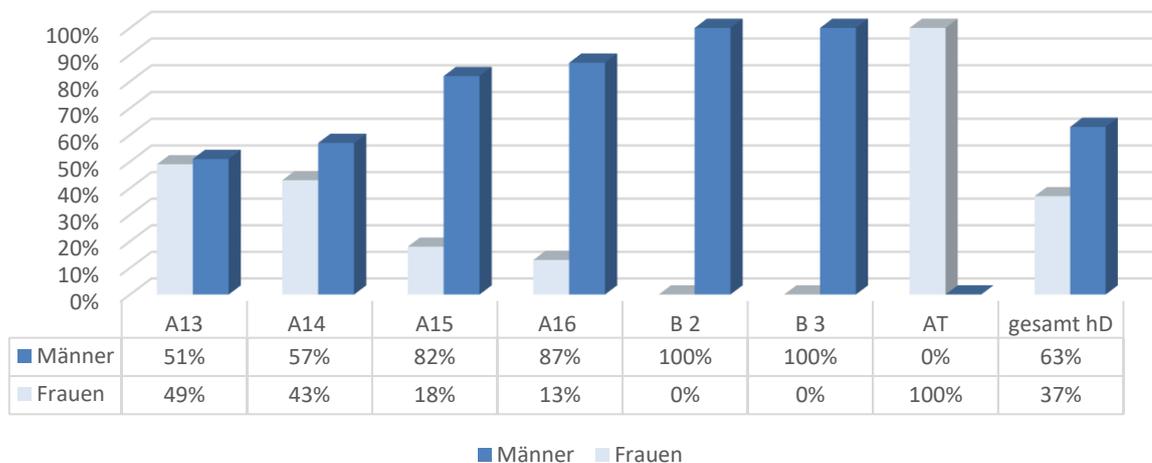
Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021



Stichtag 30.06.2021

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

### Laufbahngruppe höherer technischer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Stichtag 30.06.2021

#### Bewertung

Die Übersicht zeigt, dass der Anteil der Frauen im höheren Dienst und in den meisten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen seit 2018 deutlich angestiegen ist. Der deutliche Anstieg ist unter anderem auf die Einstellungspraxis zurückzuführen. Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen ist nach wie vor in den technischen Berufen festzustellen. Erfreulich ist jedoch, dass in den Besoldungsgruppen A13/A14 die Parität auch im technischen Bereich annähernd erreicht werden kann, in der Besoldungsgruppe B2 konnte sie sogar erreicht werden. Bei entsprechender Förderung der Frauen, wird ein Anstieg von Frauen in Führungspositionen auch in diesem Bereich zu verzeichnen sein. Insgesamt ist in den Führungspositionen bereits ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. In den Besoldungsgruppen A15/A16 konnte ein Anstieg von 4% des Frauenanteils erreicht werden. Dies ist nicht zuletzt Ausfluss der konsequenten Umsetzung der Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes 2015-2020. So werden bei Ausschreibungen Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert und es wird explizit auf die Möglichkeit der Teilbarkeit der Stelle hingewiesen.

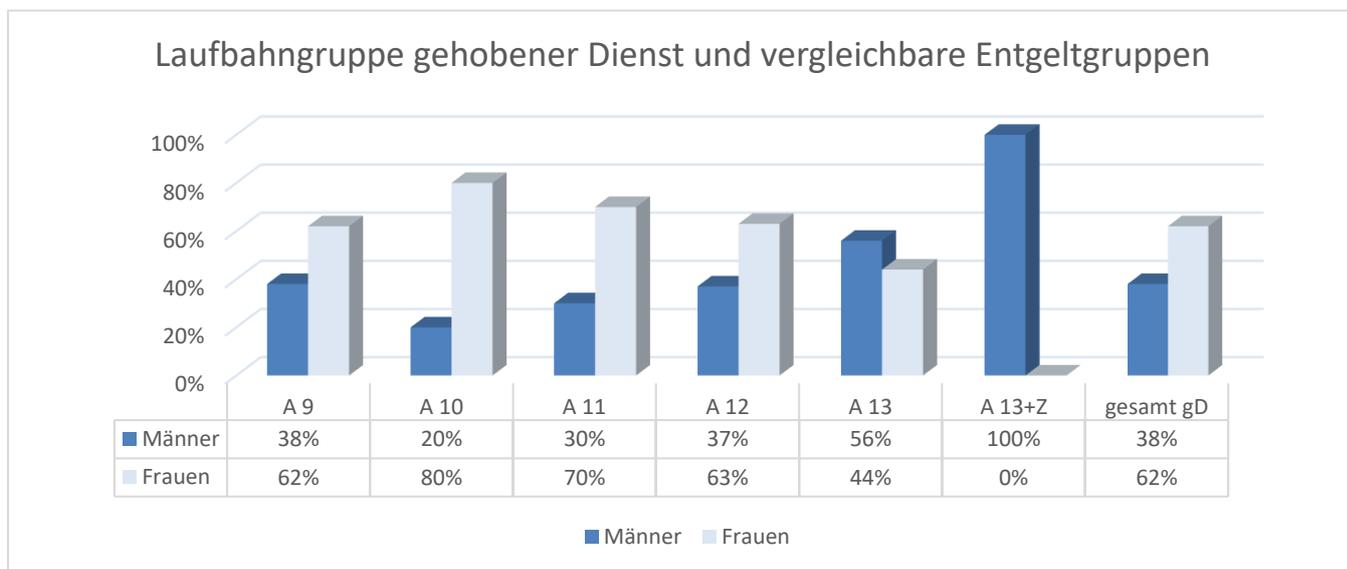
#### **b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen**

Zum Stichtag **30.06.2018** 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%.

Zum Stichtag des **30.06.2021** 793 Personen im gehobenen Dienst oder vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit 490 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil im g.D. bei 62%.

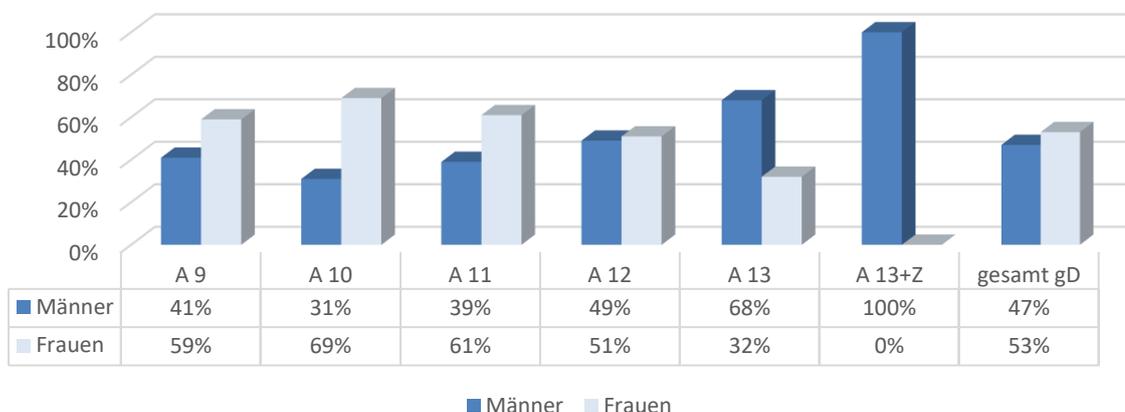
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Stellen insgesamt	Stellen techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Veränderung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nicht- techn. Dienst (%)	
			2018	2021	2018	2021		2018	2021	2018	2021
<b>A 9 / E 9 / K 9B, K 9A</b>	156	22	90	65%	97	62%	-3%	13	59%	84	63%
<b>A10 / K 9D, K 9C</b>	40	13	17	68%	32	80%	+12%	9	69%	23	85%
<b>A11 / E10 / K10A</b>	197	109	177	71%	137	70%	-1%	67	61%	70	80%
<b>A12 / E11 / K11A</b>	259	72	126	53%	163	63%	+10%	37	51%	126	67%
<b>A13 / E13U, E13, E12 / K12A</b>	138	47	51	39%	61	44%	+5%	15	32%	46	51%
<b>A13+Z</b>	3	3	0	-	0	-	-	0	-	0	-
<b>Insg. g.D.</b>	793	266	461	59%	426	62%	+3%	141	53%	349	66%

Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021



Stichtag 30.06.2021

## Laufbahngruppe gehobener technischer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Stichtag 30.06.2021

### Bewertung

Im g.D. ist die paritätische Repräsentanz von Frauen nahezu erreicht. Dies gilt noch nicht in der höchsten Besoldungsgruppe im technischen Dienst. Hier ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch festzustellen.

Hervorzuheben ist, dass die Maßnahmen greifen; so ist seit 2018 der Anteil an Frauen in A 13 um 5 % angestiegen, in A 12 sogar um 10 %. Es ist daher bei weiterer Förderung der Frauen davon auszugehen, dass auch im Spitzenamt A 13+Z der Frauenanteil steigen wird. Eine positive Tendenz zeigt sich auch im gehobenen technischen Dienst. In den Laufbahngruppen A 9 bis A 12 ist zum Teil eine deutliche Mehrheit an weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Bei gezielter Förderung wird auch in den höheren Besoldungsämtern die Parität in Zukunft erreicht werden können.

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**

Für die Darstellung der Beschäftigtenstruktur sind in diese Gruppe der Beschäftigten auch diejenigen Entgeltgruppen nach TV-L einbezogen, die dem als beamtenrechtli-

che 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 wider.

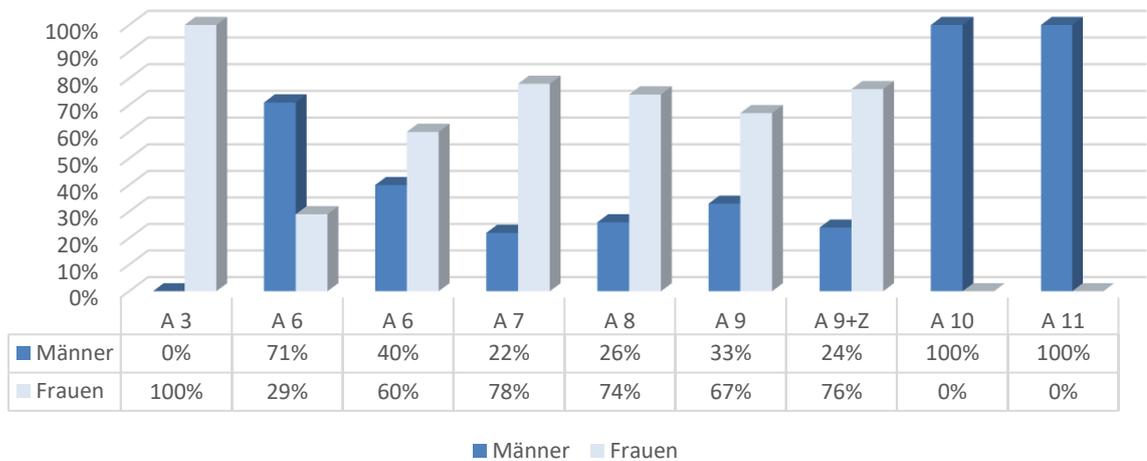
Im mittleren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2018** 1.058 Personen tätig, darunter 583 Frauen (55%). Zum Stichtag des **30.06.2021** waren im mittleren Dienst 863 Personen tätig, darunter 563 Frauen (65%). Die deutlich verringerte Zahl der Beschäftigten ergibt sich durch die Schaffung der Autobahn-GmbH und dem damit einhergehenden Abgang von Personal, welches vormals den Autobahnmeistereien angehörte.

Aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Stellen insgesamt	Stellen techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Veränderung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nicht- techn. Dienst (%)	
<b>A 11 / E 10 / K 10A</b>	2	2	0	0%	0	0%	+/- 0%	0	0%	0	0%
<b>A10 / K 9D, K 9C</b>	1	1	0	0%	0	0%	+/- 0%	0	0%	0	0%
<b>A 9+Z</b>	17	2	13	76%	13	76%	+/-0%	1	50%	12	80%
<b>A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A</b>	210	84	137	52%	140	67%	+15%	41	49%	99	79%
<b>A 8 / E 7</b>	58	7	35	58%	43	74%	+16%	0	0%	43	84%
<b>A 7 / E 6</b>	194	23	169	76%	151	78%	+2%	11	48%	140	82%
<b>A 6 / E 5, E 3</b>	311	72	203	48%	188	60%	+12%	6	8%	182	76%
<b>A 6 / E 5, E 4 / K 4A</b>	49	1	9	19%	14	29%	+10%	1	100%	13	27%
<b>A 3 / E 2</b>	6	0	13	100%	6	100%	+/-0%	0	0%	6	100%
<b>AT</b>	15	0	4	38%	8	53%	+15%	0	0%	8	53%
<b>Insg. m.D.</b>	863	192	583	55%	563	65%	+10%	60	31%	503	75%

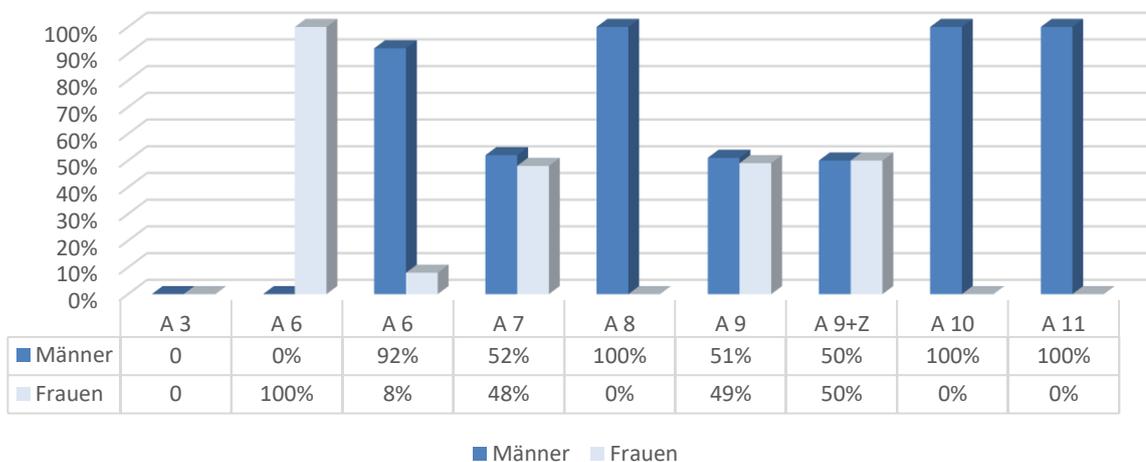
Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021

### Laufbahngruppe mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Stichtag 30.06.2021

### Laufbahngruppe mittlerer technischer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Stichtag 30.06.2021

### 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 die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gesamtbetrachtung nur noch in den Spitzenämtern und einer weiteren Laufbahngruppe

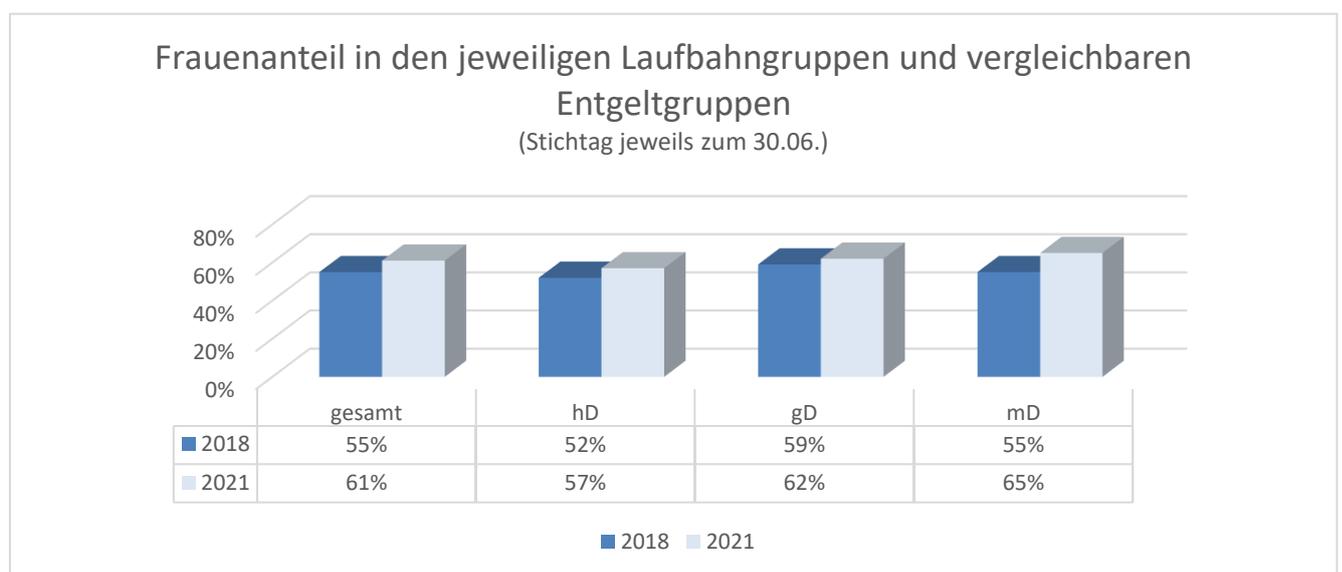
des mittleren Dienstes vorliegt. Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich ist jedoch nach wie vor zu verzeichnen.

#### d) Zusammenfassung

Die Veränderung des Anteils der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen lassen sich aus der folgenden Tabelle gut nachvollziehen:

Frauenanteil in den jeweiligen Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen							
Jeweils in %							
Gesamt in %		hD		gD		mD	
2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
55%	61%	52%	56%	59%	62%	55%	65%

Der Anteil der Frauen ist in allen Laufbahngruppen deutlich angestiegen. Im mittleren Dienst sogar um 10%.



#### Bewertung

In der Gesamtbetrachtung stellen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten in jeder Laufbahngruppe dar. Die Schwerpunktlegerung der Frauenförderung bei Neueinstellungen war hier zielführend.

#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Im Regierungspräsidium Stuttgart arbeiten zum Stichtag **30.06.2021** insgesamt 704 Personen in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt damit 29% (in 2018: 31%). 85% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (in 2018: 83%).

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

	Frauen	Männer	insgesamt
<b>Familiäre Gründe</b>	202	14	216
<b>Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit</b>	12	3	15
<b>Altersteilzeit</b>	8	4	12
<b>Sonstige Gründe</b>	208	42	250
<b>Teilzeitbeschäftig. als reguläre Dauerarbeitszeit</b>	169	42	211
<b>Gesamtergebnis</b>	599	105	704

Stichtag 30.06.2021

##### a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag **30.06.2021** insgesamt 754 Personen tätig, davon waren 189 Personen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 25% (in 2018: 27%). Von den 189 in Teilzeit beschäftigten Personen des höheren Dienstes waren 76% Frauen (in 2018: 76%)

Die **Teilzeit** verteilt sich zum Stichtag **30.06.2021** wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Veränderung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nichttechn. Dienst (%)	
<b>A 13 / E 135</b>	71	9	45	78%	52	73%	-5%	5	56%	47	76%
<b>A 14 / E 14 / E 13 Ü</b>	72	12	59	82%	61	85%	+3%	9	75%	52	87%
<b>A 15 / E 15</b>	40	9	18	64%	26	65%	+1%	3	33%	23	74%
<b>A 16 / E 15 U</b>	3	1	2	50%	2	67%	+17%	0	0%	2	100%
<b>B 2</b>	1	0	1	100%	1	100%	+/-0%	-	-	1	100%
<b>B 3</b>	1	0	-	-	1	100%	-	0	0%	1	100%
<b>AT</b>	1	0	-	-	1	100%	+100%	-	-	1	100%
<b>Insg. h.D.</b>	189	31	125	76%	144	76%	+/-4%	17	55%	127	80%

Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021

## b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag **30.06.2021** von 793 Beschäftigten 228 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit in dieser Laufbahngruppe und den vergleichbaren Entgeltgruppen bei knapp 29% (in 2018: 31%). Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes liegt bei 86% (in 2018: 84%).

Die **Teilzeit** verteilt sich zum Stichtag **30.06.2021** wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	insgesamt	Gesamt techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Veränderung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nichttechn. Dienst (%)	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
A 9 / E 9 / K 9B, K 9A	28	7	24	86%	25	89%	+3%	5	71%	20	95%
A10 / K 9D, K 9C	2	1	2	100%	2	100%	+/-0%	1	100%	1	100%
A11 / E10 / K10A	57	30	71	93%	50	88%	-5%	24	80%	26	96%
A12 / E11 / K11A	99	27	79	85%	86	87%	+2%	20	74%	66	92%
A13 / E13U, E13, E12 / K12A	41	11	27	64%	32	78%	+14%	7	64%	25	83%
A13+Z	1	1	0	0%	0	0%	-	0	0%	0	0%
<b>Insg. g.D.</b>	<b>228</b>	<b>77</b>	<b>203</b>	<b>84%</b>	<b>195</b>	<b>86%</b>	<b>+2%</b>	<b>57</b>	<b>74%</b>	<b>138</b>	<b>91%</b>

Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021

## c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren zum Stichtag vom **30.06.2021** 863 Beschäftigten 287 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit bei 33 % (in 2018: 30%). Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des m.D. lag bei 89% (in 2018: 87%).

Die **Teilzeit** verteilt sich zum Stichtag **30.06.2021** wie folgt auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insge- samt	techn. Dienst	Frauen in 2018 (%)		Frauen in 2021 (%)		Verän- de- rung	Frauen techn. Dienst (%)		Frauen nicht- techn. Dienst (%)	
<b>A 9+Z</b>	4	0	4	100 %	4	100%	+/-0%	-	-	4	100%
<b>A 9 / E 9, E 8 / K 8A, K 7A</b>	65	24	60	86%	60	92%	+6%	21	88%	39	95%
<b>A 8 / E 7</b>	21	0	18	95%	21	100%	+16%	-	-	21	100%
<b>A 7 / E 6</b>	77	8	75	95%	72	94%	-1%	7	88%	65	94%
<b>A 6 / E 5, E 3</b>	99	9	107	88%	85	86%	-2%	3	33%	82	91%
<b>A 6 / E 5, E 4 / K 4A</b>	1	0	0	0%	1	100%	+100%	-	-	1	100%
<b>A 3 / E 2</b>	5	0	12	100 %	5	100%	+/-0%	0	0 %	5	100%
<b>AT</b>	15	0	4	31%	8	53%	+12%	0	0 %	8	53%
<b>Insg. m.D.</b>	287	41	280	87%	256	89%	+2%	31	76%	225	91%

Stichtag 30.06.2018 bzw. 2021

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 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

Aufgrund der Corona Pandemie stehen derzeit keine tragfähigen Zahlen im Bereich Telearbeit zur Verfügung. Aufgrund des 1. Lockdowns im März 2020 und dem nachfolgenden Pandemiegeschehen wurde von dem Erfordernis der Antragstellung für die Telearbeit abgesehen. Derzeit liegen dem Personalreferat mithin keine Anträge auf Telearbeit vor. Sämtliche vormals bewilligte Anträge sind durch Zeitablauf obsolet.

## 6. Beurlaubungen

Zum Stichtag **30.06.2021** waren insgesamt 98 Beschäftigte des Regierungspräsidiums Stuttgart ohne Bezüge beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit ohne Bezüge. Das sind knapp 4 % der Beschäftigten. Unter den 98 Beurlaubten sind 82 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 84 % (in 2018: 88%).

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

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>insgesamt</b>
<b>Elternzeit</b>	56	11	67
<b>Familiäre Gründe</b>	23	1	24
<b>Sonstige Gründe</b>	3	4	7
<b>Gesamtergebnis</b>	82	16	98

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

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>insgesamt</b>
<b>höherer Dienst</b>	32	5	37
<b>gehobener Dienst</b>	23	6	29
<b>mittlerer Dienst</b>	27	5	32
	82	16	98

Von den Beurlaubten sind 38% im höheren Dienst, 30% im gehobenen Dienst und 32% im mittleren Dienst.

### Bewertung

Die Möglichkeit der Beurlaubung wird zwar noch in der Mehrheit, aber nicht mehr ganz überwiegend nur von Frauen genutzt. 2018 waren 83% der Beurlaubten

Frauen, zum Stichtag 2021 waren es 84%. Betrachtet man allerdings nicht sämtliche Beurlaubungen, sondern nur die Elternzeit bzw. Beurlaubungen aus familiären Gründen, ist zumindest eine steigende Tendenz der männlichen Beschäftigten wahrnehmbar. In 2018 waren Beurlaubungen aus familiären Gründen oder Elternzeit zu 14 % von Männern wahrgenommen worden; in 2021 immerhin 16 %.

## 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 **30.06.2018**:

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

Zum Stichtag **30.06.2021** 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	0	1
Abteilungsleiter/ -innen (ohne RVP'in)	8	5	3
Referatsleiter/ -innen	67	43	24
<b>Summe der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</b>	<b>77</b>	<b>49</b>	<b>28</b>

Von den 77 Personen mit Führungsaufgaben (ab Referatsleitung aufwärts) sind 28 Frauen (36,4%) und 48 Männer. Zwischen 2018 und 2021 wurde die Frauenquote um 5% erhöht. Fünf der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit; davon ein Mann und vier Frauen.

<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 bereits zwischen 2015 und 2018 um 10 %-Punkte gesteigert werden; 2018 bis 2021 um weitere 5 %-Punkte. Dieser deutliche Anstieg kann als Fortschritt bezeichnet werden. Allerdings gibt es im Regierungspräsidium Stuttgart immer noch deutlich weniger Frauen als Männer in Führungsfunktionen. 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.

### **8. Auszubildende**

Beim Regierungspräsidium Stuttgart waren zum Stichtag 30.06.2018 22 Auszubildende beschäftigt; davon 10 Frauen; zum Stichtag 30.06.2021 waren 17 Auszubildende beschäftigt; davon 12 Frauen. Der prozentuale Anteil beträgt damit 71%.

### **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 Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums von 2015-2020 enthielt folgende Ziele:

- 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 Besetzung von höherwertigen Dienstposten und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten; hier soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, bis hin zur paritätischen Besetzung erhöht werden.
- Das RPS setzt sich aktiv für die gesetzliche vorgeschriebene Erhöhung des Frauentils bei Führungs- und Leitungsfunktionen an ein, um das geschlechterparitätische Ziel in diesem Bereich zu erreichen.
- Das RPS setzt sich aktiv für die gesetzliche vorgeschriebene Erhöhung des Frauentils 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 Landesbehindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

Im Regierungspräsidium Stuttgart wurde das Ziel teilweise erreicht, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen: Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht im Regierungspräsidium Stuttgart insbesondere im technischen Dienst.

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

Laufbahn	Männer Anzahl/Prozent	Frauen Anzahl/Prozent	Gesamt
Mittlerer techn. Dienst	16 / 72,8%	6 / 27,2%	22
Geh. techn. Dienst	39 / 44,6%	51 / 56,7%	90
Höherer techn. Dienst	38 / 52,1 %	35 / 47,9 %	73
<b>Gesamt</b>	93 / 50,3 %	92 / 49,7 %	185

In den Laufbahnen des technischen gehobenen und höheren Dienstes wurden von **2018 bis 2021** folgende Einstellungen vorgenommen:

Laufbahn	Männer Anzahl/Prozent	Frauen Anzahl/Prozent	Gesamt
Mittlerer techn. Dienst	22 / 75,9%	7 / 24,1 %	29
Geh. techn. Dienst	49 / 51,6%	46 / 48,4%	95
Höherer techn. Dienst	44 / 47,8 %	48 / 52,1 %	92
<b>Gesamt</b>	115 / 53,2 %	101 / 46,8 %	216

Der Frauenanteil bei den Einstellungen im gehobenen und höheren technischen Dienst zeigt gesamtsaldierend in beiden Erhebungszeiträumen mehr als 50%. In einem der Erhebungszeiträume konnte die Einstellung von über der Hälfte der zu besetzenden Stellen im gehobenen technischen Dienst, nicht aber im höheren technischen Dienst erreicht werden. Im zweiten Erhebungszeitraum stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Lediglich im mittleren technischen Dienst konnte trotz Unterrepräsentanz eine hälftige Einstellung von Frauen nicht erreicht werden. Dies liegt u.a. daran, dass nur sehr wenig oder teilweise gar keine Bewerbungen von Frauen auf entsprechende Stellenausschreibungen eingehen oder eine Einstellung in Ermangelung der gleichen Eignung scheiterte.

Das Regierungspräsidium Stuttgart konnte seinem Ziel, eine Erhöhung des Frauenanteils bei Führungs- und Leitungsfunktionen anzustreben, gerecht werden. Der Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab Referatsleitung aufwärts) konnte bereits zwischen 2015 und 2018 um 10 %-Punkte gesteigert werden; 2018 bis 2021 um weitere 5 %-Punkte. Dieser deutliche Anstieg kann als Fortschritt bezeichnet werden. Allerdings gibt es im Regierungspräsidium Stuttgart immer noch deutlich weniger Frauen als Männer in Führungsfunktionen (36,4%). Die deutliche

Steigerung der Frauenquote in A 15 und E 15 lässt allerdings mit einem weiteren Anstieg von Frauen in den Referatsleitungen rechnen, weil sich aus diesen hervorgehobenen Funktionen die zukünftigen Führungskräfte rekrutieren.

Das Ziel, sich aktiv für die Erhöhung des Frauenanteils bei der Auswahlentscheidung für die Zulassung des Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren Dienst einzusetzen, konnte erfolgreich umgesetzt werden.

Für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst wurden zwischen 2018 und 2021 insgesamt 5 Beschäftigte zugelassen, alle waren Frauen.

Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst wurden zwischen 2018 und 2021 insgesamt 7 Beschäftigte zugelassen, davon 4 Frauen.

Dass den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung gem. § 4 Landesbehindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen wird, zeigt sich an der insgesamt überdurchschnittlichen Quote an Schwerbehinderten Beschäftigten. Das Regierungspräsidium beschäftigt zum Stichtag des 30.06.2020 insgesamt 240 Schwerbehinderte, davon sind 131 Frauen.

#### **IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 - 2026**

Das Chancengleichheitsgesetz gibt als 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 Regierungspräsidium Stuttgart 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 Regierungspräsidium Stuttgart 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 in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren Dienst ein.
- Das Regierungspräsidium Stuttgart will den Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab Referatsleitung) erhöhen. Es soll die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere gefördert werden.
- Das Regierungspräsidium Stuttgart hat sich darüber hinaus die Förderung aller Frauen – auch außerhalb von Führungsfunktionen – und das berufliche Weiterkommen als Ziel gesetzt.
- Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gem. § 4 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.
- Das Regierungspräsidium Stuttgart erarbeitet unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit ein Mentoren- und Mentorinnenprogramm. Damit sollen v.a. 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. Dieses Programm soll bis zum Zwischenbericht gestartet werden.

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.

### **Nächster Zwischenbericht**

Nach drei Jahren wird der Stand der Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans in einem Zwischenbericht festgestellt (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG). Der nächste Bericht soll daher mit Auswertungen zum 30.06.2024 erstellt werden.

## 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<sup>3</sup>. Daher gilt es weiterhin, qualifi-

---

<sup>3</sup> Sheryl Sandberg, Lean In: Women, Work, and the Will to Lead 1. Aufl. 2016

zierte Frauen zu motivieren, sich auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu bewerben. Dabei kann insbesondere auf die Möglichkeit des Jobsharings hingewiesen werden. Im Bereich der leitenden Aufgaben auch unterhalb der Referatsleitung soll das geplante Mentoring (s.u. V. 2. B)) das berufliche Weiterkommen von Kolleginnen sichern.

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. für Referendare und Referendarinnen oder Praktikanten und Praktikantinnen und die Personalmessen versucht das Regierungspräsidium Stuttgart Beschäftigte auf die Behörde aufmerksam zu machen. Das Regierungspräsidium Stuttgart stellt sich als Arbeitgeber an verschiedenen Hochschulen und Universitäten vor. Dabei wird auf geschlechterspezifische Fragen ausführlich eingegangen.

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

Zu Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen 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 Chancengleichheitsgesetz 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. Die Dienststelle führt dazu verpflichtende Fortbildungen für die Führungskräfte durch.

Um den Aspekt der Chancengleichheit bei den dienstlichen Beurteilungen im Auge zu behalten, ermittelt das Regierungspräsidium Stuttgart für den Bereich seiner Personalverwaltungszuständigkeit in den 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- und Mitarbeiterinnengespräch, Mentoring sowie die Teilnahme an Führungskreisen und Praxisförderungen.

Vorgesetzte sollen den Mitarbeitenden z.B. im Rahmen des Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächs 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 Aufgabenzuschnitts, 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 wurde im Laufe des Jahres 2020/2021 neben der fachlichen Einarbeitung über den Mustereinarbeitungsplan und das zugehörige Patensystem das soziale und fachliche Ankommen weiter ausgebaut und optimiert..

Darüber hinaus sollen Mitarbeiter und 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. In diesem Rahmen soll es die Möglichkeit für regelmäßigen Austausch, Weiterbildung und den Abbau von Barrieren geben. Initiiert und begleitet werden soll dieses Programm von der Beauftragten für Chancengleichheit.

### **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 und Teilnehmerinnen 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 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. Seit 2018 haben in diesem Bereich ausschließlich Frauen an diesem Konzept teilgenommen.

## **f) Wissensmanagement**

Um den Verlust von Wissen zu vermeiden, soll am Regierungspräsidium Stuttgart ein Wissensmanagement eingeführt werden. Bisher wurde erhoben, was es in den einzelnen Einheiten schon gibt. Derzeit werden die umfangreichen Daten ausgewertet. Später soll das System nicht nur bei Ruhestand eingesetzt werden, sondern auch den Wissensverlust durch Stellenwechsel oder durch Elternzeit zu 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 Mitarbeiter- und 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 § 12 ChancenG 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 wurde beim Regierungspräsidium Stuttgart ein Führungskreis F 1 eingerichtet. An dem Führungskreis F 1 (zwischen November 2017 und November 2020) haben 14 Beschäftigte des Regierungspräsidiums Stuttgart und der nachgeordneten Behörden teilgenommen. Darunter waren 8 Frauen. Diese stellten somit mit 57 % die Mehrheit der Teilnehmenden.

Darüber hinaus bietet das RPS Fort- und Weiterbildungen für alle Beschäftigten aber auch spezielle für Führungskräfte (ab Sachgebietsleitung) an.

#### **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 aktiv 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 deutlich, dass die weibliche Belegschaft die Angebote gut finden und wahrnehmen.

Die Aktive Pause ist ein Produkt, bei dem geschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eigenverantwortlich in den Organisationseinheiten 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“. Im Rahmen des Pandemiegeschehens und der teilweise nicht sichergestellten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen haben die Abteilungen des Regierungspräsidiums unter Mitwirkung der Führungskräfte und der Beschäftigten bewiesen, wie viel Flexibilität möglich ist um sowohl den familiären Verpflichtungen nachzukommen und gleichzeitig den Normalbetrieb im Regierungspräsidium weitestgehend aufrechterhalten zu können.

##### **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. Im Rahmen der Telearbeit 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 Jahre 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 ChancenG). 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 seit Jahren 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.

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 geringwertigere 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.

Durch die Corona-Pandemie, die Lockdowns und dem damit einhergehenden Erfordernis von zu Hause aus zu arbeiten, hat sich der Umgang mit der Telearbeit verändert. Das Regierungspräsidium Stuttgart erarbeitet in diesem Zusammenhang eine neue Dienstvereinbarung Telearbeit - Mobiles Arbeiten.

### **d) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg**

Den Wünschen der Mitarbeitenden nach Beurlaubung wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben stattgegeben. Das Regierungspräsidium Stuttgart versucht in besonderen Situationen auch kurzfristigen Anträgen stattzugeben; dies gilt auch bei Anträgen auf Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Das Regierungspräsidium Stuttgart 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 Sachbearbeiterin oder des zuständigen Sachbearbeiters des Personalreferats, der BfC und der Interessenvertretungen, etc..

Die Sicherstellung und Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie eines Wechsels von der Teilzeit zur Vollzeitbeschäftigung 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 Bewerberinnen und Bewerbern.

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 die Kinderkrippe „Pallassimo“ im Gebäude in der Ruppmannstraße. Dort können Kinder mit einem Alter von sechs Monaten bis drei Jahren betreut werden. Für den Fall, dass auf-

grund eines unvorhergesehenen Betreuungseinganges 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**

Vom Regierungspräsidium Stuttgart werden 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 durchgeführt.

### **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 Beiträgen im Intranet, Internet oder aber auch bspw. in Beiträgen im Intranet, Internet oder in Jahresberichten darauf zu achten. Insgesamt werden die Vorgaben zur geschlechtergerechten Rechtssprache in Nummer 1.6.5 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 zur VwV Regelungen) erfüllt.