

**Chancengleichheitsplan  
des  
Ministeriums für Kultus, Jugend  
und Sport Baden-Württemberg  
2018 - 2024**

**zum Stichtag 30. Juni 2018**



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
<b>I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>5</b>
1. Allgemeines	5
2. Personalbestand	5
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	6
a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	7
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	8
c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	8
4. Teilzeitbeschäftigung	9
5. Telearbeit	12
6. Beurlaubungen	12
7. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	12
8. Auszubildende	14
9. Gremien	14
<b>II. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 Chanceng</b>	<b>15</b>
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	15
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	16
<b>III. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterrepräsentierten Bereichen</b>	<b>17</b>
1. Fortbildung	17
2. Personalentwicklungsmaßnahmen	17
3. Geschlechtergerechte Beurteilung	18
4. Geschlechtergerechte Sprache	19
5. Stellenausschreibungen und Personalauswahl	19
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	20
a) Flexible und passgenaue Teilzeitmodelle	20
b) Teilbarkeit von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	20
c) Flexible Modelle der gleitenden Arbeitszeit	21
d) Telearbeit	21
e) Kinderbetreuung	21
f) Informationsbroschüre „Beruf und Familie/Pflege“	21
<b>IV. Inkrafttreten</b>	<b>22</b>

## 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 und 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.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur stellt eine wichtige Grundlage für entsprechende Weichenstellungen zur Förderung der Chancengleichheit dar. In Anlehnung an die Vorgaben des ChancenG wurden hierfür folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2018 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen,
- die Zahl der in Telearbeit Beschäftigten,
- die Zahl der Beurlaubten,
- die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- die Zahl der Auszubildenden sowie
- die Gremienbesetzung nach § 13.

Auf dieser Basis können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, in den Blick genommen und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden.

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.

gez.

Gerda Windey

Ministerialdirektorin

# **I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

## **1. Allgemeines**

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2018 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. Daraus abgeleitete Handlungsfelder werden in den Kapiteln Ziele und Maßnahmen aufgezeigt.

## **2. Personalbestand**

Der Personalbestand des Kultusministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 298 Beschäftigte. 180 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 60 % entspricht. Im Gesamtpersonalbestand des Kultusministeriums liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

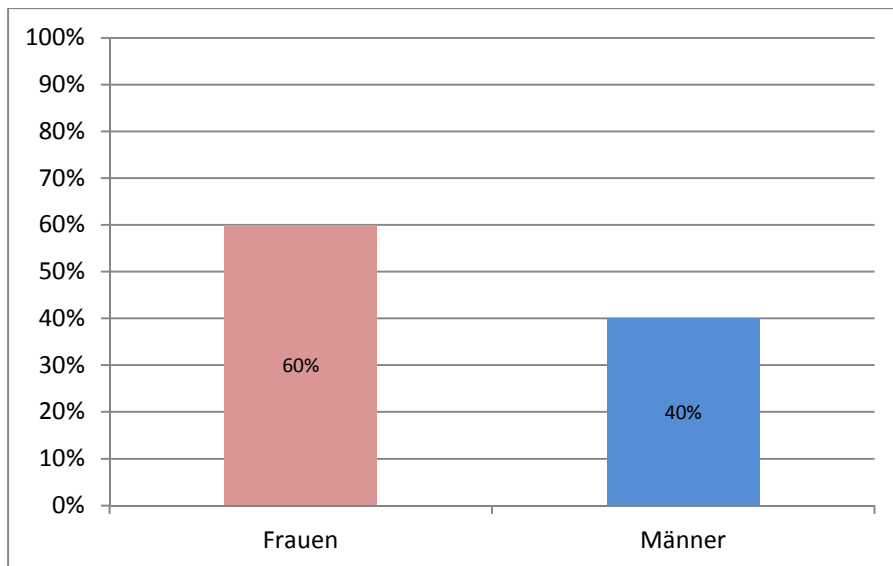


Abbildung 1: Beschäftigte des Kultusministeriums zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)

### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 298 Beschäftigten sind 100 Personen dem mittleren Dienst, 73 Personen dem gehobenen Dienst und 125 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:

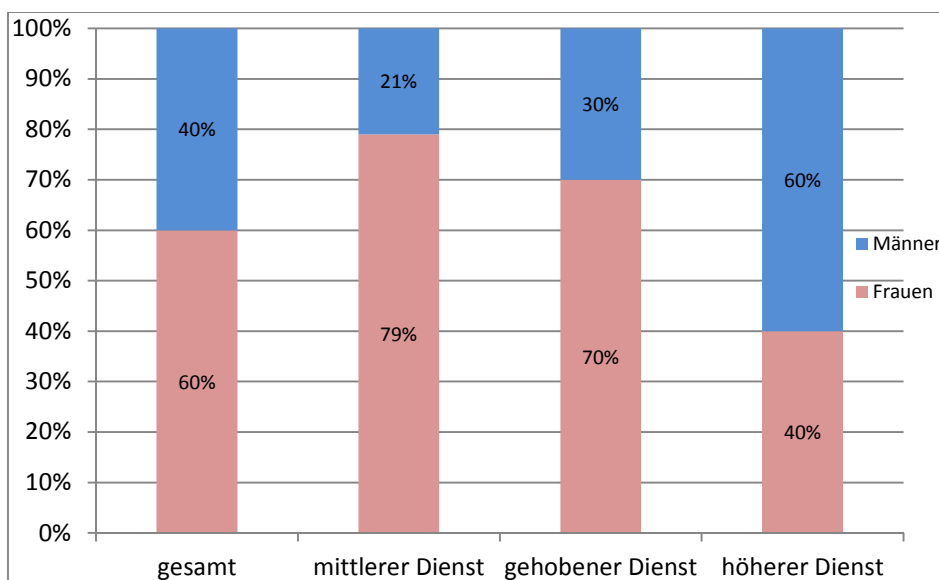


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Kultusministerium zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)

Bei einer Betrachtung der Laufbahngruppen insgesamt liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen somit 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 79 %.

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

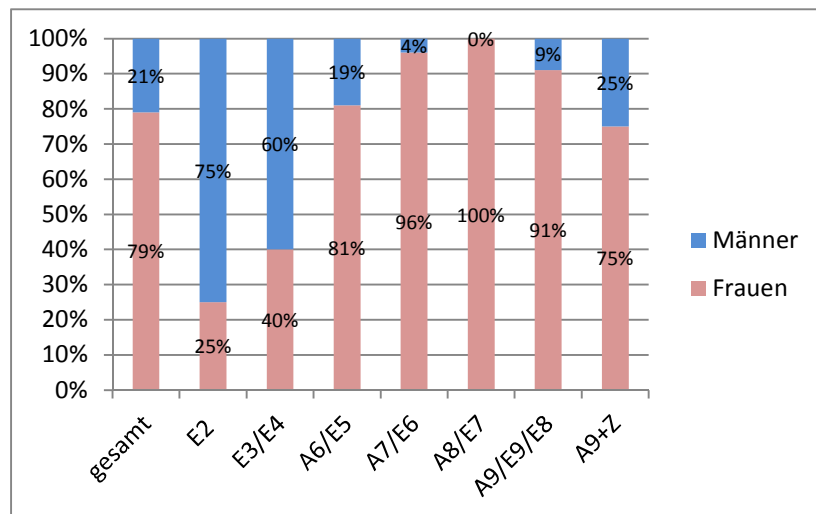


Abbildung 3: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)

In folgenden Bereichen lag der Anteil der Frauen unter 50 %: In der Entgeltgruppe E 2 betrug er 25 % und in der Entgeltgruppe E3/E4 betrug er 40 %. 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 70 %. 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:

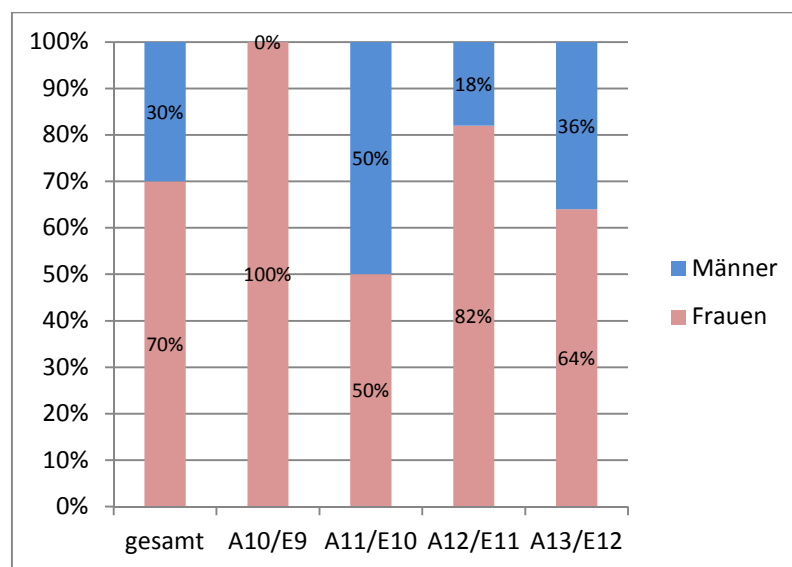


Abbildung 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)

Zum Stichtag 30. Juni 2018 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 100 %. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 11/E 10 war der Frauen-/Männeranteil ausgeglichen und bei Besoldungs-/Entgeltgruppe A 12/E 11 lag der Frauenanteil bei 82 %. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes A 13/E 12 überwog der Anteil der Frauen mit insgesamt 64 %.

## c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 40 %. In diesem Bereich liegt somit eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



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

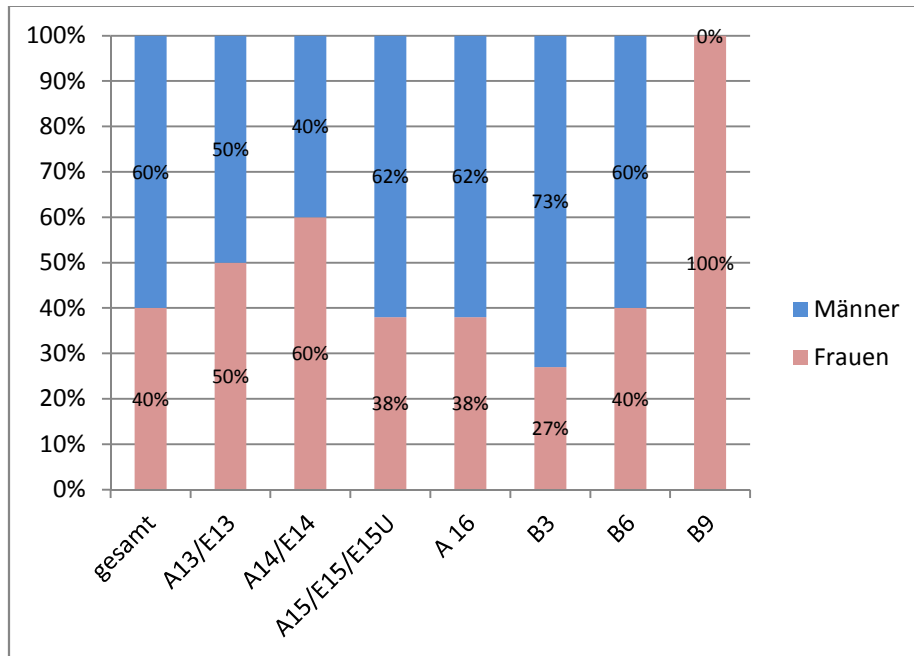


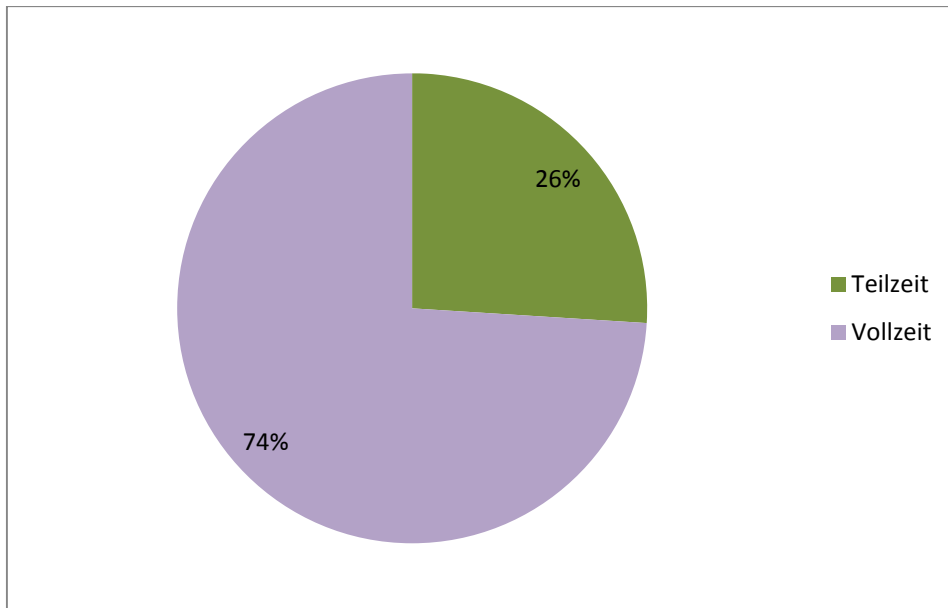
Abbildung 5: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangssamt des höheren Dienstes A 13/E 13 war der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen. In der Besoldungsgruppe A 14 bzw. Entgeltgruppe E 14 überwog der Frauenanteil mit 60 %. In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A15/E15/E15U, A16, B 3 und B 6 lag der Frauenanteil mit 38 %, 27 % sowie 40 % jeweils unter 50 %.

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

#### 4. Teilzeitbeschäftigung

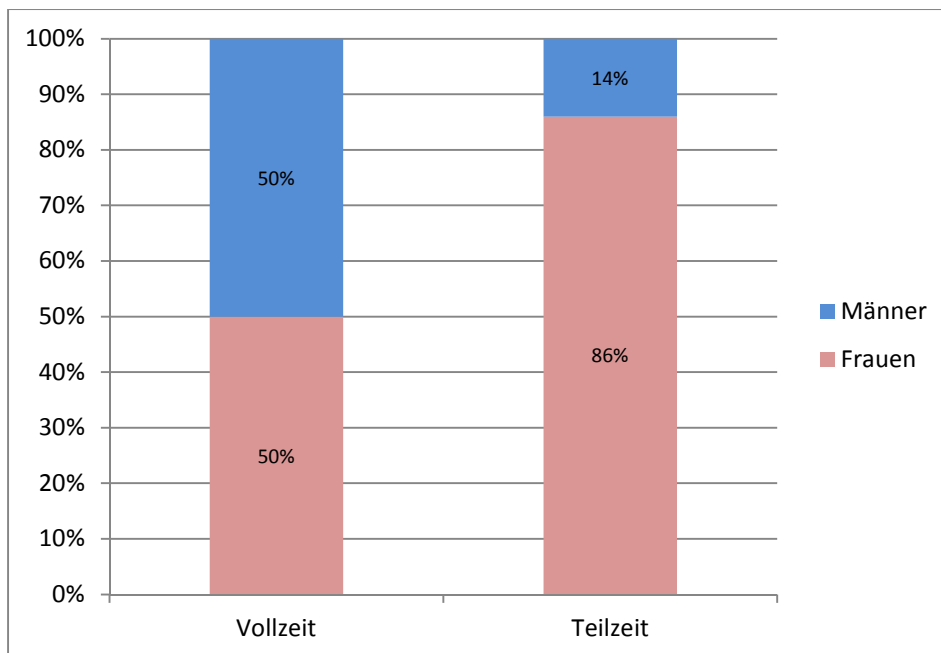
Am Stichtag 30. Juni 2018 arbeiteten von den 298 Beschäftigten 208 in Vollzeit, 73 Beschäftigte in Teilzeit und 17 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 26 %.



**Abbildung 6: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

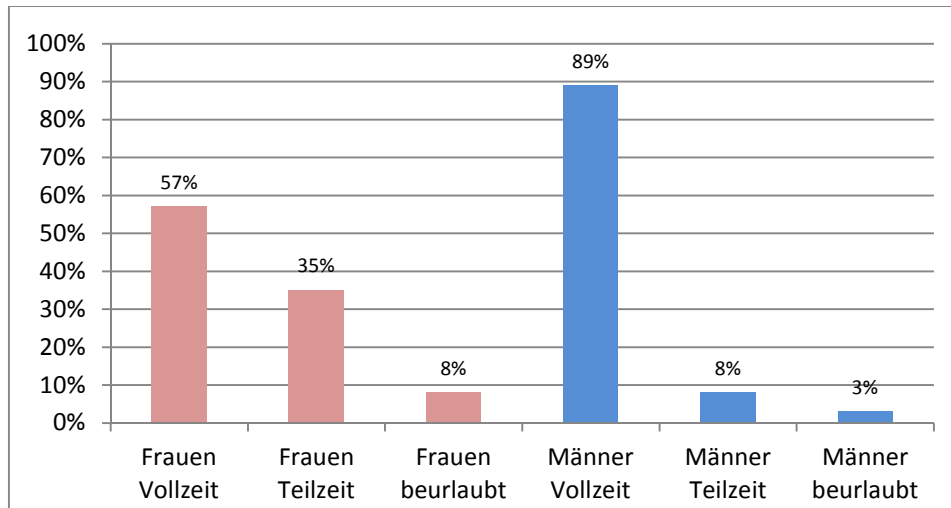
Der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit ist ausgeglichen.

Im Bereich der Teilzeit überwiegt der Frauenanteil erheblich: 86 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 14 % Männer.



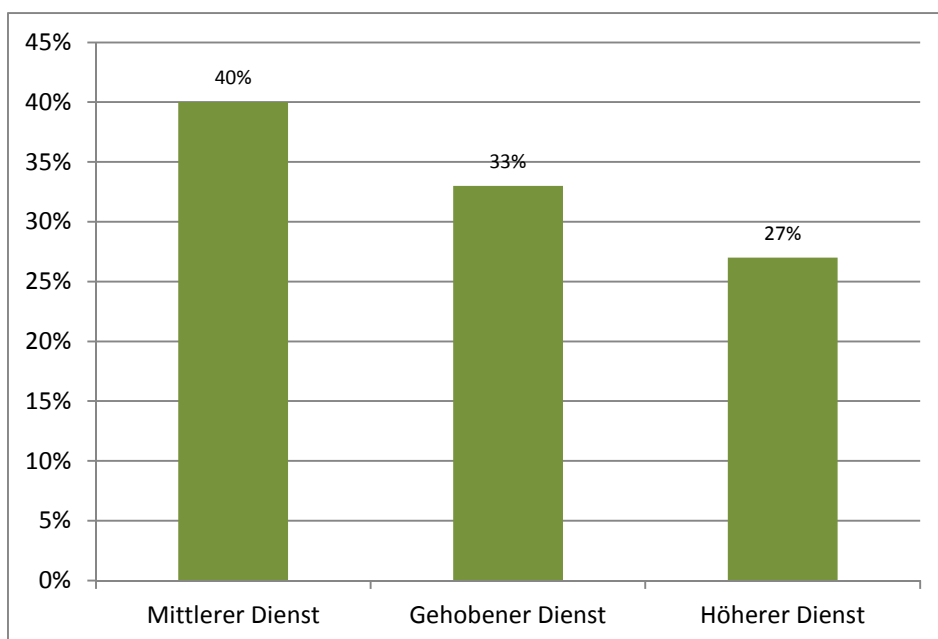
**Abbildung 7: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 57 % in Vollzeit, 35 % in Teilzeit und 8 % waren beurlaubt. Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 89 % in Vollzeit, 8 % in Teilzeit und 3 % waren beurlaubt.



**Abbildung 8: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: 40 % der Teilzeitbeschäftigten sind im mittleren Dienst, 33 % im gehobenen Dienst und 27 % im höheren Dienst beschäftigt.



**Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

Setzt man dies ins Verhältnis zur Gesamtanzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Laufbahngruppe (mittlerer Dienst 34 %, gehobener Dienst 24 % und höherer Dienst 42 %) wird deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigten im mittleren und gehobenen Dienst überproportional und im höheren Dienst unterproportional vertreten sind.

## **5. Telearbeit**

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren insgesamt 25 Beschäftigte in Telearbeit tätig. Somit nutzen 8 % der Beschäftigten einen Telearbeitsplatz. Davon waren 14 Frauen (56 %) und 11 Männer (44 %).

## **6. Beurlaubungen**

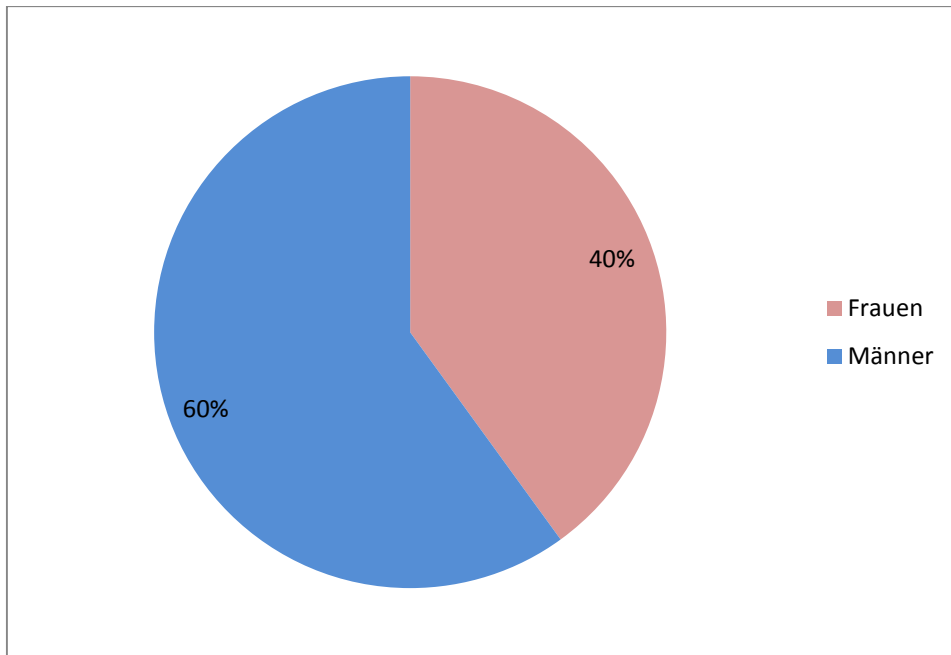
Zum Stichtag waren insgesamt 17 Beschäftigte beurlaubt. Das entspricht 6 % der Gesamtbeschäftigten. Davon waren 14 Frauen und 3 Männer.

## **7. 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 Stabstellen „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ und „Religionsangelegenheiten, Staatskirchenrecht“ unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

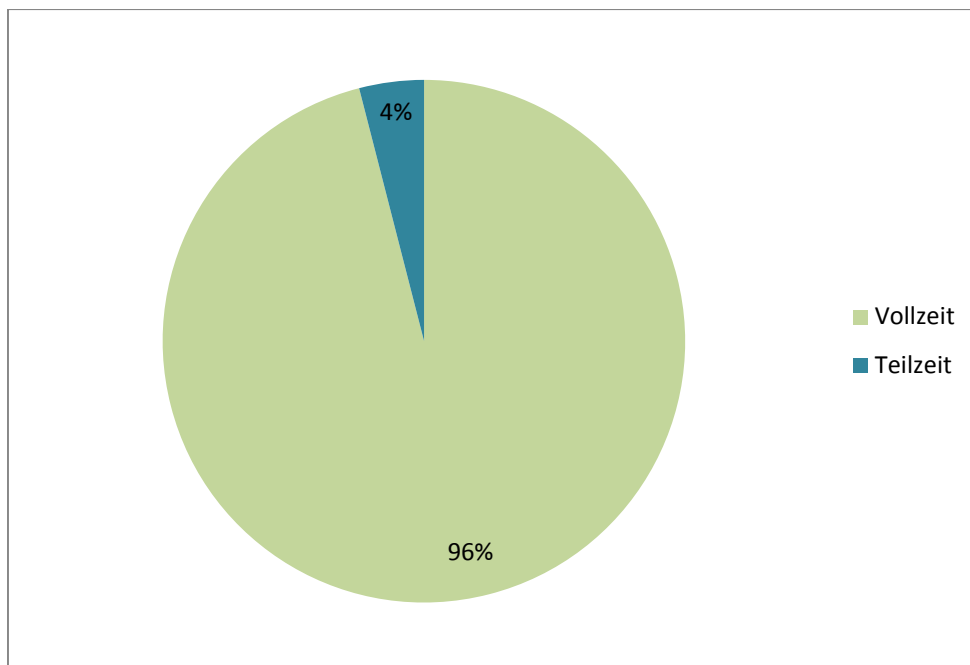
Die Positionen der stellvertretenden Referatsleitungen waren zum Stichtag zu einem nicht unerheblichen Teil mit an das Kultusministerium abgeordneten Personen besetzt. Um diesbezüglich einer Verzerrung der Darstellung entgegenzuwirken, wurden für diesen Bereich ausnahmsweise auch die an das Kultusministerium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

Von den 67 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 27 Frauen und 40 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 40 %. In diesem Bereich liegt somit eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.



**Abbildung 10: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Kultusministerium abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

Von den 67 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren 3 Beschäftigte in Teilzeit. Dies entspricht lediglich einem Anteil in Höhe von 4 %.



**Abbildung 11: Beschäftigte in Teilzeit mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Kultusministerium abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2018 (prozentuale Darstellung)**

Setzt man dies ins Verhältnis zum Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtanzahl der Beschäftigten in Höhe von 26 % (s. Abbildung 6) wird deutlich, dass die

Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich unterrepräsentiert sind.

## **8. Auszubildende**

Zum Stichtag 30. Juni 2018 wurde beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport eine Volontärin ausgebildet. Weitere Personen in Ausbildung waren nicht beschäftigt.

## **9. 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 Mitwirkungsgremien, 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 danach in Gremien zu entsendenden Personen beträgt zum Stichtag 30. Juni 2018 41 %. In diesem Bereich sind die Vorgaben des ChancenG somit zum Stichtag erfüllt.

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. Ziele des Chancengleichheitsplans gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG**

Unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG wird das Kultusministerium folgende Zielvorgaben beachten:

### **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 stellen Frauen insgesamt nur einen Anteil von 40 % der Beschäftigten. Dies ist auf eine Unterrepräsentanz in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ab A15/E15 zurückzuführen.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: auch in diesem Bereich stellen Frauen nur einen Anteil von 40 % aller Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Vor diesem Hintergrund ist bei Neueinstellungen für den höheren Dienst ab der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ab A15/E15 und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 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 ab dem Beförderungsniveau A15/E15: In diesem Bereich liegt der Frauenanteil in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A15/E15/E15U mit 38 %, in A16 mit ebenfalls 38 %, in B 3 mit 27 % und in B 6 mit 40 % jeweils unter 50 %.
- Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: von insgesamt 67 Positionen sind lediglich 27 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 40 %.

Vor diesem Hintergrund ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen bei Beförderungen ab dem Beförderungsniveau A 15/E 15 sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, anzustreben.



### **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:

- Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen ab dem Beförderungssamt A15/E15 aufwärts
- 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 – Aufga-

ben 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 zum neuen Beurteilungswesen.

In diesem Zusammenhang nimmt das Kultusministerium auch an der im Koalitionsvertrag 2016 - 2021 vereinbarten Evaluation des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit teil (Auswertung der Regelbeurteilungen 2015). Im Zuge dieser Evaluierung festgestellte Handlungsbedarfe werden vom Kultusministerium aufgegriffen und in geeigneter Form umgesetzt.

Des Weiteren finden eine regelmäßige Überprüfung der dienstlichen Regelbeurteilungen auf Geschlechtergerechtigkeit und eine Ableitung von erforderlichen Maßnahmen 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 ab der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A15/E15 und 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 (86 % 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 entgegen gewirkt werden (bspw. Nähe-Effekt, Aufwandskultur).

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 4 % 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.

### **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 eine Spielzeugkiste bereithalten.

### **f) Informationsbroschüre "Beruf und Familie/Pflege"**

Das Kultusministerium wird eine Broschüre "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.