

**Chancengleichheitsplan
des
Ministeriums für Kultus, Jugend
und Sport Baden-Württemberg
2020-2026**

zum Stichtag 30. Juni 2020



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorbemerkung | 4 |
| | |
| I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur | |
| 1. Allgemeines | 6 |
| 2. Personalbestand | 6 |
| 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen | 7 |
| a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen | 8 |
| b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen | 9 |
| c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen | 10 |
| 4. Teilzeitbeschäftigung | 11 |
| 5. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen | 13 |
| 6. Beförderungen | 15 |
| 7. Telearbeit | 16 |
| 8. Beurlaubungen | 16 |
| 9. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben | 16 |
| 10. Auszubildende | 18 |
| 11. Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind | 18 |
| 12. Gremien | 18 |
| | |
| II. Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben | |
| 1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen | 20 |
| 2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten | 21 |
| | |
| III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen | |
| 1. Fortbildung | 22 |
| 2. Personalentwicklungsmaßnahmen | 22 |
| 3. Geschlechtergerechte Beurteilung | 23 |
| 4. Geschlechtergerechte Sprache | 24 |
| 5. Stellenausschreibungen und Personalauswahl | 24 |
| 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege | 25 |
| a) Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle | 25 |
| b) Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben | 25 |

| | |
|---|-----------|
| c) Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit | 26 |
| d) Telearbeit | 26 |
| e) Kinderbetreuung | 26 |
| f) Informationsplattform „Beruf und Familie/Pflege“ | 27 |
| IV. Inkrafttreten | 27 |

Vorbemerkung

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) hat das wichtige gesellschaftliche Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Es dient der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bestehende Nachteile für Frauen identifiziert und durch gezielte Förderung nach Maßgabe des ChancenG ausgeglichen werden.

Der Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg unterstützt das Vorankommen auf diesem Weg.

Aufgrund der im Jahr 2019 stattgefundenen Umstrukturierungsmaßnahmen im Kultusministerium und der im Jahr 2020 erfolgten Versetzungen der an das Kultusministerium abgeordneten Beamtinnen und Beamten an das Kultusministerium, ist die Erstellung eines neuen Chancengleichheitsplans erforderlich.

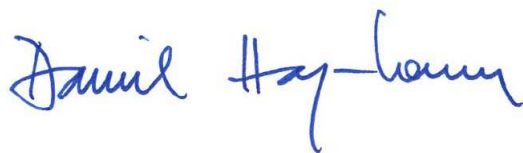
Die Feststellung des Stands der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan von 2018 festgelegten Maßnahmen stellt ein wichtiges Instrument zur Überprüfung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Kultusministerium dar. In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2020 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen,
- die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- die Zahl der in Telearbeit Beschäftigten,
- die Zahl der Beurlaubten,
- die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- die Zahl der Auszubildenden,
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie
- die Gremienbesetzung nach § 13.

Auf dieser Basis kann beurteilt werden, welche Maßnahmen erfolgreich zur Erhöhung des Frauenanteils beigetragen haben und welche Bereiche stärker in den Blick genommen werden sollten, um mit zielgerichteten Maßnahmen eine Erhöhung der Frauenanteile zu erreichen.

Die Förderung der Chancengleichheit ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen und soll als Querschnittsaufgabe in allen Organisationseinheiten des Kultusministeriums verwirklicht werden. Dies umfasst neben dem Personalbereich ausdrücklich auch die Verantwortung durch alle Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen des Hauses.

Ziel des Kultusministeriums ist neben der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter insbesondere die Schaffung gerechter und moderner Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, sich zu verwirklichen.



Daniel Hager-Mann
Ministerialdirektor

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2020 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

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

Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle an das Kultusministerium abgeordnet sind, werden grundsätzlich beim Personalkörper der anderen Dienststelle berücksichtigt.

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

Nachfolgend wird dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und wie die im letzten Chancengleichheitsplan vom 30. Juni 2018 festgelegten Zielvorgaben erfüllt werden konnten. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

2. Personalbestand

Der Personalbestand des Kultusministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 309 Beschäftigte. 190 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 61 % entspricht. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan vom 30. Juni 2018 ist der Anteil der Frauen um einen Prozentpunkt gestiegen, der Männeranteil um einen Prozentpunkt gesunken.

Im Gesamtpersonalbestand des Kultusministeriums liegt somit weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

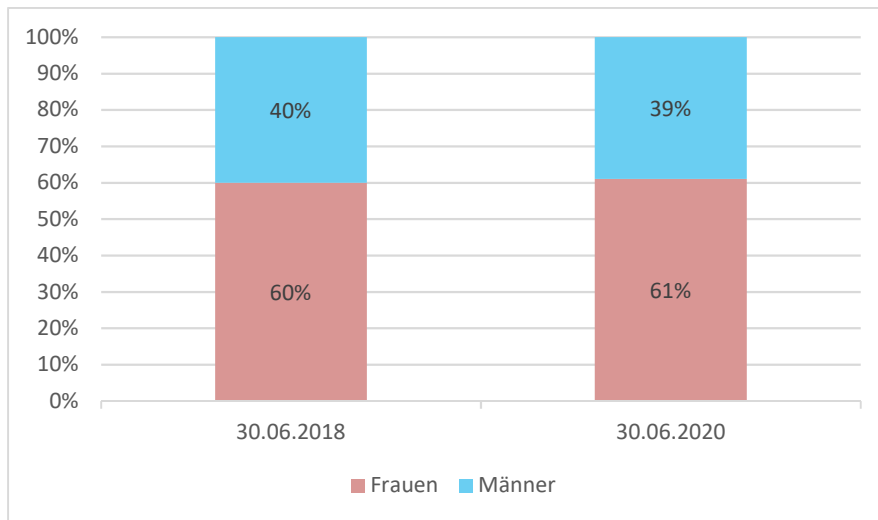


Abbildung 1: Vergleich der Beschäftigten des Kultusministeriums Stichtag 30.06.2018/30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 309 Beschäftigten sind 93 Personen dem mittleren Dienst, 81 Personen dem gehobenen Dienst und 135 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:

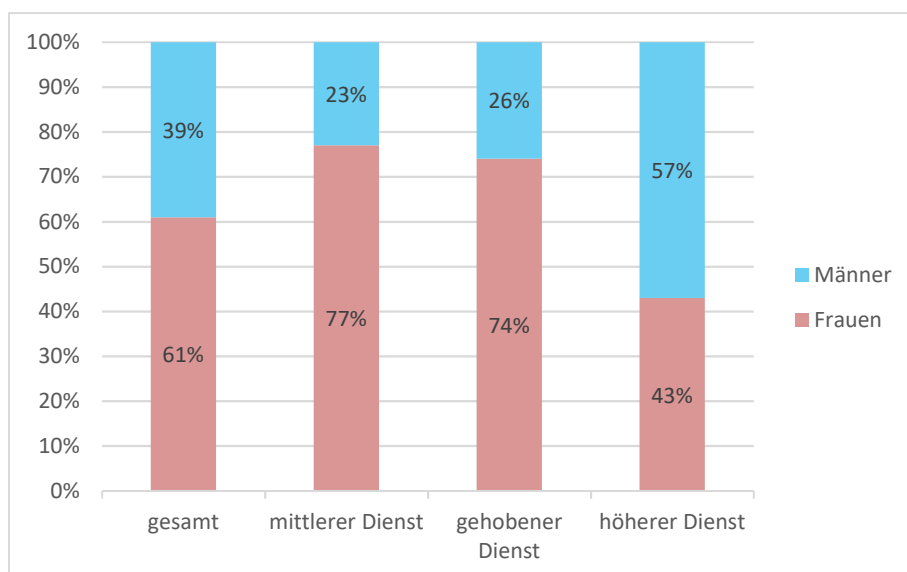


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Kultusministerium zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ging der Frauenanteil im mittleren Dienst um zwei Prozentpunkte auf 77 % zurück. Im gehobenen Dienst stieg der Anteil der Frauen um vier Prozentpunkte auf 74 %. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist ebenfalls um drei Prozentpunkte auf 43 % gestiegen. Somit liegt auch zum Stichtag 30. Juni 2020 eine Unterrepräsentanz von Frauen lediglich im Bereich des höheren Dienstes vor.

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail dargestellt:

a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 77 %.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

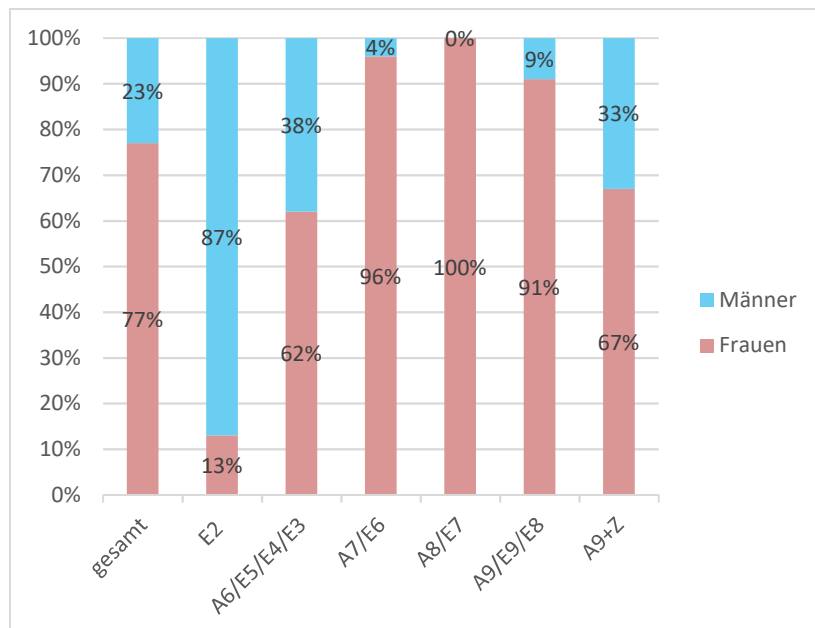


Abbildung 3: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

In der Entgeltgruppe E 2 lag der Anteil der Frauen unter 50 %, er betrug 13 %. Aufgrund der insgesamt sehr geringen Anzahl von Beschäftigten in diesem Bereich sind hieraus jedoch keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen möglich. Auch lag der Anteil der Frauen in den übrigen, im Hinblick auf eine Förderung von Frauen besonders

relevanten oberen Besoldungs-/Entgeltgruppen des mittleren Dienstes bei mindestens zwei Dritteln.

Vor diesem Hintergrund ist nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst auszugehen, welche einen Handlungsbedarf erforderlich machen würde.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 74 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich somit nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

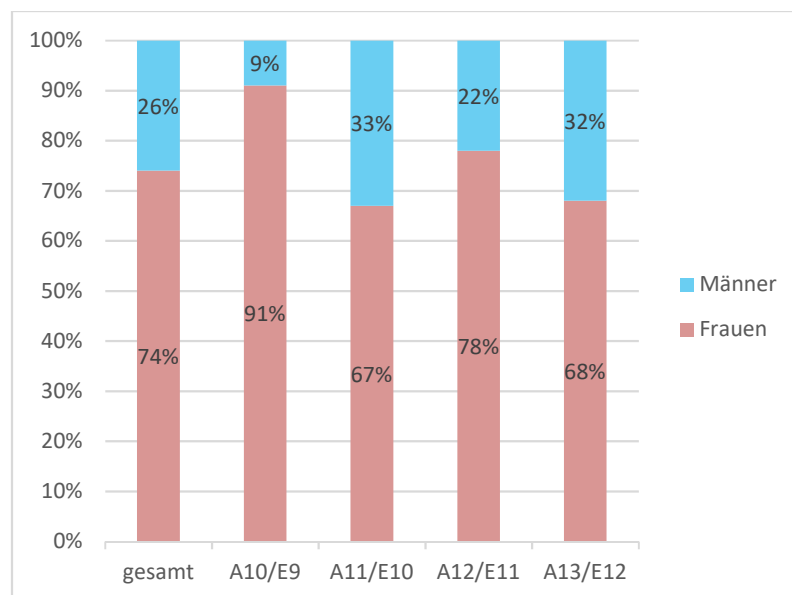


Abbildung 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren keine Personen im Eingangsamt A 9 des gehobenen Dienstes beschäftigt.

In den Ämtern der Laufbahn E 9 und A 10 lag der Frauenanteil bei 91 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 11/E 10 lag der Frauenanteil bei 67 % und bei Besoldungs-/Entgeltgruppe A 12/E 11 lag der Frauenanteil bei 78 %. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes A 13/E 12 überwog der Anteil der Frauen mit insgesamt 68 %.

c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 43 %. Gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil in diesem Bereich um drei Prozentpunkte gestiegen. Somit ist hier weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben, diese konnte jedoch in den letzten zwei Jahren reduziert werden.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

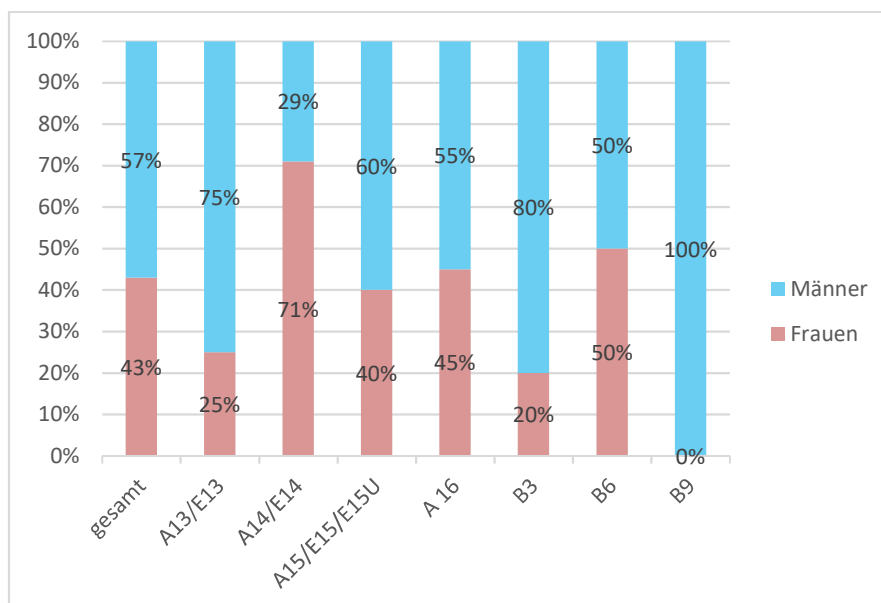


Abbildung 5: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangsamts des höheren Dienstes A 13/E 13 lag der Frauenanteil bei 25 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan hat sich der Anteil der Frauen um 25 Prozentpunkte reduziert. Hier ist eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan ist dagegen der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 14/E14 um 11 Prozentpunkte auf 71 % gestiegen. In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A15/E15/E15U, A16 und B 3 lag der Frauenanteil mit 40 %, 45 % sowie 20 % jeweils unter 50 %. In dem Spitzenamt B 6 des höheren Dienstes ist der Frauen-/Männeranteil ausgeglichen.

Da es sich bei der Besoldungsgruppe B 9 um das Amt der Amtschefin bzw. des Amtschefs handelt, ist diese Gruppe nicht repräsentativ.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2020 arbeiteten von den 309 Beschäftigten 199 in Vollzeit, 92 Beschäftigte in Teilzeit und 18 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 32 %.

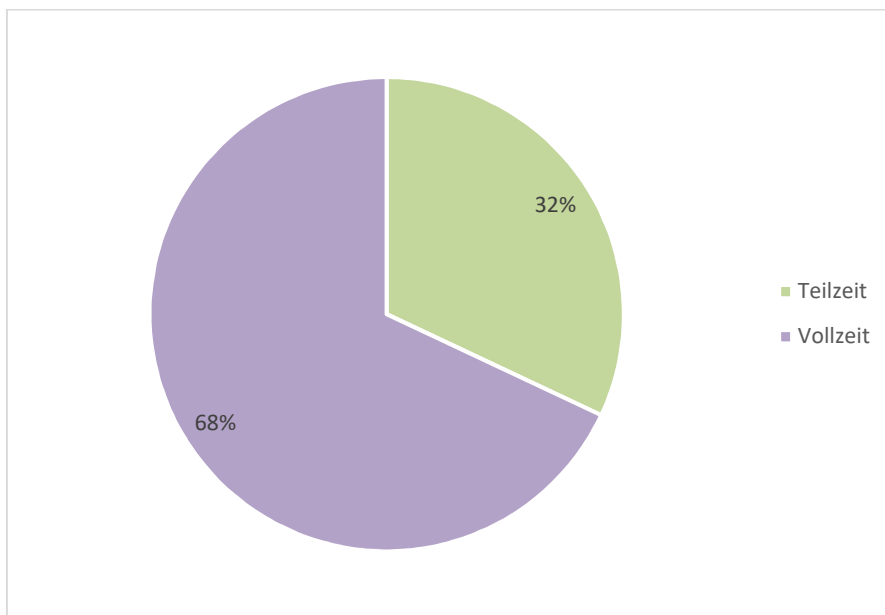


Abbildung 6: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit ist beinahe ausgeglichen.

Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil erheblich: 80 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 20 % Männer.

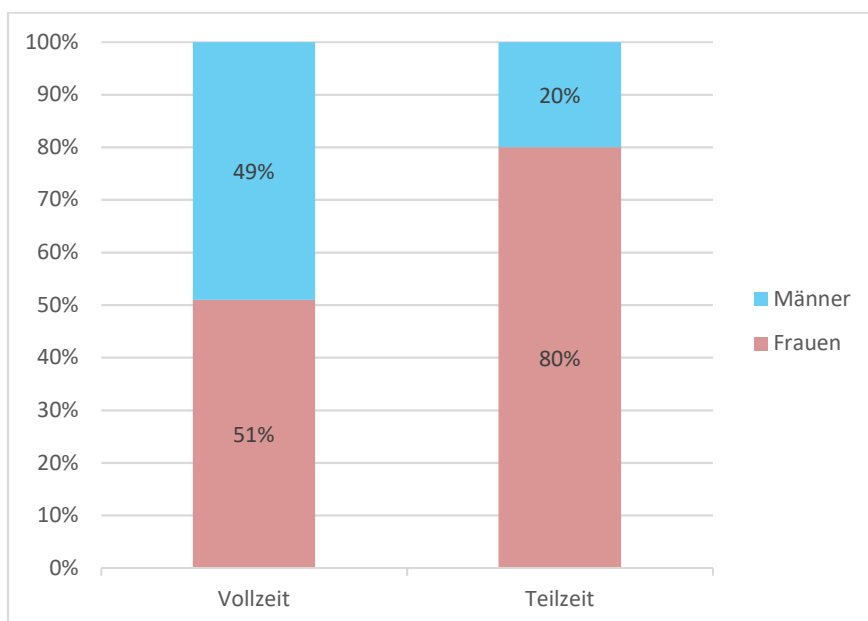


Abbildung 7: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 53 % in Vollzeit, 39 % in Teilzeit und 8 % waren beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 82 % in Vollzeit, 15 % in Teilzeit und 3 % waren beurlaubt. Vergleicht man diese Zahlen mit dem vorherigen Chancengleichheitsplan, ist der Anteil der Männer in Teilzeit von 8 % auf 15 % gestiegen.

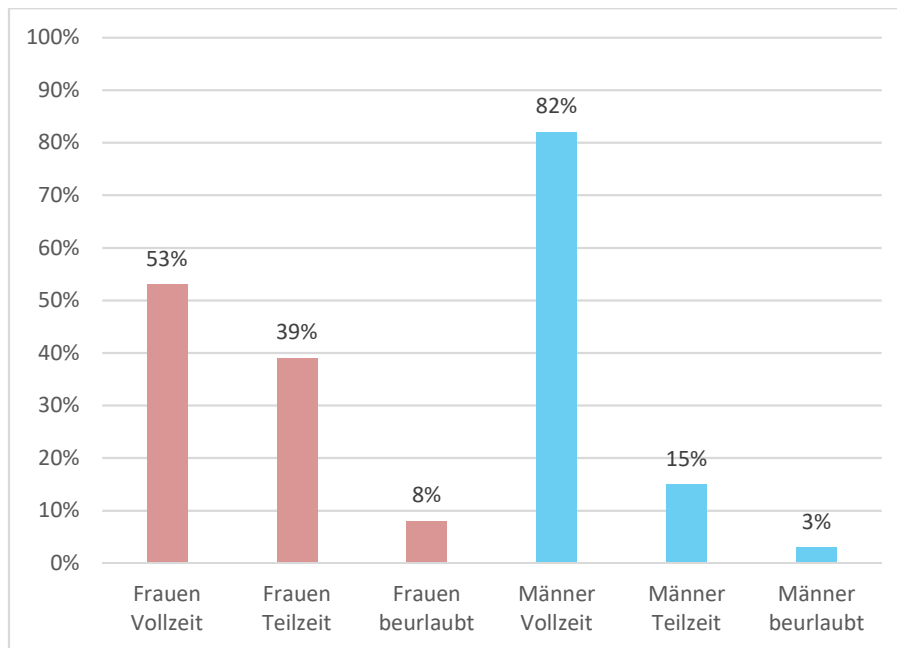


Abbildung 8: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 36 % der Teilzeitbeschäftigten sind im mittleren Dienst, 25 % im gehobenen Dienst und 39 % im höheren Dienst beschäftigt.

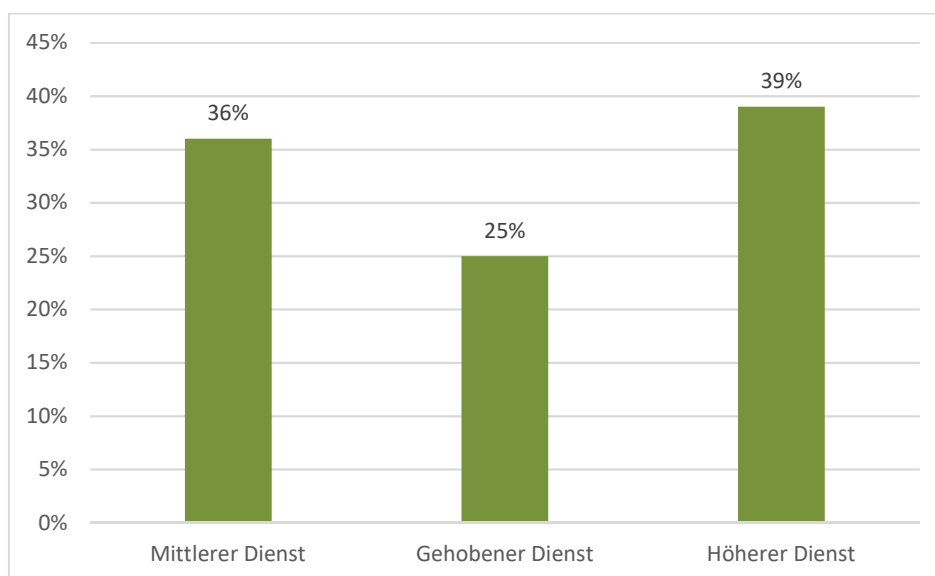


Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Die Teilzeitbeschäftigung im mittleren Dienst ist um vier Prozentpunkte auf 36 % gefallen. Im gehobenen Dienst ist ein Rückgang von acht Prozentpunkten auf 25 % zu verzeichnen. Ein größerer Anstieg der Teilzeitbeschäftigung um 12 Prozentpunkte, von 27 % auf 39 %, ist im höheren Dienst festzustellen.

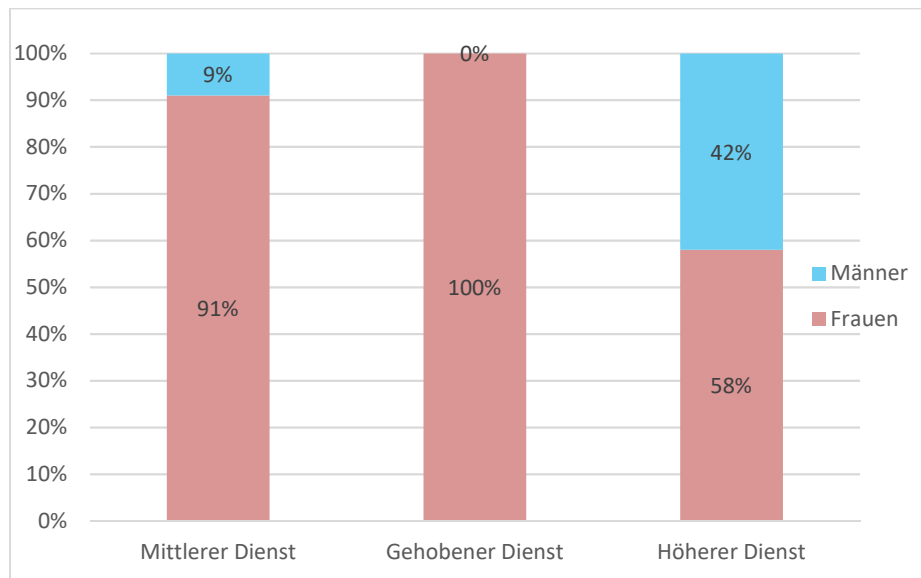


Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen, aufgeteilt Frauen/Männer zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Im mittleren Dienst sind 91 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Im gehobenen Dienst befinden sich ausschließlich Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Im höheren Dienst befinden sich 58 % Frauen und 42 % Männer in Teilzeit.

5. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen

In der Zeit vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 wurden insgesamt 96 Stellen ausgeschrieben. Darauf haben sich insgesamt 568 Personen beworben (336 Frauen und 232 Männer). Fünf Stellen konnten nicht besetzt werden.

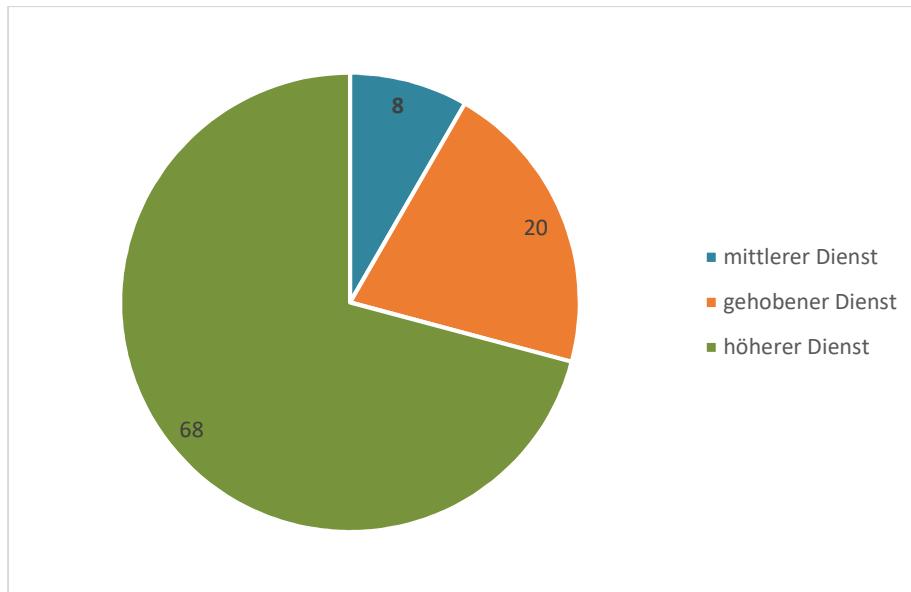


Abbildung11: Anzahl der Stellenausschreibungen vom 01.08.2018 bis 30.06.2020

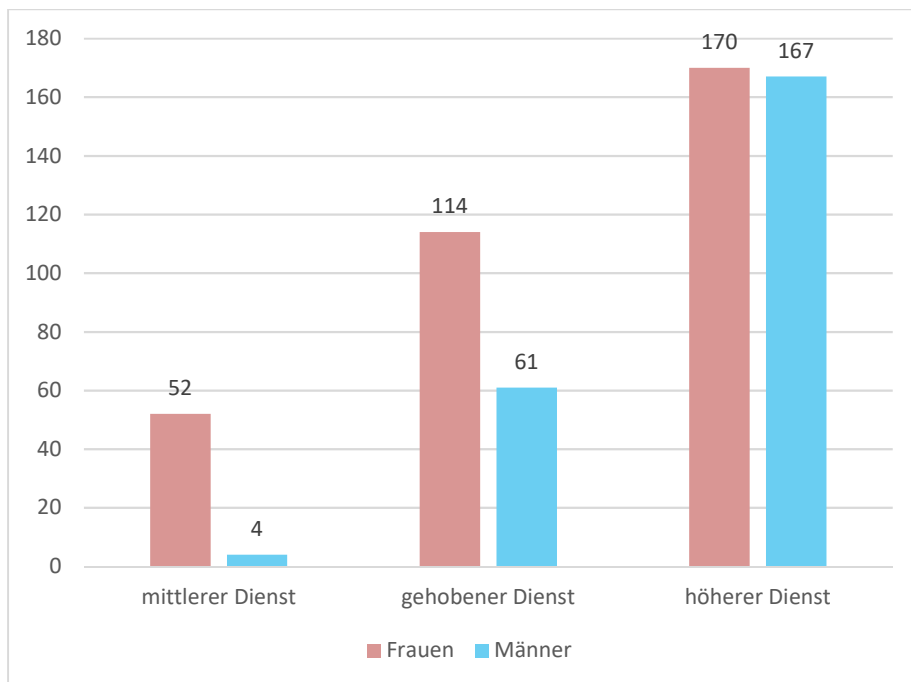


Abbildung12: Anzahl der Bewerbungen vom 01.08.2018 bis 30.06.2020

Im mittleren Dienst wurden acht Stellen ausgeschrieben. Diese wurden mit acht Frauen besetzt.

Im gehobenen Dienst wurden 20 Stellen ausgeschrieben. Hier konnten 12 Stellen mit Frauen und sieben Stellen mit Männern besetzt werden. Eine Stelle wurde nicht besetzt.

Im höheren Dienst wurden 68 Stellen ausgeschrieben. 28 Stellen konnten mit Frauen besetzt werden. 36 Stellen wurden mit Männern besetzt. Vier Stellen wurden nicht besetzt. Von den 28 weiblichen Stellenbesetzungen wurden 13 Frauen von anderen

Dienststellen an das Kultusministerium abgeordnet. Von den 36 männlichen Stellenbesetzungen wurden ebenfalls 13 Männer von anderen Dienststellen an das Kultusministerium abgeordnet.

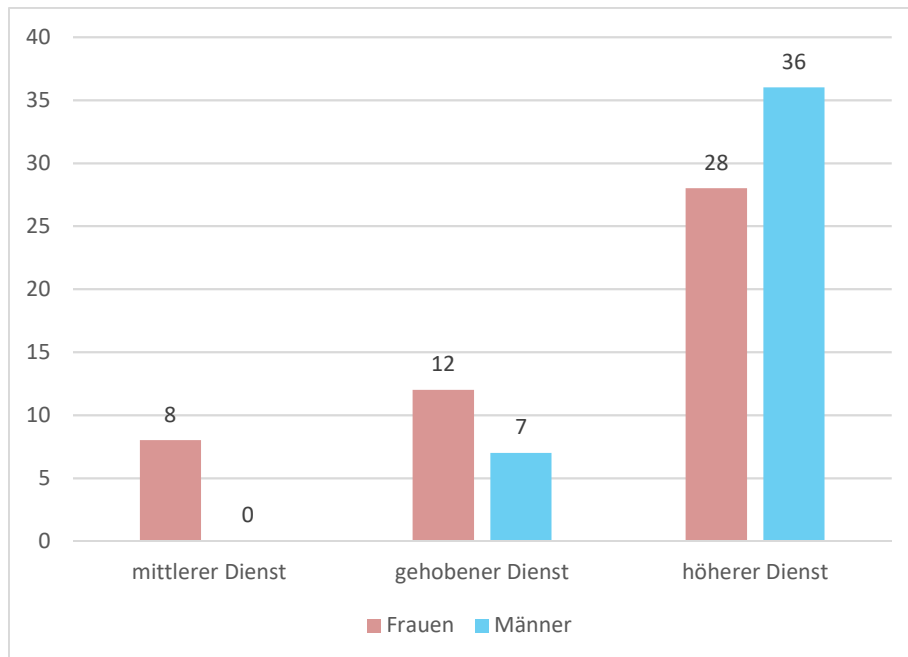


Abbildung13: Anzahl der Einstellungen vom 01.08.2018 bis 30.06.2020 (inkl. an das Kultusministerium abgeordnete Personen)

6. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 wurden insgesamt 36 Frauen und 30 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

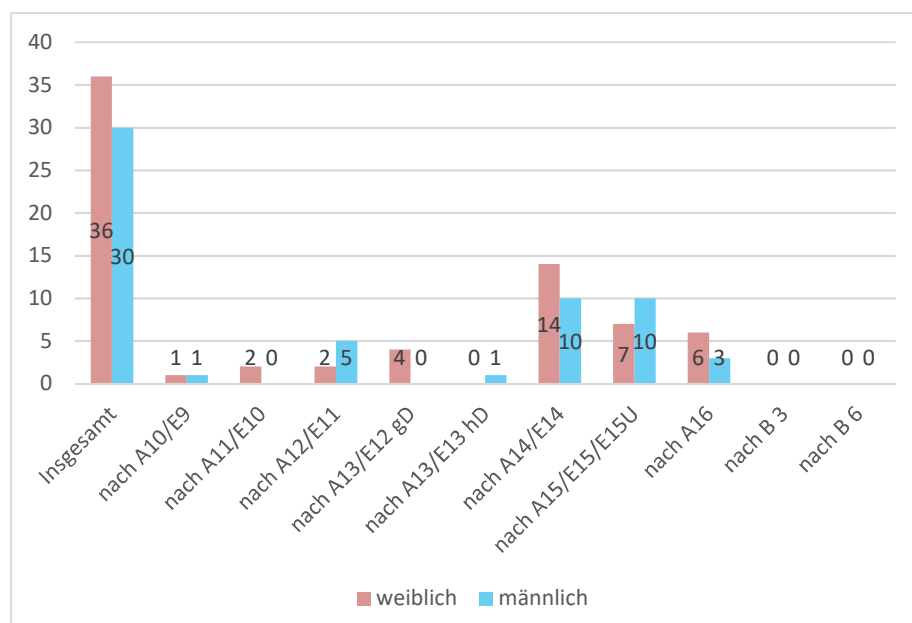


Abbildung14: Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen vom 01.07.2018 bis 30.06.2020

7. Telearbeit

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren insgesamt 35 Beschäftigte in Telearbeit tätig. Somit nutzen 11 % der Beschäftigten einen Telearbeitsplatz. Davon waren 21 Frauen (60 %) und 14 Männer (40 %). Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Anteil um drei Prozentpunkte, von damals 8 % auf jetzt 11 %, gestiegen.

8. Beurlaubungen

Zum Stichtag waren insgesamt 18 Beschäftigte beurlaubt. Das entspricht 6 % der Gesamtbeschäftigten. Davon waren 15 Frauen und 3 Männer.

9. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab der Ebene der stellvertretenden Referatsleiterfunktion aufwärts. Des Weiteren fallen die Leitung der Zentralstelle sowie der Stabsstellen „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“, „Religionsangelegenheiten, Staatskirchenrecht“, „Lehrkräftegewinnung, Unterrichtsversorgung und digitale Bildungsplattform (LUB)“ sowie „Steuerung ZSL und IBBW (ZI)“ unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Positionen der stellvertretenden Referatsleitungen waren zum Stichtag zu einem nicht unerheblichen Teil mit an das Kultusministerium abgeordneten Personen besetzt. Um diesbezüglich einer Verzerrung der Darstellung entgegenzuwirken, wurden für diesen Bereich ausnahmsweise auch die an das Kultusministerium abgeordneten Personen in die Bestandsaufnahme einbezogen.

Von den 60 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 29 Frauen und 31 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48 %. Vergleicht man diese Zahlen mit den Zahlen des letzten Chancengleichheitsplans von 2018 ist der Anteil der Frauen um acht Prozentpunkte gestiegen. In diesem Bereich liegt somit nur noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen vor.

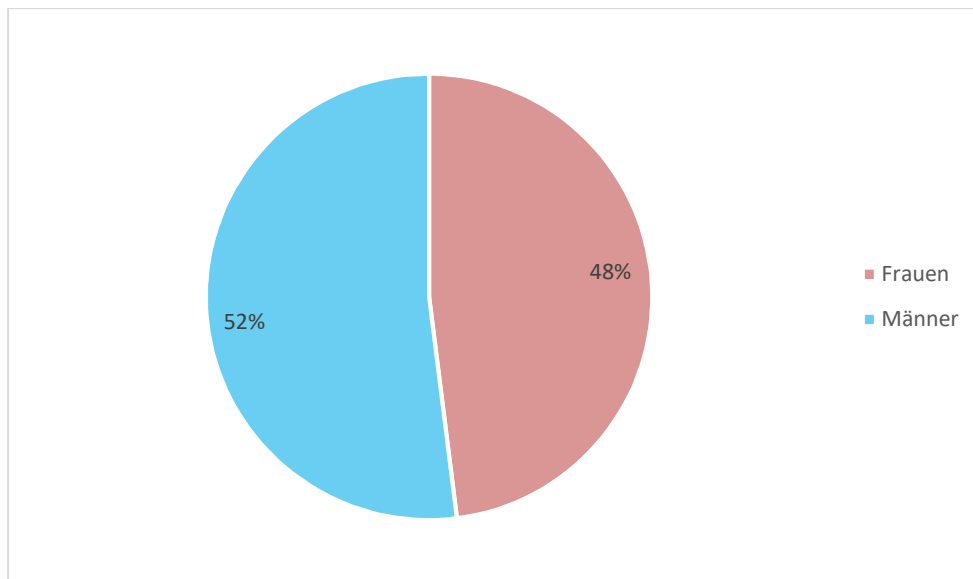


Abbildung 15: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Kultusministerium abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Von den 60 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 5 Beschäftigte in Teilzeit. Dies entspricht lediglich einem Anteil in Höhe von 8 %.

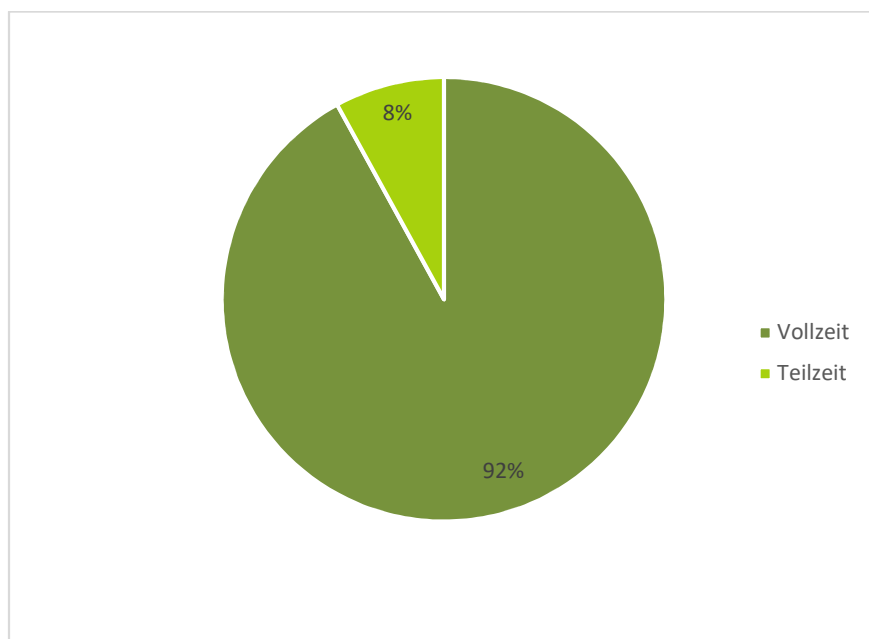


Abbildung 16: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Kultusministerium abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2020 (prozentuale Darstellung)

Setzt man dies ins Verhältnis zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtanzahl der Beschäftigten in Höhe von 32 % (s. Abbildung 6) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich un-

terrepräsentiert sind. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan hat sich jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um 4 Prozentpunkte auf 8 % erhöht.

10. Auszubildende

Zum Stichtag 30. Juni 2020 wurde beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport eine Volontärin ausgebildet. Weitere Personen in Ausbildung waren nicht beschäftigt.

11. Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur im letzten Chancengleichheitsplan hat gezeigt, dass Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen sowie in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind. Im Erhebungszeitraum 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 haben insgesamt 17 Beschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Davon waren 12 Frauen, was einem Anteil von 71 % entspricht, und 29 % Männer.

12. Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 grundsätzlich mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen.

Gremien in diesem Sinne sind nach § 13 Absatz 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Vorliegend wurden ausschließlich Gremiensitze berücksichtigt, auf deren Besetzungsauswahl das Kultusministerium tatsächlich Einfluss nehmen kann (bspw. nicht, wenn anderen Institutionen oder Gremien ein Vorschlagsrecht zusteht).

Der Anteil der Frauen an den vom Kultusministerium in Gremien zu entsendenden Personen beträgt zum Stichtag 30. Juni 2020 32 %.

Bei der Besetzung eines Gremiums für welches das Kultusministerium ein Entsenderecht für sechs Personen hat, muss nach § 13 Abs. 5 ChancenG von der Mindestquote abgewichen werden, da ein fachlicher Bezug zum auszuübenden Mandat begründet werden kann. Daher war dieses Gremium mit zwei Frauen und vier Männern zu besetzen.

Es ist jedoch zu beachten, dass gemäß § 13 Absatz 3 ChancenG das Ziel besteht, ab dem 1. Januar 2019 den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Gremien entsprechend § 13 Absatz 1 ChancenG auf 50 % zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Das Kultusministerium wird bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung entsprechender Gremiensitze kontinuierlich auf dieses Ziel hinwirken.

II. Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Der Chancengleichheitsplan 2018 hat die Zielvorgabe enthalten, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen gemäß § 4 Absatz 6 ChancenG unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass Frauen diesbezüglich in folgenden Bereichen unterrepräsentiert sind:

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen: in diesem Bereich konnte der Anteil der Frauen um drei Prozentpunkte ausgebaut werden. Hier beträgt der Frauenanteil 43 % der Beschäftigten. Dies ist weiterhin auf eine Unterrepräsentanz in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13 und ab A15/E15 zurückzuführen.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: auch in diesem Bereich konnte der Anteil der Frauen sogar um acht Prozentpunkte auf 48 % erhöht werden. Hier ist lediglich noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

Vor diesem Hintergrund ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13, ab A15/E15 und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weiterhin auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten. Sind in diesen Bereichen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden, § 6 Absatz 2 Satz 2 ChancenG.

2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 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.

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

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen: In diesem Bereich liegt der Frauenanteil in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13 mit 25 %, A15/E15/E15U mit 40 %, in A16 mit 45 % und in B 3 mit 20 % jeweils unter 50 %.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: von insgesamt 60 Positionen sind mittlerweile 29 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48 %.

Vor diesem Hintergrund ist eine weitere Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beförderungen ab dem Beförderungsamt A 15/E 15 anzustreben. Obwohl der Frauen-/Männeranteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beinahe ausgeglichen werden konnte, ist weiterhin bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, das Augenmerk darauf zu richten, dass diese Positionen auch künftig mit Frauen besetzt werden, damit eine Quote von mindestens 50 % in naher Zukunft erreicht werden kann.

III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen

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

Im Kultusministerium sind Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- alle Ämter der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen mit Ausnahme der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 sowie B6
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Mit nachfolgenden Maßnahmen soll dieser Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

1. Fortbildung

Fortbildungen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten, werden gezielt angeboten.

Frauen soll es ermöglicht werden, Qualifizierungsmaßnahmen auch im Rahmen der Doppelbelastung von Beruf und Familie bzw. Pflege wahrzunehmen.

Zur Erleichterung der Rückkehr in den Beruf ist beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu bieten.

2. Personalentwicklungsmaßnahmen

Führungskräfte aller Ebenen haben die Aufgabe, Frauen mit Führungspotential zu identifizieren, gezielt zu fördern und ihnen Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen. Insbesondere durch die Übertragung von Verantwortlichkeiten und die Vergabe

herausgehobener Tätigkeiten sollen Frauen die Möglichkeit erhalten, sich für höherwertige Funktionen sowie den Aufstieg zu qualifizieren. Frauen sollen – gerade auch wenn sie eine Familienphase absolviert haben oder teilzeitbeschäftigt sind – Aufgaben übertragen werden, in denen sie Kompetenzen erwerben und Erfahrungen sammeln können.

Das Personalreferat wird gezielt auf Frauen mit entsprechendem Potential zugehen, um sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und sie zu motivieren, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern.

Als sinnvolle Ergänzung hierzu werden auf der Homepage des Kultusministeriums veröffentlichte Informationen „Frauen in Führungspositionen“ regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Auf diesen Seiten finden sich Informationen rund um die Tätigkeit in Führungspositionen der Schulverwaltung sowie Porträts, in denen Frauen in Führungspositionen von ihrem persönlichen Werdegang berichten.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung werden den Bediensteten folgende Möglichkeiten geboten:

- Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven vor und bei Bedarf auch während der Beurlaubung
- auf Wunsch Informationen über die Programme des Fortbildungsangebots
- auf Wunsch Übersendung der Hausmitteilungen, Einladungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen des Ministeriums

3. Geschlechtergerechte Beurteilung

Bei der Personalauswahl und Beförderungsentscheidungen spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Es gilt somit geschlechterbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Eine entsprechende Sensibilisierung der Beurteilerinnen und Beurteiler im Hinblick auf die Vorgaben des ChancenG, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstlichen Beurteilungen auswirken dürfen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 ChancenG), und

auf entsprechende Beurteilungsfehlerquellen erfolgt im Rahmen von Schulungen und Hinweisen im Vorfeld anstehender Beurteilungsrunden. Aus dem nun vorliegenden Evaluierungsbericht zum Beurteilungswesen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit werden hierzu festgestellte Handlungsbedarfe aufgegriffen und in geeigneter Form umgesetzt.

Des Weiteren finden eine regelmäßige Überprüfung der dienstlichen Regelbeurteilungen auf Geschlechtergerechtigkeit und eine Ableitung von erforderlichen Maßnahmen durch Referat 13 statt.

4. Geschlechtergerechte Sprache

Es ist darauf zu achten, dass im allgemeinen Schriftverkehr nach Möglichkeit geschlechtsneutral formuliert wird. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet.

5. Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Die Frauen fördernden Vorgaben im Hinblick auf die Stellenausschreibung, die Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche sowie die Einstellung / den beruflichen Aufstieg entsprechend den §§ 9ff des ChancenG werden beachtet.

Ergänzend sollen Vorgesetzte qualifizierte Frauen motivieren, sich verstärkt auf Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Dabei ggf. geäußerte Hinderungsgründe für die Übernahme einer entsprechenden Stelle sollen beleuchtet und mögliche Lösungswege identifiziert werden.

Entsprechend den Zielvorgaben dieses Chancengleichheitsplans ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13, A15/E15, A16 und B 3, sowie für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten, soweit genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG bleibt hierbei stets gewahrt.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ist von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die im Rahmen der Bestandsaufnahme erhobenen Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung verdeutlichen, dass in erster Linie Frauen (80 % der Teilzeitbeschäftigten) aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsanteil reduzieren oder sich für Familien- und Pflegeaufgaben beurlauben lassen.

Das Kultusministerium setzt sich daher zum Ziel, einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten. Durch nachfolgende Maßnahmen soll die Unterstützung der Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben einerseits, sowie die Sicherung der Personalressource des Ministeriums andererseits gefördert werden.

a) Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle

Durch flexible und passgenaue Teilzeitmodelle wird der jeweiligen Lebenssituation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Rechnung getragen. Dies betrifft sowohl den Umfang als auch die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage. Das Kultusministerium ist weiterhin bestrebt, alle Möglichkeiten zur Flexibilisierung auszuschöpfen, um entsprechenden Anträgen der Beschäftigten zu entsprechen.

b) Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Eine besondere Bedeutung kommt der Möglichkeit der Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu. Dies führt nicht nur zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen auf diesen Funktionen, sondern fördert auch ein chancengerechtes Selbstverständnis auf Vorgesetzten- und Beurteilerebene. So kann Benachteiligungen aufgrund von typischen mit der Teilzeit verbundenen Effekten entgegengewirkt werden, wie z.B. dem „Nähe-Effekt“, der sich dadurch auszeichnet, dass Mitarbeitende, die in der Nähe des/-r Beurteilenden arbeiten mehr Möglichkeiten haben sich zu profilieren oder der „Aufwandskultur“, ein Effekt nachdem die im Büro verbrachte Arbeitszeit (und unter Umständen geleisteten Überstunden) für eine per se positivere Wahrnehmung bei dem/-r Beurteilenden sorgen können.

Soweit es aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht ausgeschlossen ist, ermöglicht das Kultusministerium daher eine Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in verschiedenen Modellen.

Die derzeitige entsprechende Quote der Teilzeitbeschäftigten von lediglich 8 % soll hierdurch deutlich erhöht werden.

c) Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und die automatisierte Arbeitszeiterfassung schafft durch die gleitende Arbeitszeit und verschiedene Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleichs weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten und erheblichen Freiraum für eine persönliche Arbeitszeitgestaltung.

d) Telearbeit

Das Kultusministerium ermöglicht, unter den Voraussetzungen der Dienstvereinbarung, Telearbeit als besondere Arbeitsform. Hierdurch werden Beschäftigte unterstützt, familiäre Anforderungen mit den dienstlichen Belangen des Arbeitgebers für beide Seite gewinnbringend in Einklang zu bringen. Auch Teilzeitbeschäftigte können Telearbeit wahrnehmen, was im Einzelfall auch eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit fördern kann.

Im Sommer 2020 wurden alle Arbeitsplätze mit Notebooks ausgestattet. Damit wurden bestmögliche Voraussetzungen für Telearbeit geschaffen. Die in den Jahren 2020 und 2021 gemachten Erfahrungen mit der Pandemie sollen für weitere Überlegungen herangezogen und ausgewertet werden, um flexible Arbeitsformen verstärkt zu ermöglichen. Eine Arbeitsgruppe unter der Federführung des Personalreferats und der Teilnahme des örtlichen Personalrats, der Beauftragte für Chancengleichheit sowie der Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten soll hierzu weitere Maßnahmen entwickeln.

e) Kinderbetreuung

Eine zuverlässige, flexible, wohnort- oder arbeitsplatznahe Betreuung für Kinder ist ein maßgeblicher Aspekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Derzeit stehen Beschäftigten des Kultusministeriums in einzelnen Einrichtungen der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH Nachrückerplätze für Landesbedienstete zur Verfügung. Das Kultusministerium wird die Möglichkeit der Zurverfügungstellung von Belegplätzen prüfen.

In Fällen einer unvorhergesehenen Betreuungssituation und gleichzeitig erforderlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz kann ein Elternteil sein Kind im Ausnahmefall auch am Arbeitsplatz betreuen, sofern dies die Arbeit nicht erheblich beeinträchtigt. Voraussetzung ist eine entsprechende Absprache mit der oder dem Vorgesetzten. Das Kultusministerium wird hierfür zukünftig ein Eltern-Kind-Zimmer einrichten. Die „Spielekiste“ steht ebenfalls zur Nutzung bereit.

f) Informationsplattform zu den Themen "Beruf und Familie/Pflege"

Das Kultusministerium wird eine Intranetseite "Beruf und Familie/Pflege" erstellen, in welcher u. a. folgende Informationen kompakt dargestellt werden:

- Allgemeine Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen
- Allgemeine Informationen zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Stuttgart
- Informationen zu Betreuungseinrichtungen, in denen Landesbedienstete Vorrang haben bzw. in welchen es Belegplätze für das Land gibt

IV. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.