

Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan

des Ministeriums für Verkehr Baden-Württemberg

2016 – 2022

zum Stichtag 30. Juni 2019

– Ministerium und nachgeordneter Bereich –



Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	4
2.	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
2.1.	Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im VM	5
2.1.1.	Höherer Dienst.....	6
2.1.2.	Gehobener Dienst.....	8
2.1.3.	Mittlerer Dienst	9
2.2.	Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich	10
2.3.	Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsfunktionen	11
2.4.	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	13
2.5.	Telearbeit.....	14
2.6.	Beförderungen und Höhergruppierungen	15
3.	Stellenbesetzungsverfahren.....	16
3.1.	Stellenausschreibungen und Bewerbungen.....	16
3.2.	Einstellungen.....	17
4.	Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen	17
4.1.	Mittlere Führungsebene.....	17
4.2.	Führungslehrgang.....	18
4.3.	Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn	18
5.	Gremienbesetzung nach § 13 Chanceng	18
6.	Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben	19
6.1.	Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen	19

6.2.	Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich	21
6.3.	Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen.....	23
6.4.	Weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	24
7.	Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen	27
8.	Bekanntmachung	27

1. Einführung

Am 17. Februar 2016 hat der baden-württembergische Landtag das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) beschlossen.

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren.

Am 1. September 2016 trat der aktuelle Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Verkehr mit Stichtag 1. September 2016 für die Jahre 2016 bis 2022 in Kraft. Nach § 8 Abs. 3 ChancenG ist nach drei Jahren ein Zwischenbericht zu erstellen, in dem der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt wird. Der Zwischenbericht gliedert sich in eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, eine Übersicht über Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen und der Gremienbesetzung sowie die Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben. Der vorliegende Zwischenbericht basiert auf den Daten zum Stichtag 30. Juni 2019.

Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nicht nur Aufgabe des Personalreferats und der Personalvertretungen, sondern muss von allen Beschäftigten des Hauses, insbesondere von Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, verwirklicht werden.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt.

Dr. Uwe Lahl
Ministerialdirektor

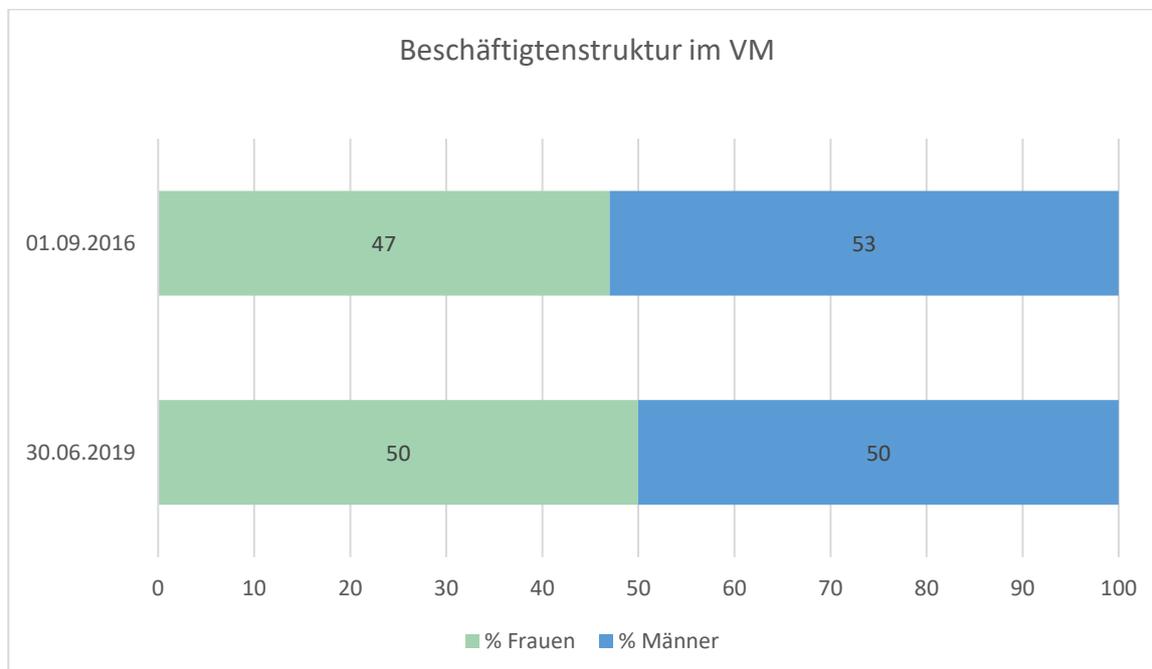
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Mit der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des Verkehrsministeriums und des nachgeordneten Bereichs des höheren Dienstes im Bereich Straßen bei den Landratsämtern wird die Entwicklung zum Stichtag 30. Juni 2019 dargestellt. Beschäftigte im Sinne des Zwischenberichts zum Chancengleichheitsplan sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Beschäftigte die beurlaubt, in Elternzeit oder die vom oder zum Verkehrsministerium abgeordnet sind.

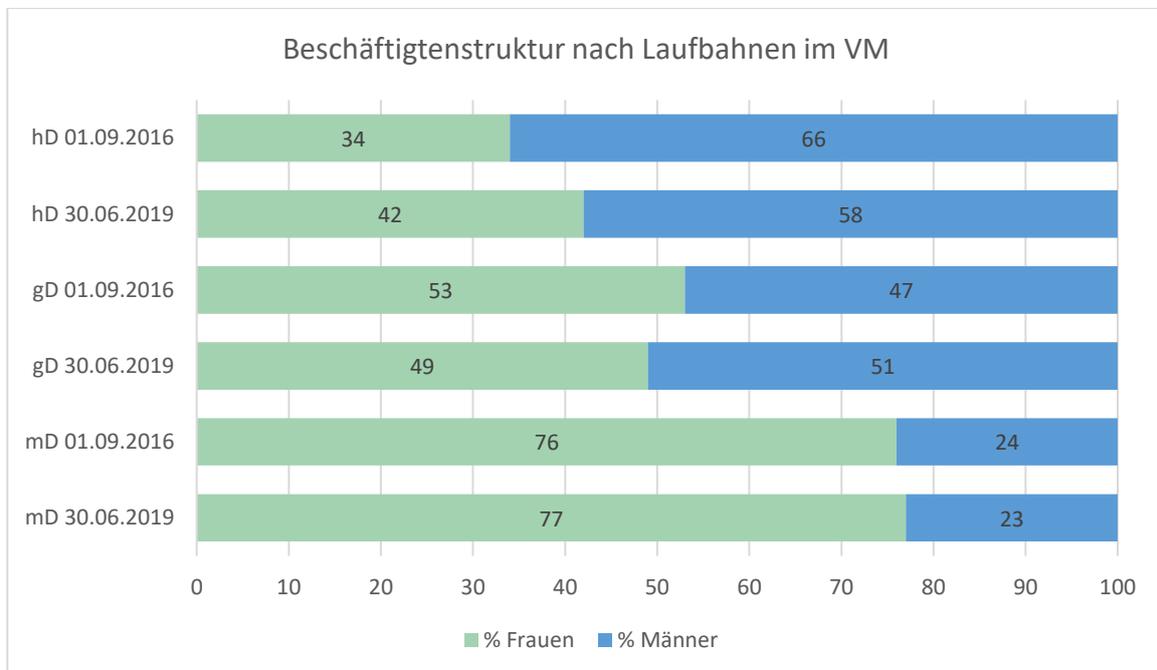
2.1. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im VM

Zum Stichtag 30. Juni 2019 waren im Ministerium für Verkehr Baden-Württemberg 274 Personen, davon 136 Frauen und 138 Männer beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 50%.

Von den 274 Beschäftigten waren 23 Personen (17 Frauen und 6 Männer) beurlaubt oder in Elternzeit. 12 Personen (4 Frauen und 8 Männer) waren zum Verkehrsministerium abgeordnet.



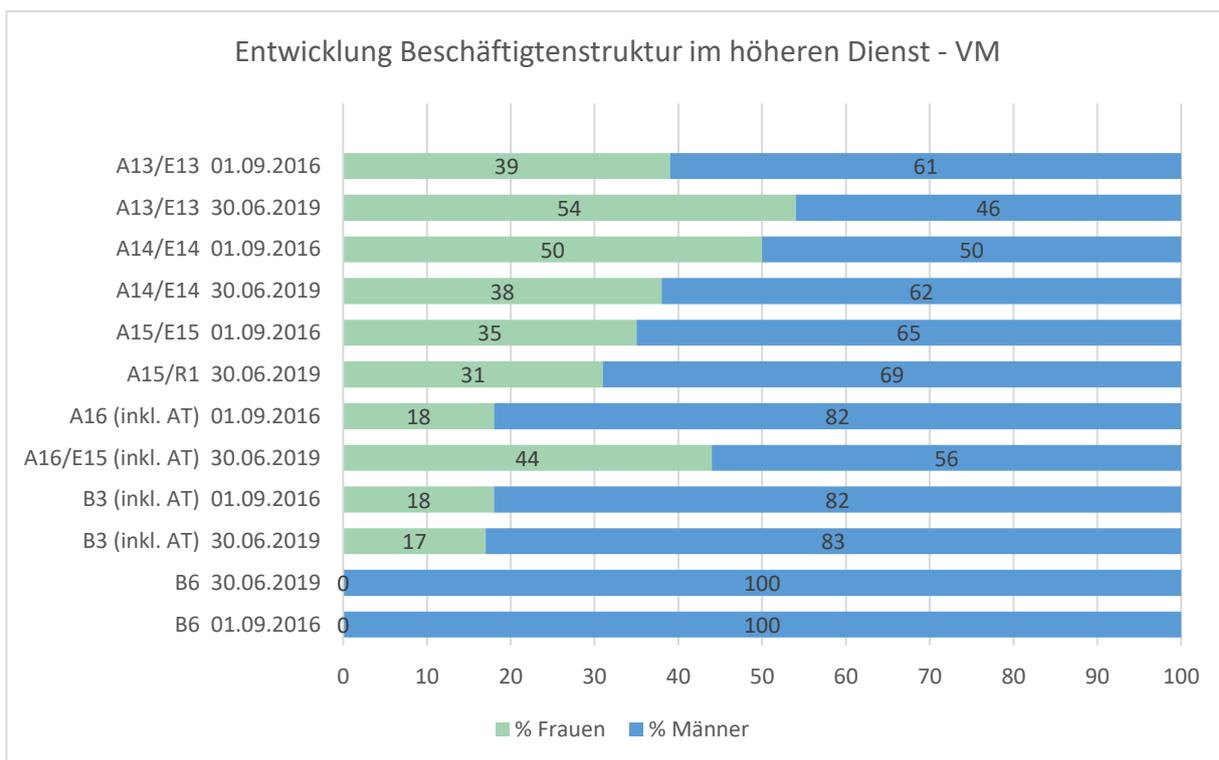
Im Vergleich zum Chancengleichheitsplan mit Stichtag 1. September 2016 stieg die Anzahl der Beschäftigten um 51 Personen, davon 32 Frauen. Der Zuwachs an Frauen erfolgte in erster Linie im höheren Dienst.



2.1.1. Höherer Dienst

Am 30. Juni 2019 waren im höheren Dienst 162 Personen, davon 68 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 42% und ist im Vergleich zum 1. September 2016 um 8 Prozentpunkte gestiegen.¹

¹ Im Chancengleichheitsplan 2016 wurde die Besoldungsgruppe A15/E15 zusammengefasst. Die Entgeltgruppe E15 wurde im Zwischenbericht der Besoldungsgruppe A16 zugeordnet. Dadurch sind ggfs. abweichende Zahlen möglich.



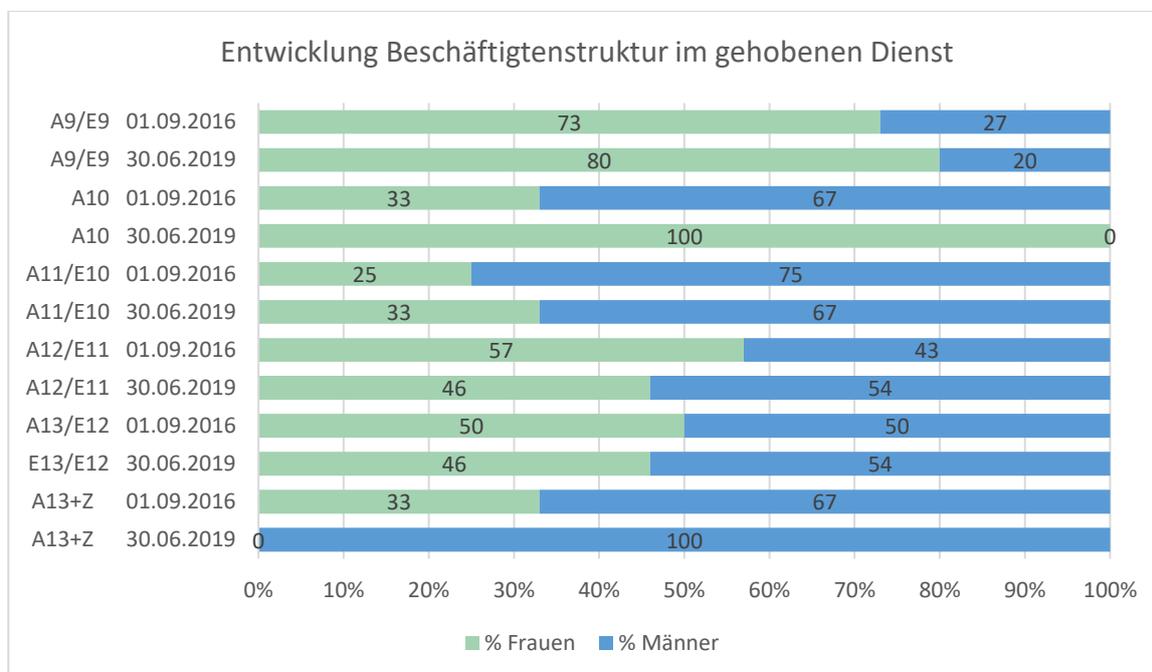
Der Anteil an Frauen konnte insbesondere im Eingangsamt A13/E13 aufgrund der Neueinstellungen erhöht werden. Insbesondere in der Besoldungsgruppe A16/E15/E15Ü konnte der Frauenanteil v.a. durch Beförderungen/Höhergruppierungen verdoppelt werden. In den übrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist der Frauenanteil annähernd gleichgeblieben, lediglich im Bereich A14/E14 ist der Frauenanteil durch die Zunahme in den höheren Besoldungsgruppen gesunken.

Im höheren Dienst sind schwerpunktmäßig Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Von den 162 Beschäftigten sind 95 Personen (33 Frauen und 62 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 67 Personen (35 Frauen und 32 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

107 Personen (52 Frauen und 55 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil an Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt 49%. Dem technischen Dienst sind 55 Personen (16 Frauen und 39 Männer) zugeordnet. Der Frauenanteil beträgt 29%. Seit 1. September 2016 konnte der Frauenanteil im technischen Dienst um 18 Prozentpunkte von 11% auf 29% gesteigert werden.

2.1.2. Gehobener Dienst

Am 30. Juni 2019 waren im gehobenen Dienst 65 Personen, davon 32 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 49%.



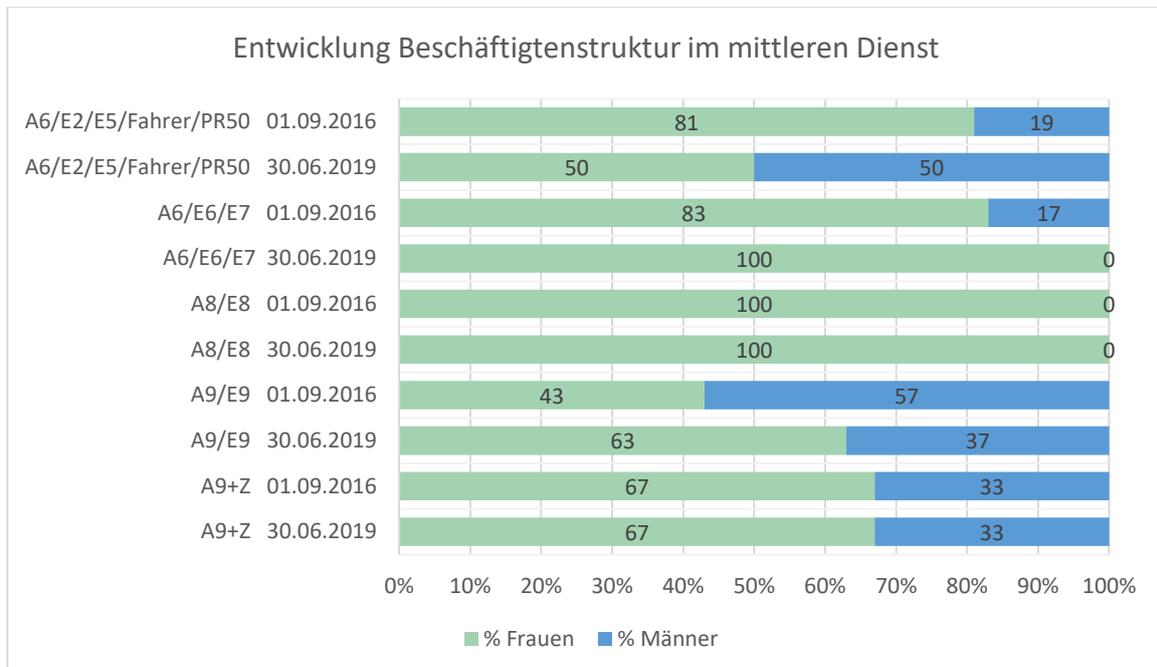
Der Frauenanteil überwiegt vor allem im Eingangsamt der Laufbahn und im ersten Beförderungsamte. Im zweiten Beförderungsamte und im Spitzenamte des gehobenen Dienstes A13/E12 ist der Frauen- und Männeranteil nahezu ausgeglichen. A13+Z ist das Spitzenamte des gehobenen technischen Dienstes. In diesem Bereich sind ausschließlich Männer beschäftigt.

Im gehobenen Dienst sind größtenteils Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Von den 65 Beschäftigten sind 52 Personen (30 Frauen und 22 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 13 Personen (2 Frauen und 11 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

54 Personen (32 Frauen und 22 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil an Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt 59%. Der gehobene technische Dienst wird von Männern dominiert. 11 Personen (11 Männer) sind dem technischen Dienst zugeordnet. Frauen sind im gehobenen technischen Dienst nicht vertreten.

2.1.3. Mittlerer Dienst

Am 30. Juni 2019 waren im mittleren Dienst 47 Personen, davon 36 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 77%. Im mittleren Dienst sind Frauen weiterhin nicht unterrepräsentiert.



Der Frauenanteil liegt bei allen Besoldungs-/Entgeltgruppen bei mindestens 50% und hat insbesondere in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A7/E6/E7 sowie in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/E9 deutlich zugenommen. Das Finanzministerium hat 2018 zugestimmt, die zweiten Vorzimmerkräfte eines Abteilungsleiters übertariflich für die Dauer der Wahrnehmung der Tätigkeit in Entgeltgruppe 6 einzugruppieren. Damit konnten diese Personen im Verkehrsministerium entsprechend höhergruppiert werden.

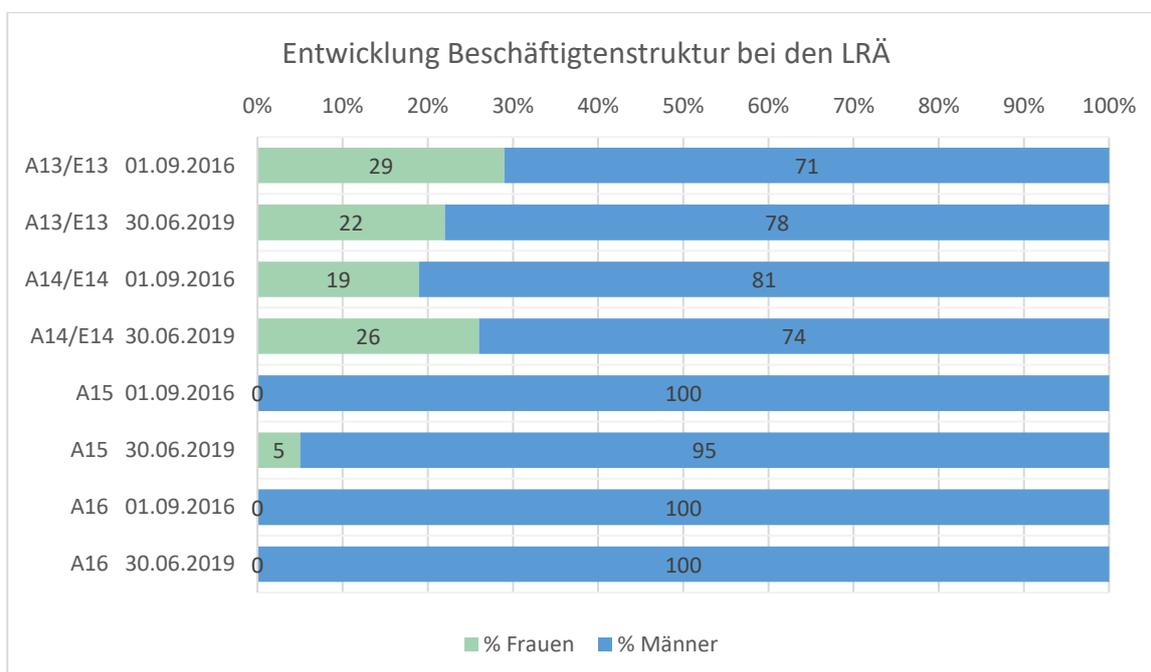
Im mittleren Dienst sind überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Von den 47 Beschäftigten sind 12 Personen (8 Frauen und 4 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 35 Personen (28 Frauen und 7 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig. Es handelt sich in erster Linie um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sekretariat, in den Registraturen und im Hausdienst.

43 Personen (36 Frauen und 7 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil an Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt 84%. Dem technischen Dienst sind 4 Personen (4 Männer) zugeordnet. Frauen sind im mittleren technischen Dienst nicht vertreten.

2.2. Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich

Das Ministerium für Verkehr ist für die Stellen des höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes der Landratsämter im Bereich Straßenbau personalwirtschaftlich zuständig. Dabei handelt es sich ausschließlich um Stellen der technischen Laufbahn.

Am 30. Juni 2019 waren im höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes der Landratsämter im Bereich Straßenbau 60 Personen, davon 10 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt weiterhin bei 17 %.

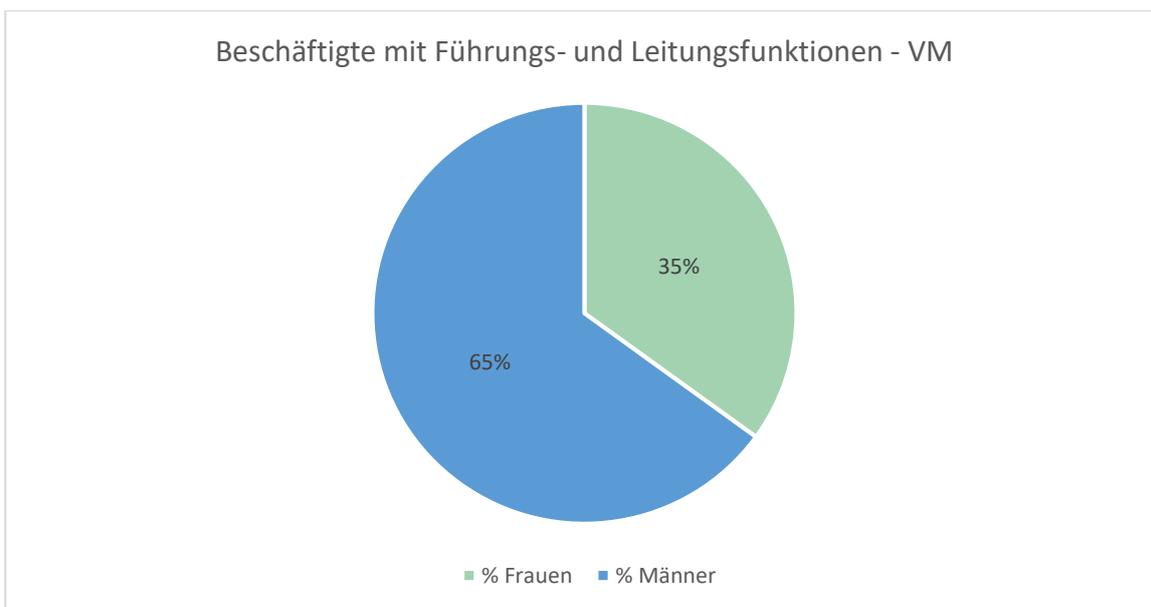


In den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen ist die Verteilung von Frauen und Männern nahezu gleichgeblieben. Durch die Beförderung von einer Frau nach Besoldungsgruppe A14 ist der Frauenanteil im Eingangsamtsamt leicht gesunken und im ersten Beförderungsamtsamt gestiegen. Auch in der Besoldungsgruppe A15 ist nun eine Frau vertreten.

Im nachgeordneten Bereich sind überwiegend Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Von den 60 Beschäftigten sind 50 Personen (7 Frauen und 43 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 10 Personen (3 Frauen und 7 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

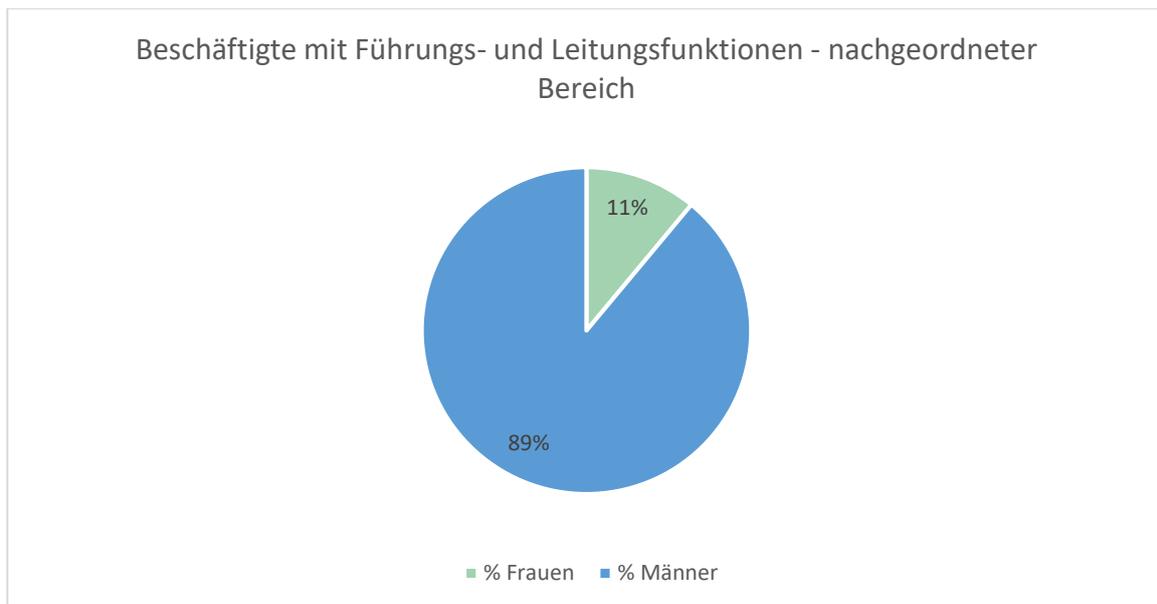
2.3. Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsfunktionen

Am 30. Juni 2019 hatten im Verkehrsministerium 51 Beschäftigte eine Führungs- und Leitungsfunktion inne, davon 18 Frauen. Bei den Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsfunktionen wurden 4 Abteilungsleitungen, 23 Referatsleitungen (davon 4 stellvertretende Abteilungsleitungen) und deren Stellvertretungen sowie die Leitungen der Zentralstelle, der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und deren Stellvertretungen und die Leitung des Ministerbüros berücksichtigt. Es gab keine Abteilungsleiterin, 8 Referatsleiterinnen, davon eine stellvertretende Abteilungsleiterin und 8 stellvertretende Referatsleiterinnen. Die Zentralstelle und das Ministerbüro wurden von einer Frau geleitet. Dies entspricht einem Frauenanteil von 35 %. Im Vergleich zum 1. September 2016 hat sich der Frauenanteil in Positionen mit Führungs- und Leitungsfunktion um 9 Prozentpunkte (7 Frauen) erhöht. Von den 51 Beschäftigten waren 5 Personen in Teilzeit beschäftigt, davon 3 Referatsleitungen und 2 stellvertretende Referatsleitungen.



Im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern gibt es 34 Straßenbauämter. Als Leitungsfunktionen wurden im Zwischenbericht alle Beschäftigten berücksichtigt, die eine nach Besoldungsgruppe A15 oder A16 bewertete Funktionsstelle innehaben.²

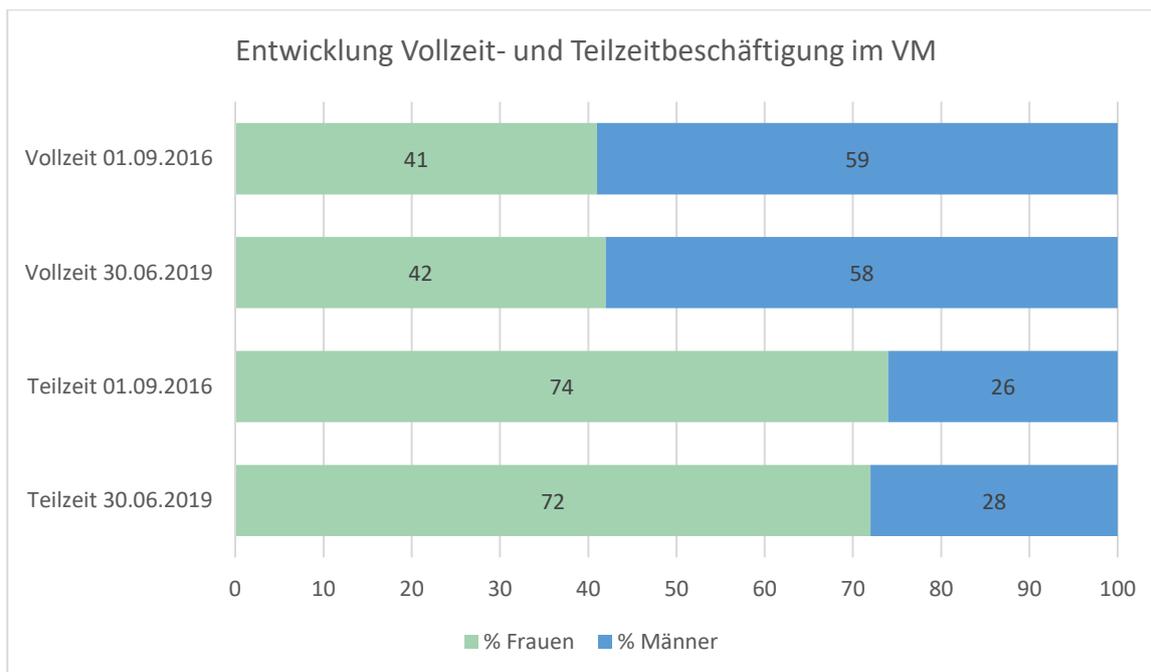
Somit waren am 30. Juni 2019 insgesamt 28 Personen in einer Führungs- und Leitungsfunktion tätig, davon 3 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 11 %.



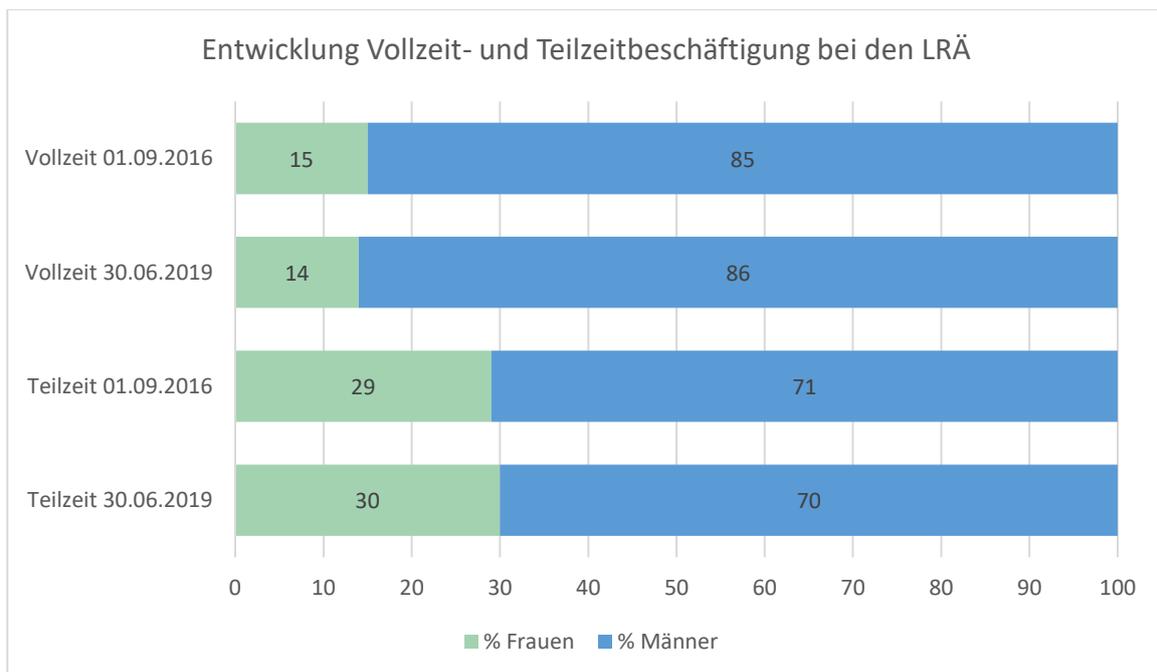
² Im Chancengleichheitsplan 2016 wurden als Leitungsfunktionen Amtsleitungen und deren Stellvertretungen berücksichtigt, sofern sie unmittelbar einem Dezernat nachgeordnet waren. Im Zwischenbericht beschränkt sich die Leitungsfunktion auf Beschäftigte mit einer nach Besoldungsgruppe 15 und A16 bewerteten Funktionsstelle. Dadurch sind zum Stichtag 30.06.2019 weniger Personen in Leitungsfunktionen vertreten (28 Personen) als im Chancengleichheitsplan 2016 (44 Personen).

2.4. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2019 waren von 274 Beschäftigten 207 Personen (88 Frauen und 119 Männer) in Vollzeit und 67 Personen (48 Frauen und 19 Männer) in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Teilzeitanteil von insgesamt 24%. Weiterhin ist der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich.

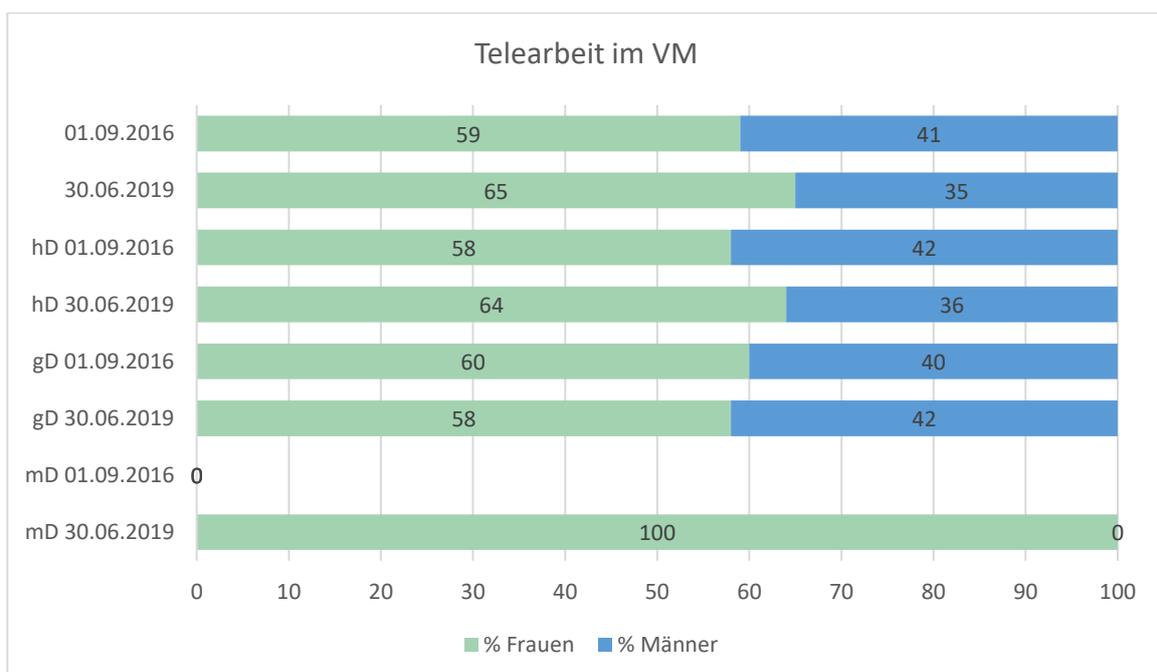


Im nachgeordneten Bereich waren am 30. Juni 2019 von 60 Beschäftigten 50 in Vollzeit (7 Frauen und 43 Männer) und 10 (3 Frauen und 7 Männer) in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Teilzeitanteil von insgesamt 17 %.



2.5. Telearbeit

Die Anzahl der Beschäftigten in Telearbeit im Verkehrsministerium nimmt kontinuierlich zu. Zum Stichtag 30. Juni 2019 waren 43 Personen in Telearbeit tätig, davon 27 Frauen und 16 Männer. Die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat sich seit 1. September 2016 von 22 Personen auf 43 Personen fast verdoppelt. Die Zunahme erfolgte schwerpunktmäßig im gehobenen und höheren Dienst.



Die erhöhte Inanspruchnahme von Telearbeit ist auf die erleichterten Voraussetzungen zurückzuführen, die seit 01.11.2017 im Rahmen der Dienstvereinbarung Telearbeit im Verkehrsministerium gelten. Neben der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird beispielsweise auch zur Kompensation langer Anfahrtswege zunehmend Telearbeit in Anspruch genommen. Neben der alternierenden Telearbeit, die in einem regelmäßigen Rhythmus und festgelegten Umfang teilweise in der Privatwohnung und teilweise in der Dienststelle erbracht wird, besteht seit 01.11.2017 auch erstmals die Möglichkeit des situativen mobilen Arbeitens. Hierbei kann kurzfristig, nach Absprache mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten, aus dienstlichen Gründen oder aufgrund einer persönlichen Situation außerhalb der Dienststelle gearbeitet werden.

2.6. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Betrachtungszeitraum vom 1. September 2016 bis 30. Juni 2019 gab es im Verkehrsministerium 64 Beförderungen. Hiervon entfielen 4 Beförderungen (3 Frauen, 1 Mann) auf den mittleren Dienst, 38 Beförderungen (19 Frauen, 19 Männer) auf den gehobenen Dienst und 22 Beförderungen (7 Frauen, 15 Männer) auf den höheren Dienst.

Laufbahn	Beförderung nach Besoldungsgruppe	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Mittlerer Dienst	A7	3	3	0
	A8	1	0	1
Summe		4	3	1
Gehobener Dienst	A10	6	4	2
	A11	6	2	4
	A12	12	7	5
	A13	14	6	8
Summe		38	19	19
Höherer Dienst	A14	9	3	6
	A15	5	2	3
	A16	3	2	1
	B3	4	0	4
	B6	1	0	1
	Summe		22	7

Im nachgeordneten Bereich des höheren Dienstes im Bereich Straßen bei den Landratsämtern gab es im Betrachtungszeitraum 15 Beförderungen (2 Frauen, 13 Männer). Der geringe Anteil von Beamtinnen im technischen Bereich von 14 % spiegelt sich auch bei den Beförderungen wider.

Beförderung nach Besoldungsgruppe	Anzahl Personen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
A14	8	1	7
A15	7	1	6

Nach Abschluss der aktuellen Regelbeurteilungsrunde 2018 in diesem Bereich sind weitere Beförderungen geplant.

Im Berichtszeitraum haben 3 Frauen und 1 Mann höherwertige Tätigkeiten übernommen und wurden daher höhergruppiert. Außerdem konnten die zweiten Vorzimmerkräfte mit Zustimmung des Finanzministeriums übertariflich eingruppiert werden und wurden daher höhergruppiert. Die ersten Vorzimmerkräfte einer Abteilungsleitung und die ersten und zweiten Vorzimmerkräfte eines Ministerialdirektors waren bereits übertariflich eingruppiert. Insgesamt konnten somit 5 Frauen in den Vorzimmern übertariflich eingruppiert werden. Darüber hinaus haben 4 Personen (2 Frauen und 2 Männer) eine außertarifliche Vergütung erhalten.

Im nachgeordneten Bereich im höheren bautechnischen Dienst bei den Landratsämtern erfolgte keine Höhergruppierung.

3. Stellenbesetzungsverfahren

3.1. Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Zeitraum vom 1. September 2016 bis 30. Juni 2019 wurden im Verkehrsministerium 167 Stellen ausgeschrieben.³ Beworben haben sich 3.362 Personen, davon 1.710 Frauen und 1.652 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 51%.

³ Zu den Stellenausschreibungen zählen alle hausinternen, landesinternen und öffentlichen Ausschreibungen sowie Interessenbekundungsverfahren.

Im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern wurden 29 Stellen ausgeschrieben. Hierauf haben sich 109 Personen, davon 25 Frauen und 84 Männer, beworben. Die Anzahl der Bewerbungen von Männern überwog deutlich und lag bei 77%. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Stellen dem technischen Bereich zugeordnet sind und dieser nach wie vor auch bei den Studierenden überproportional von Männern gewählt wird.

3.2. Einstellungen

Im Auswertungszeitraum wurden 200 Personen davon 111 Frauen eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 56%. Die Differenz zwischen den ausgeschriebenen Stellen und den Einstellungen resultiert aus Sammelausschreibungen, bei denen mit einer Ausschreibung mehrere Stellen besetzt werden konnten. Außerdem wurden einzelne Stellen mit (mehreren) Teilzeitbeschäftigten besetzt.

Im nachgeordneten Bereich wurden im Auswertungszeitraum 19 Personen eingestellt, davon 5 Frauen. Der Frauenanteil bei den Einstellungen betrug 26% und spiegelt die Verteilung der Geschlechter bei der Anzahl der Bewerbungen wider.

4. Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen

4.1. Mittlere Führungsebene

An der verpflichtenden Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene (MFE) haben im Berichtszeitraum 14 Referatsleitungen und stellvertretende Referatsleitungen, davon 8 Frauen und 6 Männer, teilgenommen.⁴ Dies entspricht einem Frauenanteil von 57%. Der gestiegene Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen seit 1. September 2016 spiegelt sich hier wider.

Seit Ende 2018 wird den nach Besoldungsgruppe A 15 oder A 16 besoldeten Amtsleitungen der Straßenbauämter bei den Landratsämtern auf freiwilliger Basis die Teilnahme an der Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene ermöglicht. 14 Personen, davon 2 Frauen, haben ihr Interesse an der Qualifizierungsreihe bekundet. Der geringere Frauenanteil resultiert aus der Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Positionen.

⁴ Die Anzahl bezieht sich auf die Personen, die die Qualifizierung der mittleren Führungsebene im Zeitraum 01.09.2016 bis 30. Juni 2019 begonnen haben.

4.2. Führungslehrgang

Zum Führungslehrgang wurden im Berichtszeitraum zwei Personen, davon eine Frau und ein Mann, entsandt.

4.3. Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn

Im Berichtszeitraum waren 7 Personen (6 Frauen und 1 Mann) mit Bewerbungen für eine Aufstiegsstelle vom gehobenen in den höheren Dienst erfolgreich. Davon konnten 2 Personen (1 Frau und 1 Mann) im nachgeordneten Bereich vom gehobenen in den höheren technischen Dienst aufsteigen. Im Verkehrsministerium konnte eine Frau bereits in den höheren nichttechnischen Dienst aufsteigen, 4 Frauen haben sich bei den letzten Auswahlverfahren durchgesetzt und befinden sich aktuell in der einjährigen Bewährungsphase für einen Aufstieg.

Damit betrug der Anteil an Frauen, die sich im Berichtszeitraum erfolgreich auf eine Aufstiegsstelle beworben haben 86%.

Der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst erfolgt grundsätzlich über ein Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen. Im Berichtszeitraum hat sich eine Frau erfolgreich um einen Studienplatz beworben und wurde für die Dauer des Studiums beurlaubt.

5. Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG

Vom Ziel einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, ist das Ministerium für Verkehr noch weit entfernt. Zum 30. Juni 2019 übten Angehörige des Ministeriums für Verkehr 65 Gremienmitgliedschaften aus. In 5 Fällen waren Frauen Mitglieder in Gremien. Hintergrund ist, dass die Mandatsausübung wegen des erforderlichen fachlichen Bezugs zum auszuübenden Mandat regelmäßig an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist (z.B. Verbundreferentin oder Verbundreferent). Nur durch eine schrittweise Erhöhung der Anzahl von Frauen in den für eine mögliche Mandatsübernahme relevanten Fachbereichen (insbesondere in Abteilung 3) wird sich der Frauenanteil der vom Ministerium für Verkehr in Gremien entsandten Personen erhöhen lassen. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass es gerade in diesem vermeintlich technisch geprägten Bereich schwierig ist, Frauen zu gewinnen (s. Ziffer 6).

6. Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben

Der Chancengleichheitsplan 2016 enthielt entsprechend dem ChancenG die Zielvorgaben, den Frauenanteil in den Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Insbesondere im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen sowie im technischen Bereich sollen Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung gezielt gefördert und der Frauenanteil erhöht werden. Ein weiteres Ziel war, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern.

Bei den im Chancengleichheitsplan 2016 – 2022 festgelegten Zielen konnten überwiegend messbare Fortschritte erzielt werden. Im technischen Bereich konnte der Anteil an Frauen entgegen der Zielvorgaben nicht signifikant erhöht werden. Dies ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass der Studienbereich überproportional von Männern gewählt wird.

6.1. Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen

Zur Erreichung dieses Ziels sollten folgende Maßnahmen beitragen:

- Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt
- Erhöhung des Anteils an Frauen in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A15
- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen

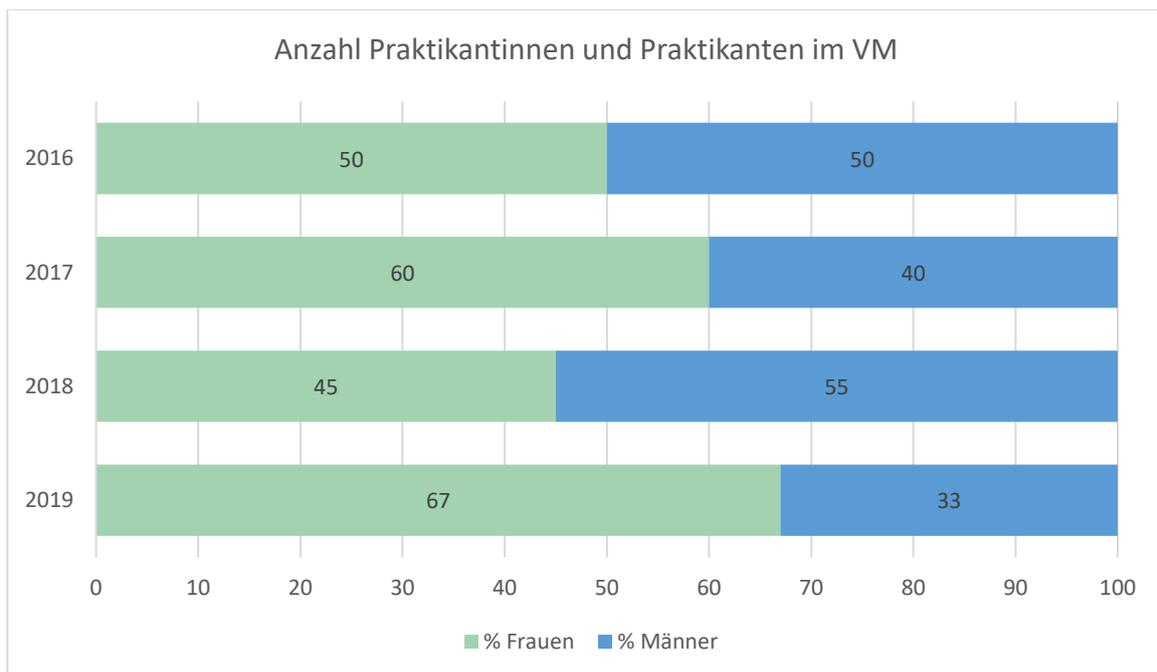
Zum Stichtag 30. Juni 2019 beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 42% und ist damit um 8 Prozentpunkte gestiegen. Im Eingangsamt A13/E13 hat sich der Frauenanteil um 15 Prozentpunkte auf 54% erhöht. Mit der Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich ist zukünftig auch (wieder) mit einer Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen zu rechnen. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/E14 ist der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren leicht gesunken. Dagegen konnte der Frauenanteil in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15/E15Ü von 18% auf 44% deutlich gesteigert werden. Bei Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 15 und A16 konnten Frauen und Männer in nahezu gleichem Umfang berücksichtigt werden.

Maßgebend für Beförderungsentscheidungen sind die dienstlichen Beurteilungen. Bei der Regelbeurteilungsrunde 2018 wurde daher darauf geachtet, dass sich Familien- und Pflegeaufgaben sowie Teilzeit, Telearbeit und Beurlaubungen nicht nachteilig auf die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten auswirken. Referat 11 hat zu diesen Themen vor Beginn der Regelbeurteilungsrunde eine Informationsveranstaltung für alle Führungskräfte durchgeführt. Zudem wurden alle Führungskräfte zu der Thematik „Personalgespräche im Rahmen des Beurteilungsverfahrens führen“, geschult. Auch für die nächste Regelbeurteilungsrunde 2021 sind im Vorfeld Schulungen für alle Führungskräfte geplant.

Um den Frauenanteil im höheren Dienst zu steigern, soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt werden. Im Betrachtungszeitraum wurden 58 % der Stellen mit Frauen besetzt (66 Personen). Diese Maßnahme soll fortgeführt werden, um mittel- und langfristig zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen zu kommen.

In Stellenausschreibungen weist das Verkehrsministerium darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und die Stellen grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden können. Zudem präsentiert sich das Verkehrsministerium als attraktiver Arbeitgeber, bei dem die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dank flexibler Arbeitszeitgestaltung und individueller Teilzeit- und Telearbeitsmöglichkeiten einen großen Stellenwert hat.

Darüber hinaus bietet das Verkehrsministerium ganzjährig Praktika in allen Abteilungen des Hauses an. Hierdurch können Studierende praktische Erfahrungen sammeln, an aktuellen Themen rund um Mobilität an der Schnittstelle zwischen Politik, Gesellschaft und Verwaltung mitarbeiten und das Verkehrsministerium als attraktiven Arbeitgeber kennenlernen. Mit einem Praktikum wird oftmals der Grundstein für eine spätere Beschäftigung im Verkehrsministerium oder der Landesverwaltung gelegt. Seit 1. September 2016 haben 36 Studierende, davon 20 Frauen und 16 Männer ein Praktikum im Verkehrsministerium absolviert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 56%.



Die Bewerbungen von Frauen und Männern für Praktika sind eher vom Zufall abhängig und schwer steuerbar. Um die Möglichkeit eines Praktikums im Verkehrsministerium zu bewerben, wurde ein Flyer „Praktikum beim Ministerium für Verkehr“ erstellt, der an Hochschulen versandt und bei Messeauftritten verteilt wird.

6.2. Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich

Die Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich hängt maßgeblich von der Anzahl der Absolventinnen in den entsprechenden Studiengängen ab. Nach einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit⁶ zum Thema MINT-Berufe hat der Frauenanteil in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) in den letzten Jahren zwar stetig zugenommen, lag im Studienjahr 2016/2017 dennoch bei nur knapp 30 %. Dies spiegelt sich auch bei den Bewerbungen und Einstellungen im technischen Bereich und beim Straßenbaureferendariat wider.

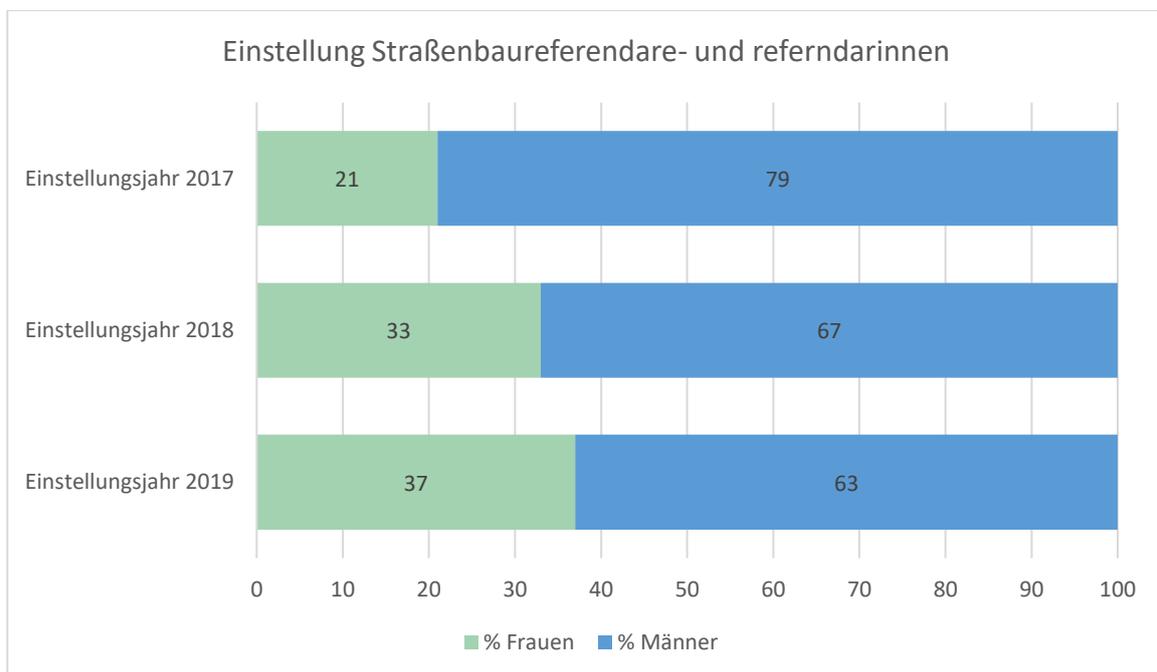
Für das Straßenbaureferendariat haben sich 2017, 2018 und 2019 durchschnittlich 50 Personen beworben, der Frauenanteil lag bei ca. 25%. Im Jahr 2017 wurden 19 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt, davon 4 Frauen und 15 Männer, im Jahr 2018 18 Baureferendarinnen und Baureferendare, davon 6 Frauen und 12

⁵ Berücksichtigt wurden Praktikantinnen und Praktikanten, die im Zeitraum 01.09.2016 bis 30.06.2019 das Praktikum begonnen haben.

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt–MINT-Berufe, Nürnberg, September 2018

Männer, im Jahr 2019 19 Baureferendarinnen und Baureferendare, davon 7 Frauen und 12 Männer. Der Frauenanteil im Straßenbaureferendariat konnte in den vergangenen drei Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Mit einer Erhöhung des Frauenanteils im Straßenbaureferendariat wird sich langfristig der Frauenanteil im technischen Bereich und in Führungspositionen im Straßenbaubereich weiter erhöhen.

Im Berichtszeitraum konnten 3 von 6 Referatsleitungen in der Abteilung Straßenverkehr, Straßeninfrastruktur im Verkehrsministerium mit Frauen besetzt werden.



Im Rahmen der „Entwicklungswerkstatt“ zur Personalgewinnung im technischen Bereich v.a. im Hinblick auf die Straßenbauverwaltung werden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Regierungspräsidien laufend Maßnahmen entwickelt, um insbesondere Frauen anzusprechen. Hier nur einige Beispiele: Cover von Flyern, die z.B. für eine Karriere in der Straßenbauverwaltung des Landes werben, werden verstärkt divers gestaltet, an Messeauftritten und Werbeveranstaltungen an Hochschulen nehmen Referentinnen teil, Frauen sollen zunehmend als Dozentinnen und Lehrbeauftragte an den Hochschulen eingesetzt werden, die Erfolgsgeschichten auf der Homepage des Verkehrsministeriums wurden um die Erfolgsgeschichten von Frauen ergänzt.

Auf Karrieremessen und an Hochschulen werden Frauen – insbesondere im technischen Bereich für die Straßenbauverwaltung– gezielt angesprochen. Dabei werden attraktive Karrierepfade aufgezeigt sowie auf die Vorteile einer Tätigkeit in der Landesverwaltung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hingewiesen. Das Verkehrsministerium nimmt gemeinsam mit den Regierungspräsidien jährlich am VHK-Karriere-Forum Bau teil, das insbesondere bei Studierenden im Bereich Bauingenieurwesen großen Zulauf findet. An weiteren Karrieremessen nehmen schwerpunktmäßig die Regierungspräsidien teil, um v.a. Nachwuchs für die Straßenbauverwaltung zu gewinnen.

6.3. Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen

In den Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes und den vergleichbaren Entgeltgruppen soll bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten weiterhin darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichmäßig vertreten sind. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden im Chancengleichheitsplan folgende Maßnahmen definiert:

- Mindestens hälftiger Frauenanteil in beiden Laufbahngruppen beibehalten, auch in den Spitzenämtern
- Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen und höheren Dienst gewährleisten

Zum Stichtag 30. Juni 2019 lag der Frauenanteil im mittleren Dienst bei 77% und im gehobenen Dienst bei 49%. Der hälftige Frauenanteil in beiden Laufbahngruppen wurde somit gehalten. Im mittleren Dienst konnte der Frauenanteil in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/E9 um 20 Prozentpunkte gesteigert werden, im Spitzenamt des A9+Z beträgt der Frauenanteil weiterhin 67%. Im gehobenen Dienst hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A12/E11 leicht zugunsten des Männeranteils entwickelt. In den vergangenen drei Jahren wurden dennoch gleich viele Frauen wie Männer befördert, bei den Beförderungen nach A 12 überwog der Frauenanteil. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 9 und A10 ist längerfristig mit einer Erhöhung des Anteils von Frauen in höheren Besoldungsgruppen zu rechnen.

Um weiterhin attraktive berufliche Entwicklungsperspektiven für Beamtinnen und Beamte zu bieten, hat das Verkehrsministerium unter Beteiligung der Personalvertretungen ein Aufstiegskonzept sowie Bausteine der Personalentwicklung für Verwaltungs- und Justizfachangestellte konzipiert. Mit dem Aufstiegskonzept werden die gesetzlichen Regelungen des § 22 LBG konkretisiert. Seit 1. September 2016 konnten in Aufstiegsverfahren vom gehobenen in den höheren Dienst im Zuständigkeitsbereich des Verkehrsministeriums 7 Aufstiegsstellen besetzt werden. Der Frauenanteil betrug 86%.

Die Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan sollen beibehalten werden, um den positiven Trend fortzusetzen.

6.4. Weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt in der heutigen Gesellschaft eine immer größere Bedeutung zu. Individuelle Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und mobiles Arbeiten werden sowohl von Beschäftigten als auch von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern stark nachgefragt. Bei der Arbeitgeberwahl spielen neben dem Gehalt zunehmend auch die Möglichkeiten für eine optimale Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf eine entscheidende Rolle. Insbesondere Frauen ist eine gute und einfache Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein wichtiges Anliegen, da sie oftmals Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Beruf zusammenbringen müssen. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ermöglicht Frauen einen schnellen Wiedereinstieg nach der Familienphase und damit bessere berufliche Entwicklungsperspektiven. Aber auch Männer fordern zunehmend Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Das Verkehrsministerium möchte Frauen und Männern hierfür gleichermaßen attraktive Rahmenbedingungen bieten.

Wiedereinstieg

Durchschnittlich sind Frauen in den letzten drei Jahren nach einem Jahr Elternzeit (Durchschnitt 12,2 Monate) in den Beruf zurückgekehrt. Der Wiedereinstieg erfolgt in der Regel in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 40% und 73,17%. Durchschnittlich lag der Beschäftigungsumfang bei 60% und wurde meist sukzessiv erhöht.

Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach der Elternzeit hat das Verkehrsministerium im Jahr 2018 probeweise zwei Belegplätze für die Kleinkindbetreuung in der privaten Kinderbetreuungseinrichtung „Little Giants“ am Charlottenplatz finanziert und diese Beschäftigten des Verkehrsministeriums angeboten. Die Belegplätze wurden nicht in Anspruch genommen. In der Folge wurden die Plätze daher wieder gekündigt. Bei Bedarf können die verfügbaren freien Plätze auch ohne die Belegrechte des Verkehrsministeriums in Anspruch genommen werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Falle eines kurzfristigen Betreuungseinganges auch die Möglichkeit, ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Die entsprechende Ausstattung wie Spielzeug und Wickeltisch ist vorhanden.

Elternzeit von Vätern

Die Zahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nahmen oder teilzeitbeschäftigt waren, stieg kontinuierlich an. Überwiegend wurden die sogenannten „Väter-Monate“ in Anspruch genommen, die auch auf zwei Zeitabschnitte von jeweils einem Monat verteilt werden können. Seit 1. September 2016 haben im Verkehrsministerium 16 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Im Schnitt betrug die Elternzeit 2,6 Monate. Hierbei wurden schwerpunktmäßig ein oder zwei Monate Elternzeit beantragt, nur in wenigen Fällen wurde eine längere Freistellung in Anspruch genommen. Von den 16 Männern waren bzw. sind sechs Männer in Teilzeit während der Elternzeit beschäftigt. Der Beschäftigungsumfang betrug zwischen 50% und 73,17%.

Teilzeit, Telearbeit und mobiles Arbeiten

Mit dem Umzug in das neue Dienstgebäude im Dorotheenquartier im Herbst 2017 wurden alle Arbeitsplätze mit Notebooks ausgestattet und so die idealen technischen Voraussetzungen für Telearbeit und mobiles Arbeiten geschaffen. Mit dem Virtual-Private-Network kann auch von zu Hause oder unterwegs bei entsprechender Datenverbindung auf die gleichen Anwendungen und Ablagen wie im Büro zugegriffen werden. In diesem Zuge wurden die Dienstvereinbarungen Arbeitszeit (DV-Arbeitszeit) und die Dienstvereinbarung Telearbeit (DV-Telearbeit) überarbeitet und an aktuelle Gegebenheiten angepasst. Die DV-Telearbeit wurde beispielsweise um das mobile Arbeiten erweitert. Mobiles Arbeiten kann kurzfristig situativ in Absprache mit den Vorgesetzten erfolgen. Damit bieten sich für die Beschäftigten bei Bedarf sehr gute Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Sowohl Telearbeit, mobiles Arbeiten als auch individuelle Teilzeitmodelle werden von den Beschäftigten gerne und häufig genutzt. Dies zeigt sich zum einen bei der gestiegenen Anzahl von Beschäftigten in Telearbeit, zum anderen bei der Vielzahl der unterschiedlichen Teilzeitmodelle. Da dies auch Auswirkungen auf den dienstlichen Ablauf hat, werden alle Führungskräfte im Rahmen von Workshops hierfür sensibilisiert. Beschäftigte können unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten die Arbeitszeit entsprechend ihren Bedürfnissen optimal verteilen.

Um die verschiedenen Teilzeit- und Telearbeitsmodelle optimal in den dienstlichen Ablauf zu integrieren und die Belange von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen, sollen interne Besprechungstermine vorrangig innerhalb der Funktionszeit stattfinden.

Fortbildungsangebote

Das Verkehrsministerium bietet allen Beschäftigten eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Dazu zählen Pflichtfortbildungen, Fortbildungen über Abteilungsbudgets sowie Inhouse-Veranstaltungen. Von den Pflichtfortbildungen sind die Einführungsqualifizierungen (EFQ) für neue unbefristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes sowie die Qualifizierungen der mittleren Führungsebene (MFE) erfasst. Fortbildungen über Abteilungsbudgets ermöglichen den Beschäftigten in Abstimmung mit den Vorgesetzten individuelle und bedarfsgerechte fachliche und überfachliche Fortbildungen. Darüber hinaus werden vermehrt In-House-Fortbildungen angeboten. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt dabei auf Fachthemen des Hauses und der öffentlichen Verwaltung.

Um neuen Beschäftigten den Einstieg in die Arbeit zu erleichtern, wird zudem regelmäßig ein Einführungstag für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten, bei dem sich die Abteilung 1 mit ihren Aufgaben und Zuständigkeiten vorstellt. Um Teilzeitkräften die Teilnahme an Schulungen zu erleichtern und diese generell bei allen Beschäftigten besser in die Arbeitsabläufe zu integrieren, werden vermehrt Halbtagesseminare angeboten. Diese werden von den Beschäftigten sehr gut angenommen. Mit dem 2019 eingeführten Feedbackbogen sollen die In-House-Angebote evaluiert und ggfs. nachgesteuert werden, um den Schulungsbedarf und die Fortbildungswünsche der Beschäftigten bestmöglich zu erfüllen.

7. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat an der Erstellung des Zwischenberichtes mitgewirkt (§ 8 Abs. 1 ChancenG). Der Personalrat, der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

8. Bekanntmachung

Der Zwischenbericht wird gem. § 7 Abs. 2 ChancenG im Internet veröffentlicht.