



2021 bis 2027

Chancengleichheitsplan



Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM FREIBURG

Chancengleichheitsplan
des Regierungspräsidiums Freiburg
2021 bis 2026

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



Bärbel Schäfer,
Regierungspräsidentin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, den dritten Chancengleichheitsplan für das Regierungspräsidium Freiburg in Kraft setzen zu dürfen.

Das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württembergs hat zum Ziel, den Anteil von Frauen in den Bereichen der Landesverwaltung, in denen sie bisher noch unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen. Mehr Frauen sollen in Führungsverantwortung gebracht und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll verbessert werden. Chancengleichheitspläne sind hierbei ein wichtiges Instrument, um den derzeitigen Stand zu erheben, Handlungsfelder zu identifizieren und zielgerichtete Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu entwickeln.

Die ersten Chancengleichheitspläne stammen aus den Jahren 2011 und 2016. Zwischenzeitlich hat sich im Regierungspräsidium Freiburg auch aufgrund der Zielsetzungen in diesen Chancengleichheitsplänen viel verändert. Wir haben in allen Beschäftigtengruppen eine Erhöhung des Frauenanteils und im mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienst eine paritätische Beschäftigtenstruktur erreicht. Bei Neueinstellungen haben wir den Anteil von Frauen deutlich erhöhen können und diese durch Qualifizierungsmaßnahmen, Höhergruppierungen und Beförderungen in ihrer Personalentwicklung begleitet. Eine hauseigene Kindertageseinrichtung, die Einführung von Homeoffice und flexible Arbeitszeiten helfen unseren Mitarbeitenden, den Spagat zwischen Familie und Beruf zu meistern.

Auf dem Erreichten gilt es aufzusetzen und sich neue Ziele zu setzen. So sind z. B. nach wie vor zu wenige Frauen in

leitenden Funktionen vertreten und es gibt gerade im technischen Bereich Arbeitsfelder, in denen gar keine oder nur vereinzelt Frauen vertreten sind. Der vorliegende Chancengleichheitsplan legt die erforderlichen Maßnahmen fest, um insbesondere hier eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen.

Alle verschriftlichten Ziele lassen sich jedoch nicht erreichen, wenn wir nicht gemeinsam daran arbeiten und sie im Arbeitsalltag leben. Ich bin davon überzeugt, dass familienfreundliche Arbeitsplätze, ein vertrauensvolles und respektvolles Zusammenarbeiten aller Beschäftigten sowie das Vernetzen der weiblichen Beschäftigten untereinander maßgebliche Stellschrauben sind, damit wir Frauen langfristig für das Regierungspräsidium Freiburg gewinnen und diese sich bei uns beruflich entwickeln können.

Durch eine enge Zusammenarbeit der Personalverantwortlichen, der Führungskräfte, unserer Beauftragten für Chancengleichheit und weiblichen Beschäftigten wird es uns gelingen, talentierte Frauen „an Bord zu holen“, sichtbar zu machen, zu fördern und zu begleiten.

Ich freue mich, gemeinsam mit Ihnen an unseren Zielen zu arbeiten und in unserem Regierungspräsidium Chancengleichheit nicht nur zu erreichen, sondern zu leben.

Ihre

Inhalt

I. Einführung.....	6
1. Inhalt des Chancengleichheitsplans	6
2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans	7
3. Zwischenbericht.....	7
II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Freiburg	8
1. Allgemeines	8
2. Personalbestand – Gesamtüberblick.....	8
3. Struktur der Mitarbeiterschaft	10
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	10
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	14
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	17
4. Mitarbeitende mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	20
a) Bestandsaufnahme	20
b) Fazit/Bewertung	21
5. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	22
6. Beurlaubungen.....	24
7. Auszubildende	25
III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans	26
1. Zielerreichung bezüglich Einstellung	26
a) im nichttechnischen Bereich.....	26
b) im technischen Bereich.....	27
2. Zielerreichung bezüglich Beförderungen/Übertragung höherwertiger Aufgaben.....	28
3. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungssämtern um mindestens 9 %.....	28
4. Zielerreichung bezüglich Erhöhung des Frauenanteils bei Personalentwicklungsmaßnahmen.....	28
IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 - 2026	30
1. Ausgangslage/Handlungsbedarfe für 2021 - 2026.....	30
2. Festlegung von konkreten Zielen	30
V. Maßnahmen zur Zielerreichung	32
1. Allgemeines	32
2. Einzelne Maßnahmen zur Erreichung der Geschlechterparität	32

Maßnahme 1: Förderung der Chancengleichheit durch offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten	32
Maßnahme 2: Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach dem ChancenG bei Entscheidungen über Einstellung, beruflichen Aufstieg (Beförderungen) sowie die Vergabe von Ausbildungsstellen	34
Maßnahme 3: Einheitliche Begründungsvorlage und regelmäßige Schulung der Führungskräfte für eine geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung	35
Maßnahme 4: Aktives Ansprechen von geeigneten Frauen	36
Maßnahme 5: Individuelle Teilzeitmodelle ermöglichen	36
Maßnahme 6: Teilbarkeit von Stellen / Jobsharing.....	37
Maßnahme 7: Vorrangige Berücksichtigung entspr. § 31 ChancenG.....	37
Maßnahme 8: Führen in Teilzeit ermöglichen	38
Maßnahme 9: Flexible Arbeitszeiten	38
Maßnahme 10: Generelle Homeoffice – Möglichkeit bis zu 40 % der Arbeitszeit.....	38
Maßnahme 11: Benachteiligungen aufgrund Teilzeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung ausschließen	39
Maßnahme 12: Kinderbetreuungsangebot	39
Maßnahme 13: Gendergerechte Qualifizierungsprogramme	40
Maßnahme 14: Bedarfsgerechte Fortbildungen für Frauen.....	41
Maßnahme 15: Mentoring	41
Maßnahme 16: Gesundheitsangebote.....	41
Maßnahme 17: Kurzfristiges Fernbleiben vom Dienst aufgrund akuter Pflegesituation	42
Maßnahme 18: Kurzfristige Beurlaubung ermöglichen	42
Maßnahme 19: Hinweispflicht nach § 30 Absatz 4 ChancenG.....	42
Maßnahme 20: Im Kontakt bleiben und Wiedereinstieg erleichtern.....	43
Maßnahme 21: Öffentlichkeitsarbeit	43
Maßnahme 22: Zielgruppenspezifische Werbung	43
Maßnahme 23: Frühzeitiges Anwerben von Schülerinnen und Studierenden.....	43

I. Einführung

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) konkretisiert der Gesetzgeber für den öffentlichen Dienst den grundgesetzlich verankerten Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Als Ziele nennt das Gesetz in § 1 ChancenG mithin auch die gezielte berufliche Förderung von Frauen, eine Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, den Abbau von Benachteiligungen für Frauen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer und paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (sofern Besetzung in Landeszuständigkeit). Das Chancengleichheitsgesetz enthält zudem die Verpflichtung der personalverwaltenden Dienststelle, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

1. Inhalt des Chancengleichheitsplans

Grundlage des Chancengleichheitsplans ist die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres (vgl. § 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde der **30.06.2021** als landesweit einheitlicher Stichtag für alle Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt.

Der Chancengleichheitsplan muss den Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan enthaltenen Zielvorgaben feststellen (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan muss sodann für Bereiche, in denen Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind (sog. Unterrepräsentanz), verbindliche Zielvorgaben für Einstellungen und Beförderungen enthalten (vgl. § 6 Abs. 2 ChancenG). In diesen Bereichen muss mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Außerdem muss der Chancengleichheitsplan vorsehen, dass in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen ist. Diese vom Gesetz für den Chancengleichheitsplan vorgeschriebenen Zielvorgaben stehen allerdings unter dem Vorbehalt, dass stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten ist.

Schließlich muss der Chancengleichheitsplan festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (vgl. § 6 Abs. 3 ChancenG).

2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Freiburg 2016 bis 2022 an. Die Laufzeit des neuen Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.07.2021 in Kraft und gilt bis zum 30.06.2027.

3. Zwischenbericht

Nach drei Jahren ist der Stand der Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans in einem Zwischenbericht festzustellen (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG). Dieser erfolgt daher mit Auswertungen zum 30.06.2024.

II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Freiburg

1. Allgemeines

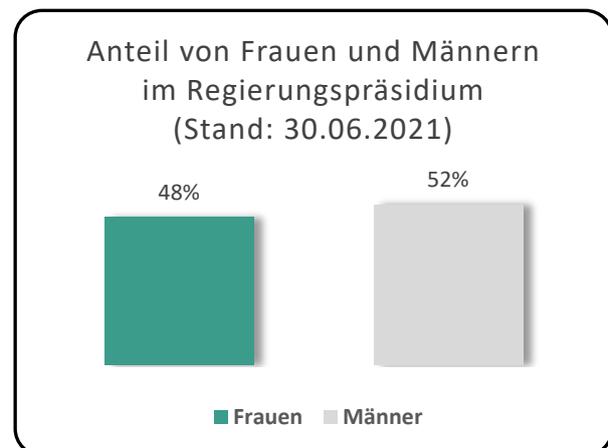
In der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan werden alle Mitarbeitenden (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) erfasst, deren Stammdienststelle das Regierungspräsidium Freiburg ist. Forstpersonal, das vom MLR verwaltet wird, zählt nicht zu den Mitarbeitenden. Einbezogen werden auch diejenigen Mitarbeitende, die an eine andere Dienststelle abgeordnet oder beurlaubt sind. Mitarbeitende, die von einer anderen Dienststelle zum Regierungspräsidium Freiburg abgeordnet sind, werden beim Personalkörper der anderen Dienststelle berücksichtigt.

Das Regierungspräsidium Freiburg unterlag seit der letzten Datenerhebung im Jahr 2016 einigen Umstrukturierungen. Die Auswirkungen auf den Personalbestand insgesamt sind jedoch vernachlässigbar.

2. Personalbestand – Gesamtüberblick

Am 30.06.2021 waren im Regierungspräsidium Freiburg insgesamt 1.420 Mitarbeitende¹ beschäftigt, davon 688 Frauen und 732 Männer- der Frauenanteil betrug 48%.

Im Vergleich zur vorhergehenden Datenerhebung im Jahr 2016 stieg der Frauenanteil am Gesamtpersonal um 8%.

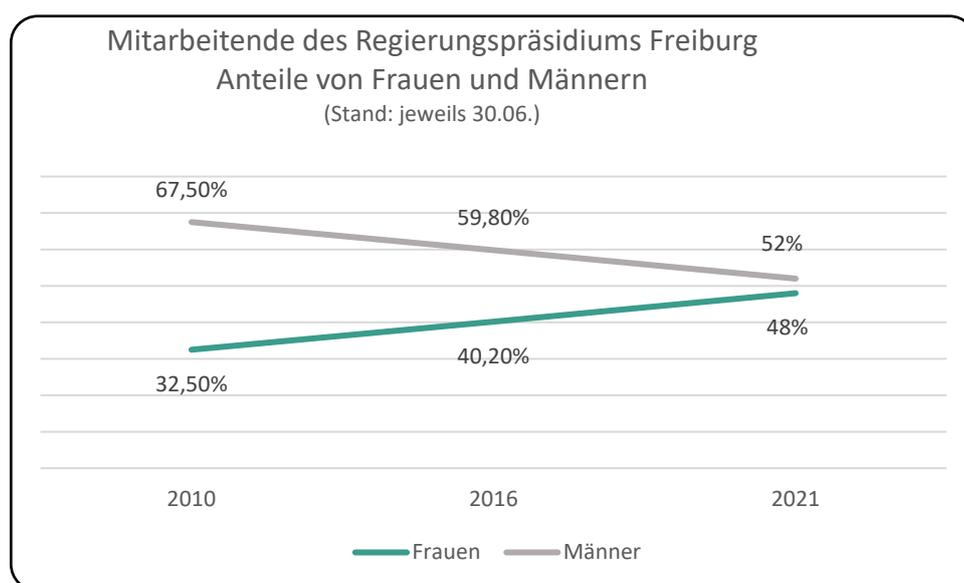


¹ Forstpersonal, welches vom MLR verwaltet wird, zählt nicht zu den Mitarbeitenden.

Jahr	Mitarbeiter insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
2010	1.925	626	32,5 %	1.299	67,5 %
2016	1.416	569	40,2 %	847	59,8 %
2021	1.420	688	48 %	732	52 %

Von den 1.420 Mitarbeitenden waren 774 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 646 Beamtinnen und Beamte. Bei der Beamtenschaft beträgt der Frauenanteil 48%. Bei den Tarifbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 49%.

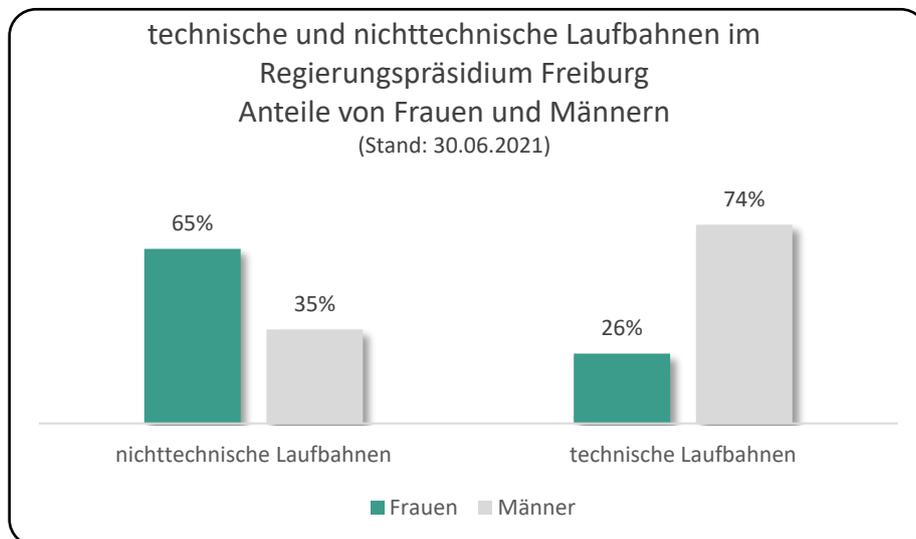
Die langfristige Entwicklung des Anteils der Frauen und der Männer im Regierungspräsidium Freiburg ist der nachstehenden Grafik und der tabellarischen Übersicht zu entnehmen.



813 Mitarbeitende gehören den Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an, darunter sind 530 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 65 % (2016 waren es bereits 59,78 %).

607 Mitarbeitende gehören den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an, darunter sind 158 Frauen.

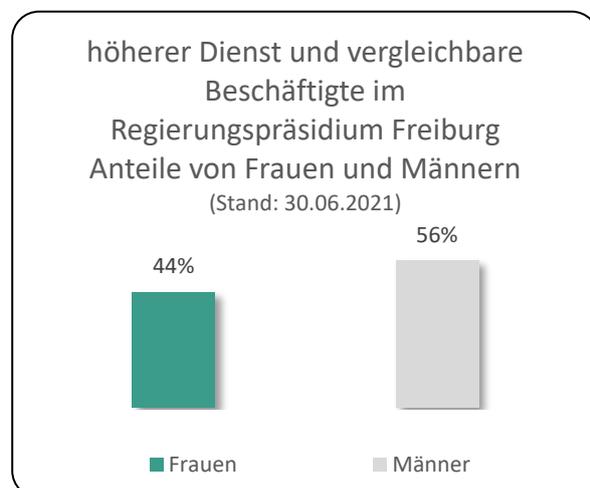
Der Frauenanteil von 26,03 % ist damit zwar weit entfernt von der Zielvorgabe der paritätische Besetzung - im Vergleich zum Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 (20,1 %) liegt aber dennoch eine Steigerung von knapp 6 % vor.



3. Struktur der Mitarbeiterschaft

a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

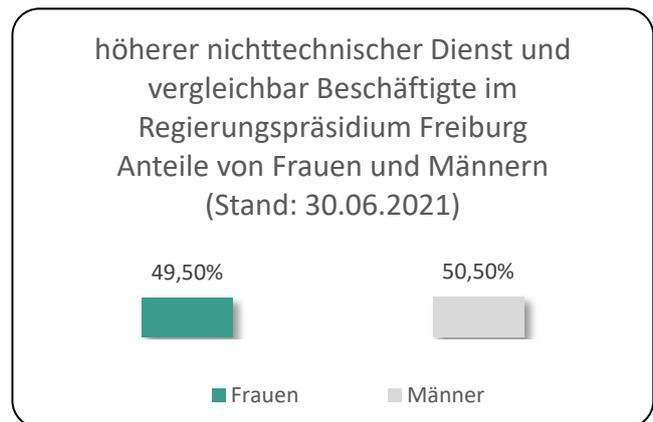
Zum Stichtag 30.06.2021 waren 436 Mitarbeitende im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 191 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beläuft sich damit auf 44%. Im Vergleich hierzu waren zum Stichtag 30.06.2016 von 352 Mitarbeitenden im höheren Dienst 108 Frauen (30,7 %). Dies entspricht folglich einer Erhöhung des Frauenanteils um 13,3 %.



Jahr	Mitarbeitende im hD insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
2016	352	108	30,7	244	69,3
2021	436	191	44	245	56

aa) höherer nichttechnischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 303 Mitarbeitende im nichttechnischen höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 150 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren nichttechnischen Dienst beläuft sich damit auf 49,5%.



Im Vergleich hierzu lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 bei 36,7 %, so dass eine deutliche Steigerung und praktisch paritätische Beschäftigungsstruktur im nichttechnischen höheren Dienst zu verzeichnen ist.

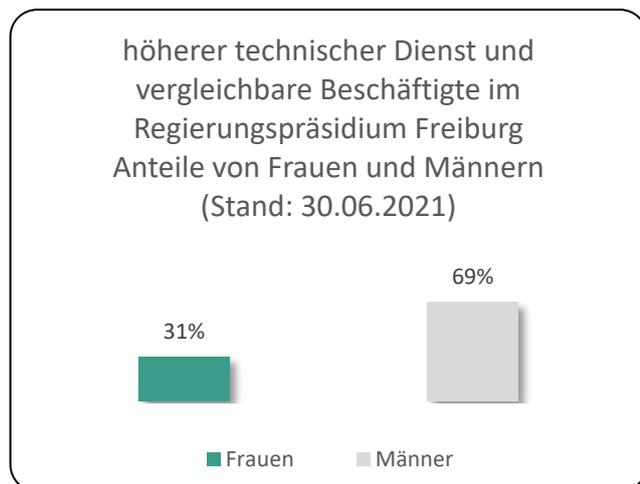
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Mitarbeitende nichttechn. Dienst 2021	davon Frauen	in %	Mitarbeitende nichttechn. Dienst 2016	davon Frauen	in %
A13 / E13	84	50	60%	44	26	59%
A14 / E14 / E13Ü	107	61	57%	80	32	40%
A15 / E15	68	27	40%	65	20	31%
A16	30	9	30%	31	3	10%
B2	8	1	13%	8	2	25%
hD nichttechnisch GESAMT	303	150	49,5 %	248	91	36,7 %

Bei Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen wird deutlich, dass die paritätische Besetzung in den Eingangsmätern bereits erreicht ist. Bei Stellen mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion (ab A16/E15) sowie bei besonders bewerteten Referentenstellen (A15) ist trotz erheblicher Steigerung ggü. 2016 noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Hier gilt es für die kommenden Jahre Frauen entsprechend zu fördern, indem sie intern weiterentwickelt und begleitet werden. Zu beachten ist, dass bei den bewerteten Referentenstellen (A15/E14) im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplanes ca. 15 männliche Kollegen in den Ruhestand gehen. Da geeignete Bewerbende zumeist aus der Besoldungsgruppe A14 entwickelt werden und hier deutlich mehr Frauen arbeiten, ist zu erwarten, dass bei Einhaltung der gesetzlichen Vorgabe, die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, bis 2026 hier eine paritätische Beschäftigtenstruktur erreicht werden kann.

bb) höherer technischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 133 Mitarbeitende im technischen höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 41 Frauen.

Der Anteil der Frauen im höheren technischen Dienst beläuft sich damit auf 31%.



Im Vergleich hierzu lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 bei 20 %, so dass eine deutliche Steigerung (+11%) zu verzeichnen ist, wenn auch eine paritätische Beschäftigtenstruktur noch nicht erreicht ist.

Besoldungs-/ Entgelt- gruppe	Mitarbei- tende techn. Dienst 2021	davon Frauen	in %	Mitarbeitende techn. Dienst 2016	davon Frauen	in %
A 13 / E 13	43	17	40%	32	9	28%
A 14 / E 14 / E 13 U	50	16	32%	50	12	24%
A 15	26	7	27%	22	3	14%
A 16	13	1	8%	13	0	0%
B 2	1	0	0%	1	0	0%
GESAMT	133	41	31%	118	24	20%

Bei Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen zeigt sich, dass seit 2016 der Frauenanteil in allen Bereichen des technischen höheren Dienstes deutlich erhöht werden konnte (zwischen +8% bis +13%). Dennoch ist eine paritätische Besetzung in allen Bereichen noch nicht erreicht. Hier gilt es für die kommenden Jahre Frauen entsprechend zu fördern.

cc) Fazit/Bewertung

Die Datenerhebung zeigt, dass der Anteil der Frauen in den meisten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen (technisch und nichttechnisch) seit 2016 deutlich angestiegen ist.

Im nichttechnischen Dienst konnte bereits eine paritätische Beschäftigungsstruktur in den Besoldungs-, Entgeltgruppen A13 / E13, A14 / E14 / E13U erreicht werden.

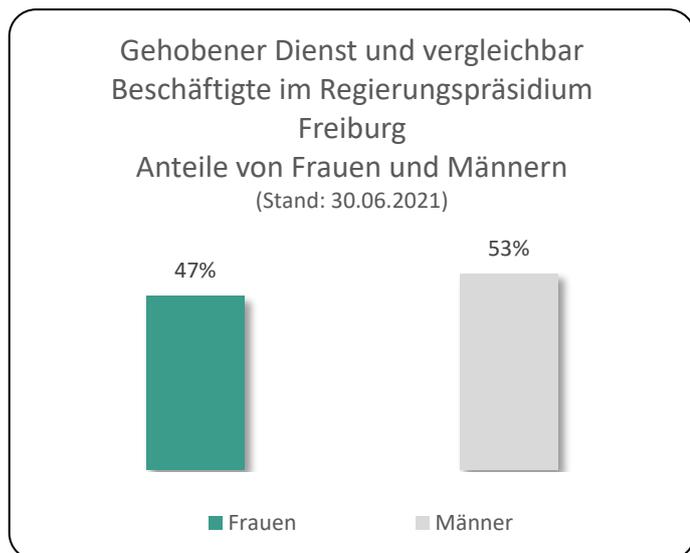
Im technischen Dienst ist trotz Steigerung weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes festzustellen. Erfreulich ist jedoch, dass dort dennoch erhebliche Verbesserungen zu verzeichnen sind (A13: +12 %; A15: +13 %). Dies wird unter anderem auf die Einstellungspraxis und die gezielten Weiterentwicklungsmaßnahmen zurückgeführt.

Bei Stellen mit Führungsfunktion (ab RL) sowie bei besonders bewerteten Referentenstellen (A15) ist trotz erheblicher Steigerung ggü. 2016 noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gegeben – dies gilt für den nichttechnischen Dienst und den technischen Dienst gleichermaßen. Auf die Förderung von Frauen in diesem Bereich muss auch in den kommenden Jahren ein besonderer Fokus gelegt werden.

b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag des 30.06.2021 waren 454 Mitarbeitende im gehobenen Dienst oder in vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt, davon 212 Frauen. Der Frauenanteil beläuft sich im gehobenen Dienst damit auf 47%.

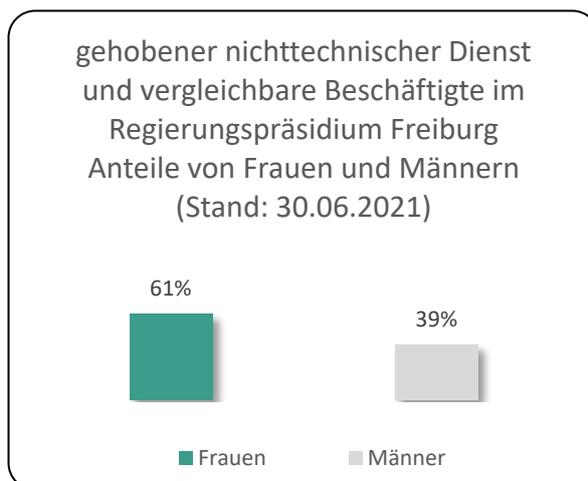
Seit dem letzten Betrachtungszeitraum stieg der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden im gehobenen Dienst um 7%.



Jahr	Mitarbeitende im gD insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
2016	411	165	40,1	246	59,9
2021	454	212	47	242	53

aa) gehobener nichttechnischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 214 Mitarbeitende im nichttechnischen gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 131 Frauen. Der Anteil der Frauen im höheren nichttechnischen Dienst beläuft sich damit auf 61% - eine paritätische Beschäftigtenstruktur ist erreicht bzw. bereits überschritten (2016 waren es bereits 49,8%).

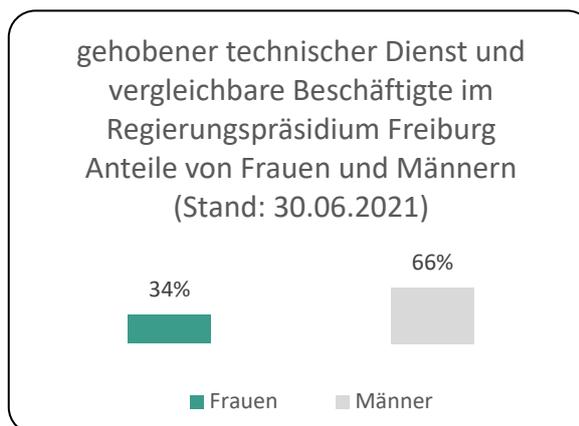


Besoldungs-/Entgeltgruppe	Mitarbeitende nichttechn. Dienst 2021	davon Frauen	in %	Mitarbeitende nichttechn. Dienst 2016	davon Frauen	in %
A9 / E9B	20	19	95	33	22	67
A10	11	9	82	7	6	86
A11 / E10	56	42	75	75	44	59
A12 / E11	77	45	58	63	29	46
A13 / E12 / E13	50	16	32	43	8	19
gD insgesamt	214	131	61	221	110	49,8

Bei Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen wird deutlich, dass die paritätische Besetzung bereits erreicht ist bzw. bereits ein deutlicher Frauenüberschuss zu verzeichnen ist. Lediglich im Endamt A13/E13/E12 liegt der Frauenanteil bei nur 32 % und damit deutlich unter der Zielvorgabe. Erfreulicherweise konnte aber seit 2016 auch hier der Frauenanteil um 13 % erhöht werden. Hier gilt es für die kommenden Jahre Frauen entsprechend zu fördern, indem sie intern weiterentwickelt und begleitet werden. Unterstützt durch die bevorstehenden Altersabgänge und aufgrund der gesetzlichen Vorgabe, die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, ist zu erwarten, dass bis 2026 hier nahezu eine paritätische Beschäftigtenstruktur erreicht werden kann.

bb) gehobener technischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 240 Mitarbeitende im technischen gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 81 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 34 % und stellt damit weiterhin (2016: 28 %) eine deutliche Unterrepräsentanz dar.



Bei Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen zeigt sich, dass seit 2016 der Frauenanteil in allen Bereichen deutlich erhöht werden konnte. Dennoch ist eine paritätische Besetzung in allen Bereichen (ausgenommen A10) noch nicht erreicht. Hier gilt es für die kommenden Jahre Frauen entsprechend zu fördern.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Mitarbeitende techn. Dienst 2021	davon Frauen	in %	Mitarbeitende techn. Dienst 2016	davon Frauen	in %
A9 / E9B	20	2	10	0	0	0
A10	8	5	63	14	1	7
A11 / E10	70	31	44	88	40	45
A12 / E11	84	30	36	81	18	22
A13 / E13 / E12	51	12	24	41	5	12
A13 + Z	7	1	14	5	1	20
gD insgesamt	240	81	34 %	229	65	28,4

cc) Fazit/Bewertung

Im gehobenen Dienst ist die paritätische Repräsentanz von Frauen im nichttechnischen Bereich nahezu erreicht. Dies resultiert auch aus dem hohen Frauenanteil an den Studierenden der Hochschulen für öffentliche Verwaltung (seit Jahren mehr als zwei Drittel) und der damit verbundenen Einstellungspraxis.

Lediglich im Endamt A13/E13 liegt der Frauenanteil bei nur 32 % und damit deutlich unter der Zielvorgabe. Hier gilt es für die kommenden Jahre Frauen entsprechend zu fördern, indem sie intern weiterentwickelt und begleitet werden. Unterstützt durch die bevorstehenden Altersabgänge und aufgrund der gesetzlichen Vorgabe, mindestens die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen, ist aber zu erwarten, dass bis 2026 nahezu eine paritätische Beschäftigtenstruktur im nichttechnischen gehobenen Dienst erreicht werden kann.

Im technische Bereich des gehobenen Dienstes ist dagegen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen – mit Ausnahme von A10 – eine Unterrepräsentanz bei Frauen zu verzeichnen (im Durchschnitt 34%).

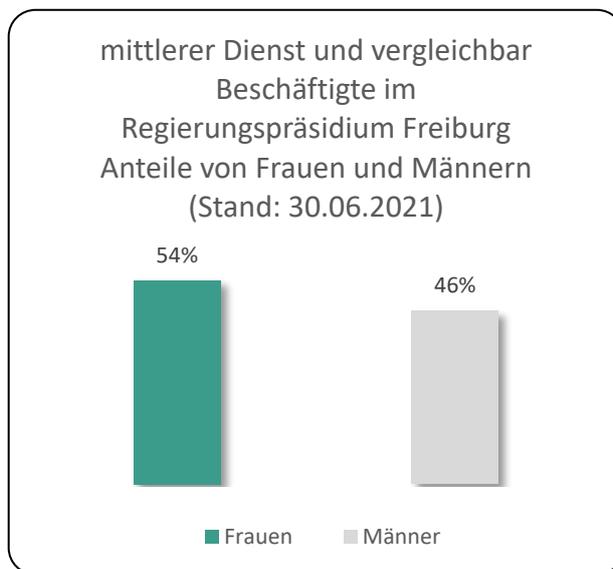
Hervorzuheben ist aber, dass die Maßnahmen – insbesondere die Einstellungspraxis – im Wesentlichen greifen, denn es konnte eine spürbare Erhöhung des Frauenanteils seit 2016 verzeichnet werden (+6%).

Bei gezielter Förderung wird auch in den höheren Besoldungsämtern eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Zukunft erreicht werden können.

c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag des 30.06.2021 waren 530 Mitarbeitende im mittleren Dienst oder in vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt, darunter 285 Frauen. Der Frauenanteil beläuft sich damit auf 54 %.

Für die Darstellung der Beschäftigtenstruktur sind in diese Gruppe der Mitarbeitenden auch diejenigen Entgeltgruppen nach TV-L einbezogen, die dem als beamtenrechtliche Laufbahngruppe abgeschafften einfachen Dienst entsprechen.

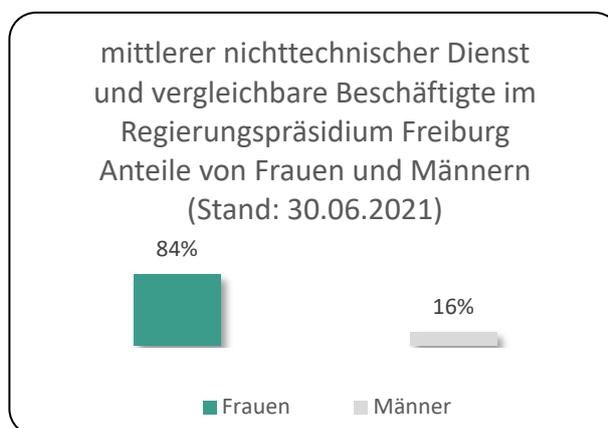


Jahr	Mitarbeitende im mD insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
2016	653	296	45	357	55
2021	530	285	54	245	46

Die deutlich verringerte Zahl der Mitarbeitenden von 2021 gegenüber 2016 ergibt sich durch die Schaffung der Autobahn-GmbH und dem damit einhergehenden Abgang von Personal, welches vormals den Autobahnmeistereien angehörte.

aa) mittlerer nichttechnischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 296 Mitarbeitende im mittleren nichttechnischen Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 249 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 84 % und stellt damit eine deutliche Überrepräsentanz dar.



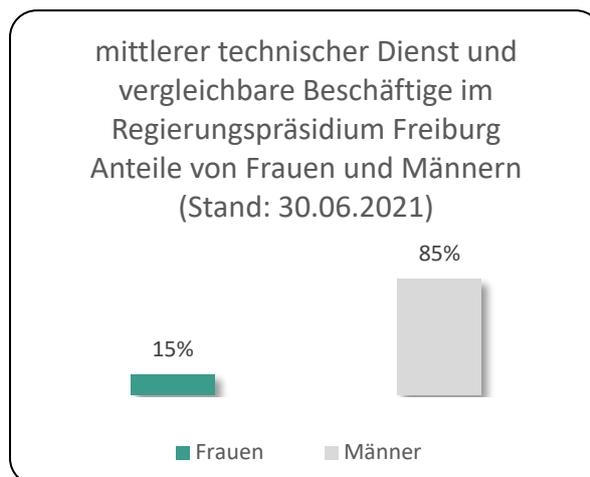
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Mitarbeitende nichttechn. Dienst 2021	davon Frauen	in %
A6 / E5 / E2 / E3 / E4	113	108	95,6
A7 / E6	76	63	83
A8 / E7	9	6	67
A9 / E9A / E8	81	66	82
A9 + Z	7	6	86
mD nichttechnisch insgesamt	296	249	84

Die Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen stellt dabei dar, dass in allen Bereichen eine erhebliche Überrepräsentanz (zwischen 67% und 94 %) besteht. Die Tätigkeitsbereiche im nichttechnischen Verwaltungsdienst konzentrieren sich auf Sachbearbeitung, Assistenz und Registratur, welche traditionell von Frauen gewählt und oft auch in Teilzeit wahrgenommen werden. Es besteht hier kein Handlungsbedarf zur gezielten Frauenförderung.

bb) mittlerer technischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 234 Mitarbeitende im mittleren technischen Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beschäftigt, davon 36 Frauen.

Dies entspricht einem Frauentanteil von 15 % und stellt damit eine deutliche Unterrepräsentanz dar.



Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Mitarbeitende techn. Dienst 2021	davon Frauen	in %	Mitarbeitende techn. Dienst 2016	davon Frauen	in %
A 6 / E 5 / E 3 / E 4	112	6	5,4	189	8	4,2
A 7 / E 6	49	19	39	56	26	46,4
A 8 / E 7	9	0	0	16	4	25
A 9 / E 9 A / E 8	62	10	16	155	20	13
A 9 + Z	2	1	50	2	1	50
mD technisch insgesamt	234	36	15 %	418	59	14

Die Analyse der einzelnen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen stellt dabei dar, dass in nahezu allen Bereichen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (zwischen 0 % und 40 %).

Zu berücksichtigen ist, dass bei dieser Beschäftigtengruppe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebshöfe Gewässer sowie der Landschaftspflegetrupps (insg. ca. 150 Personen) mit Eingang gefunden haben. In diesen Bereichen arbeiten nach wie vor deutlich mehr Männer (ca. 140) als Frauen (ca. 10).

Eine aktive Förderung von Frauen ist daher nur in begrenztem Umfang möglich.

cc) Fazit/Bewertung

Während im mittleren nichttechnischen Dienst bereits eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist, liegt im mittleren technischen Dienst weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Dabei ist festzuhalten, dass hier der Frauenanteil seit 2016 bei 15 % stagniert. Hier ist festzustellen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen auf keiner Benachteiligung beruht, sondern vielmehr auf anderen Gründen – insbesondere der persönlichen Entscheidung der Berufswahl (z. B. Arbeiter, Bauaufseher sowie Wasserbauarbeiter).

4. Mitarbeitende mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

a) Bestandsaufnahme

Unter Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes werden bei Landesmittelbehörden alle Stellen ab der Funktion des Referatsleiters bzw. Referatsleiterin verstanden. Beim Regierungspräsidium Freiburg sind dies die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Funktionen zum Stichtag 30.06.2021:

Funktion	Anzahl	Männer	Frauen
Regierungspräsident/ -in	1	0	1
Regierungsvizepräsident/ -in	1	1	0
Abteilungsleiter/ -innen (ohne RVP)	6	5	1
Referatsleiter/ -innen	54	40	14
Leitung Geschäftsstelle Biosphärengebiet	1	1	0
Leitung K-Stelle	1	0	1
Leitung Stabsstelle für Controlling	1	1	0
Leitung Regionaler Sonderstab Gefährliche Ausländer	1	1	0
Leitung Stabsstelle für grenzüberschreitende Zusammenarbeit und europäische Angelegenheiten	1	1	0
Summe der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	67	50	17
In %			25 %

Von den 67 Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab RL) sind 17 Frauen (25 %) und 50 Männer. Drei der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit (mind. 80 %), davon ein Mann und drei Frauen. Der immer noch relativ geringe Anteil von Führungskräften in Teilzeit deutet daraufhin, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere noch ausbaufähig ist.



Gegenüber dem vorherigen Chancengleichheitsplan (Stichtag: 30.06.2016) ist ein Anstieg des Frauenanteils bei der Besetzung dieser Positionen im Regierungspräsidium Freiburg um 16 Prozentpunkte zu verzeichnen.

b) Fazit/Bewertung

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil bei den besetzten Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab RL) kontinuierlich angestiegen von 8 % im Jahr 2010 auf nunmehr 25 %. Mit einer aktiven Frauenförderung kann dieser Trend gezielt weiter vorangebracht werden. In den kommenden Jahren wird es zu einem Generationswechsel in der Führungsebene kommen, denn ca. 22 Personen, davon ca. 17 männliche Personen, werden in den kommenden Jahren in Pension gehen. Hier gilt es gezielt Frauen für Führungsfunktionen intern weiterzuentwickeln oder für das Regierungspräsidium zu gewinnen. Einen nicht unerheblichen Anteil der zukünftigen weiblichen Führungskräfte gilt es dabei aus dem Personenkreis der in A15 bewerteten Stellen zu entwickeln. Auch hier kann eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils beobachtet werden (2016: 26 %; 2021: 36 %).

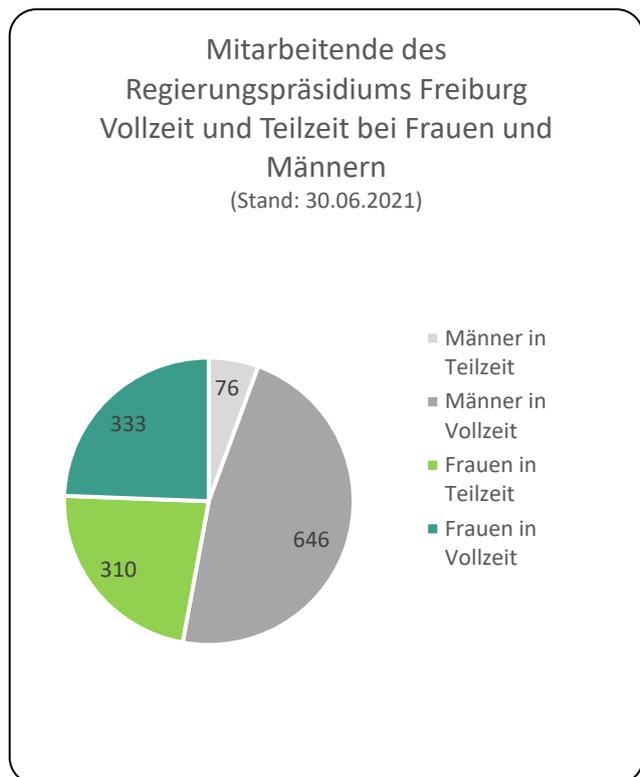
5. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2021 arbeiteten 386 Mitarbeitende in Teilzeit und 979 Mitarbeitende in Vollzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Teilzeitquote) liegt damit bei 28 %. Bei den Frauen ist die Teilzeitquote, d.h. der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an allen Frauen, wesentlich höher als bei den Männern. Von 643 Frauen sind 310 in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einer Teilzeitquote von 48 %. Von 722 Männern sind hingegen nur 76 in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einer Teilzeitquote von 11 %.

Von den 386 in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden sind 310 Frauen und 76 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 80 % bei den Teilzeitbeschäftigten bzw. einem Anteil der Männer von 20 %.

Von den 979 in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitenden sind 333 Frauen und 646 Männer. Bei den in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil somit bei 34 % und der Anteil der Männer bei 66 %.

Die Teilzeitquote der Frauen ist in allen Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst stets deutlich höher als die Teilzeitquote der Männer. Am höchsten ist die Teilzeitquote der Frauen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes.



Mitarbeitende des Regierungspräsidiums Freiburg ohne Beurlaubung und EZ (Stand: 30.06.2021)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Teilzeit	386	310	80 %	76	20 %
Vollzeit	979	333	34 %	646	66 %
Summe Vollzeit und Teilzeit	1.365	643	47 %	722	53 %

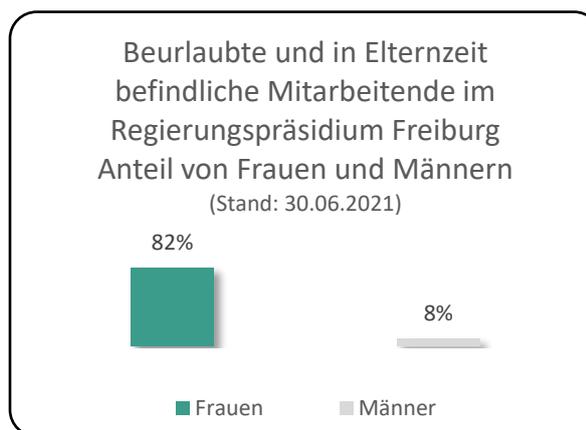
Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Familiäre Gründe	115	21	136
Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	17	2	19
Altersteilzeit	2	2	4
Sonstige Gründe	102	33	135
Teilzeitbeschäftig. als reguläre Dauerarbeitszeit	74	18	92
Gesamtergebnis	310	76	386

Mitarbeitende des Regierungspräsidiums Freiburg ohne Beurlaubung und EZ (Stand: 30.06.2021)	alle	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte	
		Anzahl	Anteil (Teilzeit- quote)	Anzahl	Anteil (Vollzeit- quote)
Frauen	643	310	48 %	333	52 %
Männer	722	76	11 %	646	89 %
Summe	1.365	386	28 %	979	72 %

6. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2021 waren insgesamt 55 Mitarbeitende des Regierungspräsidiums Freiburg ohne Bezüge beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit ohne Bezüge. Das sind knapp 4 % der Mitarbeitenden. Unter den 55 Beurlaubten sind 45 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 82 %.



Die Verteilung der Fälle der Beurlaubung auf die Laufbahngruppen mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst ist der nachstehenden Übersicht zu entnehmen.

Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Mitarbeitende im Regierungspräsidium Freiburg nach Laufbahngruppen (jeweils einschl. vergleichbarer Entgeltgruppen)	alle	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	55	45	82 %	10	8 %
Mittlerer Dienst	22	17	77 %	5	23 %
Gehobener Dienst	15	14	93 %	1	7 %
Höherer Dienst	18	14	78 %	4	22 %

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

	Frauen	Männer	insgesamt
Elternzeit	35	7	42
Familiäre Gründe	5	0	5
Sonstige Gründe	5	3	8
Gesamtergebnis	45	10	55

7. Auszubildende

Beim Regierungspräsidium Freiburg waren zum Stichtag 30.06.2021 17 Auszubildende beschäftigt - davon 11 Frauen. Der prozentuale Anteil beträgt damit 65 %.

Ausbildungsberuf	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Bachelor of Arts - Controlling und Consulting	1	0	1	0
Bachelor of Engineering - Bauningenieurwesen öff. Bauen	2	0	2	0
Baureferendare/innen	7	4	3	57
Verwaltungswirt/in	2	2	0	100
Bauzeichner/in	1	1	0	100
Kaufleute für Büromanagement	4	4	0	100
Insgesamt Auzubildende	17	11	6	65 %

III. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans

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

Der Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Freiburg von 2016 - 2022 enthielt folgende Ziele:

- Das Regierungspräsidium Freiburg verpflichtet sich zur gesetzlich verankerten Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Das Regierungspräsidium Freiburg setzt sich daher zum Ziel in unterrepräsentierten Bereichen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, vorrangig Frauen einzustellen.
- Das Regierungspräsidium Freiburg verpflichtet sich zur gesetzlich verankerten Zielvorgabe, in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind, den Anteil von Frauen bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen.
- Das Regierungspräsidium Freiburg strebt an, den Anteil von Frauen in Leitungsämtern deutlich, d.h. um mindestens 9 % zu erhöhen.
- Das Regierungspräsidium Freiburg verpflichtet sich, den Anteil von Frauen in Personalentwicklungsmaßnahmen deutlich zu erhöhen.
- Das Regierungspräsidium Freiburg unterstützt weiterhin Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

1. Zielerreichung bezüglich Einstellung

Im Regierungspräsidium Freiburg wurde das Ziel teilweise erreicht, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

a) im nichttechnischen Bereich

2016 bestand im nichttechnischen Bereich lediglich eine Unterrepräsentanz von Frauen im nichttechnischen höheren Dienst. Hier konnte eine nahezu paritätische Beschäftigtenstruktur

hergestellt werden (49,5 %), die maßgeblich auf eine hohe Einstellungsquote von Frauen (63 %) zurückzuführen ist.

Laufbahn	Einstellungszahlen Gesamt	Einstellung von Frauen Anzahl / in %	
Mittlerer nichttechn. Dienst	110	93	84,6 %
Geh. nichttechn. Dienst	53	40	75,5 %
Höherer nichttechn. Dienst	119	75	63 %
Gesamt	282	208	74 %

b) im technischen Bereich

Im technischen Bereich konnte seit 2016 zwar eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen bzw. Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes erfolgen, das Ziel mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen, konnte hier allerdings nicht erreicht werden.

Im Berichtszeitraum wurden im technischen Bereich folgende Einstellungen vorgenommen:

Laufbahn	Einstellungszahlen Gesamt	Einstellungen von Frauen Anzahl / in %	
Mittlerer techn. Dienst	122	12	9,8 %
Geh. techn. Dienst	94	41	43,6 %
Höherer techn. Dienst	53	20	37,7 %
Gesamt	269	73	27,13 %

Im technischen Dienst konnte das Ziel einer hälftigen Einstellung nicht erreicht werden. Im höheren und gehobenen technischen Dienst liegt das u.a. daran, dass nur sehr wenig oder teilweise gar keine Bewerbungen von Frauen auf entsprechende Stellenausschreibungen eingehen oder eine Einstellung in Ermangelung der gleichen Eignung scheiterte. Dass die Maßnahmen im Bezug auf die Einstellungsverfahren aber greifen, zeigt die deutliche Erhöhung der Frauenanteile im höheren Dienst von 20 % auf 31 % bzw. im gehobenen Dienst von 28 % auf 34 %. Im mittleren technischen Bereich stagniert der Frauenanteil bei 15 % und die Einstellungsquote von Frauen liegt bei lediglich 9,8 %. Es handelt sich hier vornehmlich um die Berufsfelder Bauaufseher, Wasserbauarbeiter sowie Arbeiter, in denen keine Bewerbungen von Frauen eingehen.

2. Zielerreichung bezüglich Beförderungen/Übertragung höherwertiger Aufgaben

Das Regierungspräsidium Freiburg hat die gesetzliche Zielvorgabe im Wesentlichen erreicht, den Anteil von Frauen bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen. Diesbezüglich hatte sich das Regierungspräsidium Freiburg aufgrund der individuellen Ausgangslage bestimmte Zielwerte festgelegt: Der Frauenanteil bei Beförderungssämtern im gehobenen und höheren Dienst sollte jährlich um 2,5 % mindestens aber im Berichtszeitraum um insgesamt 15 % erhöht werden. Diese Zielvorgaben konnten nicht erreicht werden.

- Im gehobenen Dienst lag der Frauentanteil bei Beförderungssämtern 2016 bei 38 % und 2021 bei 46 %, so dass lediglich eine Steigerung von insgesamt 8 % zu verzeichnen ist.
- Im höheren Dienst lag der Frauentanteil bei Beförderungssämtern 2016 bei 26 % und 2021 bei 40 %, so dass hier mit 14 % das Ziel fast erreicht ist.

3. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsämtern um mindestens 9 %

2016 lag der Frauenanteil in Leitungsämtern (d. h. ab Referatsleitung) bei lediglich 9 %. 2021 lag dieser bei 25 % und erhöhte sich damit um 16 %, wodurch die Zielvorgabe von 9 % sogar deutlich überschritten wurde. Hierbei ist zu beachten, dass es im zu betrachtenden Zeitraum zu vielen Altersabgängen in Leitungsämtern gekommen ist und hier gezielt Frauen für die freiwerdenden Stellen angeworben werden konnten. Maßgeblich waren hier aktive Ansprachen sowie eine gute Begleitung und gezielte Förderung von geeigneten Frauen – bei einer engen Zusammenarbeit der potentiellen Führungskräfte, der Vorgesetzten und Personalverantwortlichen.

4. Zielerreichung bezüglich Erhöhung des Frauenanteils bei Personalentwicklungsmaßnahmen

Im Regierungspräsidium Freiburg wurde das 2016 festgelegte Ziel erreicht, den Frauenanteil bei Personalentwicklungsmaßnahmen deutlich zu erhöhen.

Konkret wurde festgelegt, dass die Hälfte der Plätze des F1-Führungskreises mit Frauen belegt werden sollten. Dieses Ziel wurde im 4. F1-Kreis am Regierungspräsidium Freiburg durch die paritätische Besetzung der insgesamt 18 Teilnehmenden erreicht.

Zudem sollten Aufstiegsqualifizierungen hälftig mit Frauen besetzt werden. Bezüglich des Aufstiegs vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst konnte dieses Ziel übertroffen werden, da die im Berichtszeitraum ausgeschriebenen fünf Aufstiegsplätze allesamt an Frauen vergeben worden sind.

Dagegen wurden im Berichtszeitraum insgesamt vier Aufstiegsplätze vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst ausgeschrieben, von denen ein Platz an eine Frau ging, so dass hier das Ziel mit einer Frauenquote von 25 % nicht erreicht wurde.

Im mittleren nichttechnischen Dienst wurde zudem 2020 erstmals eine interne Qualifizierungsreihe angeboten, wodurch Mitarbeitende die tarifrechtlich notwendigen rechtlichen Fachkenntnisse erhalten, um höherwertige Aufgaben in E6 bis E9a übertragen bekommen zu können. An dieser Qualifizierungsmaßnahme haben ausschließlich vier Frauen teilgenommen.

Gemäß § 12 ChancenG ist das berufliche Weiterkommen von Frauen durch Fort- und Weiterbildungen zu fördern. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 136 interne Veranstaltungen statt, an denen von 1.487 Teilnehmenden 892 Frauen waren (entspricht 60 %). Es wurden mindestens zwei Veranstaltungen angeboten, die sich ausschließlich an Frauen richteten (so z. B. „Böse Mädchen kommen in die Chefetage“; „Miss Erfolg anstatt Misserfolg“; „Wirkungsvoll präsentieren“).

IV. Ziele des Chancengleichheitsplanes 2021 - 2026

1. Ausgangslage/Handlungsbedarfe für 2021 - 2026

Das Chancengleichheitsgesetz gibt als verbindliches Ziel vor, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Eine solche liegt vor, wenn innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen im Berichtszeitraum zum einen in allen technischen Laufbahnen und zum anderen auch im nichttechnischen Bereich in den Spitzenämtern des gehobenen und höheren Dienstes besteht. Zudem liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion (d. h. ab RL) generell vor.

Im technischen Bereich ist zu beachten, dass der öffentliche Dienst mit dem Fachkräftemangel und der Konkurrenzsituation zur Wirtschaft sehr zu kämpfen hat und es damit zumeist bereits an Absolventinnen oder Bewerbungen von Frauen fehlt. Zudem wurzelt die Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich weniger auf einer Benachteiligung als vielmehr auf anderen Gründen insbesondere der persönlichen Entscheidung der Berufswahl. Das Regierungspräsidium Freiburg hat hier nur die Möglichkeit als familienfreundlicher Arbeitgeber zu überzeugen und frühzeitig weibliche Auszubildende und Studierende an das Haus zu binden.

Für die Besetzung von Referatsleitungen ist derzeit zu beobachten, dass sich viele geeignete Frauen aufgrund ihrer persönlichen Lebensentwürfe gegen eine Weiterentwicklung im Führungsbereich entscheiden.

2. Festlegung von konkreten Zielen

Für den Zeitraum 2021 bis 2026 werden entsprechend der Ausgangssituation folgende konkrete Ziele festgelegt:

- In Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion soll der Anteil von Frauen wesentlich erhöht werden. Aufgrund der bevorstehenden Ruhestände wird hier eine Erhöhung um mindestens 10 % als realistisch betrachtet.
- Der Anteil von Frauen im technischen Bereich soll wesentlich erhöht werden.
- Im Spitzenamt des gehobenen nichttechnischen Dienstes (A13/E13) ist bis 2026 eine paritätische Beschäftigtenstruktur herzustellen.
- In der Besoldungsgruppe A15/E14 des höheren nichttechnischen Dienstes ist bis 2026 eine paritätische Beschäftigtenstruktur herzustellen.

Bei der Verfolgung der vorstehenden Ziele ist in jedem Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten.

V. Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Allgemeines

Für 2021 bis 2026 verpflichtet sich das Regierungspräsidium Freiburg dazu, ein Bündel von Maßnahmen umzusetzen, die in ihrer Gesamtheit dazu beitragen können, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen oder zumindest wesentlich zu reduzieren.

Grundsätzlich ist für die Zielerreichung relevant:

- Das Einhalten der in § 6 Abs. 2 S. 1 ChancenG verankerten Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen, soweit in Bereichen mit geringerer Repräsentanz genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.
- Das Einhalten der in § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG verankerten Zielvorgabe, den Anteil von Frauen bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zur paritätischen Besetzung zu erhöhen.
- Gezielte Angebote und Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu einer Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere beitragen.

2. Einzelne Maßnahmen zur Erreichung der Geschlechterparität

Maßnahme 1: Förderung der Chancengleichheit durch offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten

Das Regierungspräsidium Freiburg verfolgt aktiv das Ziel, den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Wesentlich ist hierbei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und Gesprächskultur. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Vorgesetzte und Personalverantwortliche gezielt geeignete Frauen ansprechen und zur Bewerbung auf freie Stellen oder Qualifizierungsmaßnahmen motivieren. Dies gilt vor allem auch für die Besetzung von freien Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie herausgehobene Referentenstellen, da damit aktiv auf eine Erhöhung des Frauenanteils hingearbeitet werden kann. Durch eine vertrauensvolle und offene Gesprächskultur sollten die Betroffenen darin ermutigt werden, ihre persönlichen Lebensumstände und –entwürfe einzubringen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten geprüft werden (Teilzeit, Homeoffice, Entlastung durch unterstützendes Team, Zeitpunkt, Mentoring).

Rolle der Mitarbeitenden

Jede/r Mitarbeitende ist selbst für sein berufliches Weiterkommen verantwortlich. Hierzu gehört, dass er seinen Wunsch und seine Bereitschaft zur Weiterentwicklung offen kommuniziert (z. B. gegenüber seinem Vorgesetzten oder gegenüber dem Personalverantwortlichen) und auch offen für Personalentwicklungsmaßnahmen – wie Rotationen, interne Stellenwechsel, Fortbildungen – ist. Auf persönliche Umstände kann bei offener Kommunikation besser Rücksicht genommen werden.

Rolle der Führungskraft

Den Führungskräften des Regierungspräsidiums Freiburg kommt eine maßgebliche Schlüssel-funktion zu. Vorgesetzte sollen den Mitarbeitenden z. B. bei den Mitarbeitendengesprächen Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzeigen und sie motivieren, davon Gebrauch zu machen. Außerdem sollen Vorgesetzte durch gezielte Fördermaßnahmen, wie z. B. die Mitarbeit in einem Projekt zu ermöglichen oder Änderungen des Aufgabenschnitts vorzunehmen, dazu beitragen, geeignete Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben bzw. von höherwertigen Aufgaben vorzubereiten. Eine Aufgabenänderung ist vorab mit dem Personalreferat (nicht zuletzt wegen tarifrechtlichen Bestimmungen und Fragen der Dienstpostenbewertung) abzustimmen. Themen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind wichtige Themenfelder für die Führungskräfte. Insofern finden regelmäßige Schulungen zu Themen wie Beurteilungswesen, Führen bei flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten aber auch Mobbing/sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz statt.

Rolle des Personalreferats

Das Personalreferat geht in den Austausch mit Führungskräften, Gremien und Mitarbeitenden, um auf geeignete Frauen zuzugehen, sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und sie zu motivieren, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Dazu gehören die Teilnahme an den Führungskreisen, die behörden- und ressortübergreifende oder innerbehördliche Rotation und die Übernahme von Führungsaufgaben. Neben dem gezielten Ansprechen informiert das Personalreferat einmal im Jahr über die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und hält die Informationen im Intranet bereit.

Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist Vertrauensperson für alle weiblichen Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums Freiburg. Sie unterstützt einen offenen Austausch zwischen den Mitarbeitenden, Führungskräften und Personalverantwortlichen. Die Beauftragte für Chancengleichheit möchte das bestehende Frauennetzwerk weiter ausbauen, um in den aktiven Austausch mit allen weiblichen Mitarbeitenden zu kommen und eine stärkere Vernetzung der weiblichen Mitarbeitenden zu erreichen.

Maßnahme 2: Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach dem ChancenG bei Entscheidungen über Einstellung, beruflichen Aufstieg (Beförderungen) sowie die Vergabe von Ausbildungsstellen

Das Regierungspräsidium Freiburg wird weiterhin darauf achten, dass die nach §§ 9, 11 ChancenG festgelegten Grundsätze bei Personalauswahlentscheidungen eingehalten werden. Dazu gehören:

- § 9 ChancenG: Freie Stellen in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben. In diesen Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- § 10 Absatz 1 ChancenG: Zu Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen oder alle Bewerberinnen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.
- § 10 Absatz 2 ChancenG: Fragen nach dem Familienstand, der weiteren familiären Planung sowie Fragen nach der Kinderbetreuung werden im Auswahlgespräch nicht gestellt.
- § 10 Abs. 3, 11 Absatz 4 ChancenG: Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an Personalentscheidungen frühzeitig zu beteiligen. Sie kann bei allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.
- § 11 Absatz 1 ChancenG: Vorrangige Berücksichtigung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter Wahrung von Art. 33 Abs. 2 GG.

- § 11 Absatz 2 ChancenG: Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die dabei erlangten überfachlichen Kompetenzen finden Eingang in die Beurteilung der Eignung, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.
- § 11 Absatz 3 S. 1 ChancenG: Frauenförderung kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Hilfskriterium bei der Auswahlentscheidung herangezogen werden.
- § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG: Verbot der nachteiligen Berücksichtigung bestimmter Umstände, die aufgrund der Wahrnehmung von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben im familiären Rahmen entstehen, insbesondere geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen bei der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen.

Da Fragen zu Familien- und Pflegeaufgaben im Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch unzulässig sind, werden künftig die Bewerbenden im Einladungsschreiben darauf hingewiesen, entsprechende erworbene Stärken/Qualifikationen von sich aus im Bewerbungsgespräch anzusprechen.

Maßnahme 3: Einheitliche Begründungsvorlage und regelmäßige Schulung der Führungskräfte für eine geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung

Bei der Auswahlentscheidung für eine Stellenbesetzung oder Beförderung spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Dabei dürfen sich Teilzeitbeschäftigung, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Homeoffice und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (vgl. § 75 Abs. 1 LBG und §§ 11 Abs. 3, 30 Abs. 3 ChancenG). Für Frauen, die häufiger als ihre männlichen Kollegen Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen, ist es besonders wichtig, dieses Benachteiligungsverbot konsequent umzusetzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, werden dienstliche Beurteilungen und deren Begründung beim Regierungspräsidium Freiburg so gestaltet, dass Teilzeitbeschäftigung, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Homeoffice und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nur dann aufgeführt werden, wenn dies ausschließlich zum Vorteil der betroffenen Person berücksichtigt würde. Aufgabenbeschreibungen werden daher regelmäßig ohne Nennung von Unterbrechungen oder sonstigen Einschränkungen formuliert. Entsprechende einheitliche Begründungsvorlagen, die eine

Gleichbehandlung sicherstellen, sind beim Regierungspräsidium Freiburg eingeführt worden. Eine aus vorgenannten Gründen entstehende geringere Präsenz am Arbeitsplatz sowie ein möglicherweise bei der Planung von Besprechungen, Ortsterminen etc. entstehender erhöhter organisatorischer Aufwand dürfen sich nicht negativ auf die Beurteilung von Leistung und Befähigung auswirken. Das Personalreferat achtet bei der Qualitätskontrolle von Beurteilungen und Leistungs- und Befähigungsberichten auf die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze.

Zudem verpflichtet sich das Regierungspräsidium Freiburg, die für die Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständigen Personen sowie diejenigen, die hieran beteiligt sind, auf die gesetzlichen Vorgaben hinzuweisen und zur Umsetzung dieser Vorgaben zu befähigen, um Wahrnehmungsfehler zu vermeiden. Das Personalreferat bietet dazu regelmäßig entsprechende Fortbildungen an.

Um den Aspekt der Chancengleichheit bei den dienstlichen Beurteilungen im Auge zu behalten, ermittelt das Regierungspräsidium Freiburg für den Bereich seiner Personalverwaltungszuständigkeit in den Regelbeurteilungsrunden die Durchschnittswerte der Beurteilungen von Männern und Frauen bezogen auf die jeweiligen Besoldungsgruppen. Die entsprechenden Daten werden im Intranet veröffentlicht.

Maßnahme 4: Aktives Ansprechen von geeigneten Frauen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Vorgesetzte und Personalverantwortliche gezielt geeignete Frauen ansprechen und zur Bewerbung auf freie Stellen motivieren. Dies gilt vor allem für die Besetzung von freien Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie herausgehobene Referentenstellen, da hier aktiv auf eine Erhöhung des Frauenanteils hingearbeitet werden kann. Durch eine vertrauensvolle und offene Gesprächskultur sollten die Betroffenen darin ermutigt werden, ihre persönlichen Lebensumstände und -entwürfe einzubringen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten geprüft werden (Teilzeit, Homeoffice, Entlastung durch unterstützendes Team, Zeitpunkt, Mentoring).

Maßnahme 5: Individuelle Teilzeitmodelle ermöglichen

Das Regierungspräsidium Freiburg eröffnet bereits seit Jahren seinen Beschäftigten durch eine große Anzahl von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gute Möglichkeiten, Familie, Pflege und Beruf individuell zu vereinbaren. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und

in der Pflegezeit möglich. Durch diese flexiblen Arbeitszeitmodelle erhält sich das Regierungspräsidium Freiburg gleichzeitig wertvolle Arbeitskraft, die anderenfalls nicht oder nicht im gleichen Umfang zur Verfügung stünde. Die jeweilige Führungskraft achtet darauf, dass Teilzeitbeschäftigten der jeweiligen Arbeitszeit angemessene Aufgaben zugewiesen werden und für die Verteilung der Arbeitsmenge Sorge getragen wird. Der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder verantwortungsvoller Aufgaben steht eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Gemeinsam mit den Teilzeitkräften sollen Gespräche stattfinden, in denen Entwicklungsmöglichkeiten und der weitere berufliche Weg analysiert werden.

Auch Teilzeitkräfte müssen die Chance haben und bekommen, anspruchsvolle Sonderaufgaben zu übernehmen, durch die sie sich qualifizieren und zusätzliche Anerkennung gewinnen können.

Maßnahme 6: Teilbarkeit von Stellen / Jobsharing

Die Möglichkeit der Besetzung von Stellen mit zwei sich in ihrem Teilzeitprofil ergänzenden Mitarbeitenden (sog. „Jobsharing“ oder „Arbeiten im Tandem“) wird auf entsprechende Nachfrage geprüft und, soweit organisatorisch machbar, ermöglicht. Dies gilt ausdrücklich auch für herausgehobene Referentenstellen und Referatsleitungen, sofern dies fachlich und organisatorisch zu realisieren ist. Im Regierungspräsidium Freiburg wurden bereits zwei Modelle auf Stellvertretungsebene erfolgreich implementiert (Mann/Frau; Frau/Frau).

Die Umsetzung erfordert von den Tandem-Partnerinnen bzw. -Partnern aus haushalterischen Gründen eine Absprache bezüglich der Dauer der Teilzeitbeschäftigungen und bezüglich des zeitlichen Umfangs der Arbeitszeiten (die Arbeitszeiten dürfen zusammen 100 % nicht überschreiten). Wünsche auf Aufstockung der Arbeitszeit müssen ggf. zurückgestellt werden, bis eine andere adäquate Stelle frei geworden ist.

Maßnahme 7: Vorrangige Berücksichtigung entspr. § 31 ChancenG

Das Regierungspräsidium Freiburg beachtet § 31 ChancenG und berücksichtigt bei der Besetzung von Vollzeitstellen Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit anstreben, vorrangig

unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Dasselbe gilt für beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

Maßnahme 8: Führen in Teilzeit ermöglichen

Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsämtern ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu chancengerechterer Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsalltag des Regierungspräsidiums Freiburg. Das Regierungspräsidium Freiburg möchte auch in diesem Bereich seiner Vorbildfunktion für die anderen öffentlichen Verwaltungen, aber auch die in der Region ansässigen Wirtschaftsbetriebe gerecht werden und ermöglicht daher Teilzeitbeschäftigungen bei besonders herausgehobenen Referentenstellen und bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (ab Referatsleitung), sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Machbarkeit muss in jedem Einzelfall geprüft werden und hängt von sich bedingenden Faktoren ab (Leitungsumfang, Teamstruktur, Stellvertretungssituation, Umverteilung, Notwendigkeit der Flexibilität, Außenwirkung, Unterstützungsmöglichkeiten, Erreichbarkeiten).

Maßnahme 9: Flexible Arbeitszeiten

Für die Mitarbeitenden des Regierungspräsidiums gilt in der Regel gleitende Arbeitszeit ohne feststehende Kernzeiten. Lediglich während bestimmter Rahmenarbeitszeiten müssen die einzelnen Organisationseinheiten eine Erreichbarkeit sicherstellen. Diese Arbeitszeitregelung mit großzügigen Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleiches, noch verstärkt im Falle der Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder bis 12 Jahren oder pflegebedürftiger naher Angehöriger (vgl. § 9 Abs. 4 AzUVO), bietet eine sehr viel größere Flexibilität als feststehende Arbeitszeiten und ermöglicht es den Mitarbeitenden, die berufliche Tätigkeit leichter mit familiären Bedürfnissen zu vereinbaren.

Maßnahme 10: Generelle Homeoffice – Möglichkeit bis zu 40 % der Arbeitszeit

Mit der Möglichkeit von mobilen Arbeiten soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden und insbesondere auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit Familien- und Pflegeaufgaben Rechnung getragen werden.

Das Regierungspräsidium Freiburg hat daher zum 12.11.2021 eine Dienstvereinbarung „Homeoffice“ geschlossen, die jedem bei Eignung der Aufgabe und der Person ein mobiles Arbeiten bis zu 40 % der regulären Arbeitszeit ermöglicht.

Maßnahme 11: Benachteiligungen aufgrund Teilzeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung ausschließen

Die Vielzahl der flexiblen Arbeitsformen (Teilzeit, flexible Arbeitszeit, zeitweise Beurlaubung) führt zu einer Verringerung der örtlichen Präsenz und Erreichbarkeit und ggf. auch zu einer differenten Leistungswahrnehmung. Dies kann zu empfundenen oder tatsächlichen Benachteiligungen (für den beruflichen Werdegang) führen. Um dies zu verhindern sind von allen Akteuren (Betroffene, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzter) bestimmte Regeln einzuhalten und ist eine gegenseitige Sensibilisierung erforderlich:

- a) So ist z. B. zwingend erforderlich, dass feste und verbindliche Absprachen zur Zusammenarbeit aufgestellt werden und diese klar kommuniziert und sichergestellt werden.
- b) Die Terminierung von Dienstbesprechungen sollte die Bedürfnisse aller zu einer Organisationseinheit gehörenden Mitarbeitenden berücksichtigen.
- c) Bei Leistungsbeurteilungen fließt die geringere Präsenz am Arbeitsplatz nicht in eine Beurteilung ein. Die Leistungsbeurteilung bezieht sich auf die Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse im Rahmen der übertragenen Aufgaben. Auch der höhere organisatorische Aufwand, der bezüglich der Planung von Besprechungen, Ortsterminen etc. ggf. bei der Führungskraft anfällt, darf sich nicht negativ auf die Leistungsbeurteilungen auswirken. Die Führungskräfte werden dahingehend regelmäßig geschult und sensibilisiert, um auch subjektive Wahrnehmungsfehler zu vermeiden (vgl. Maßnahme 3).
- d) Hausweite Veranstaltungen (insbesondere Fortbildungs- und Gesundheitsangebote) berücksichtigen die neuen Arbeitsmodelle inhaltlich und zeitlich bei der Planung bzw. Organisation (z. B. Halbtagesveranstaltung).

Maßnahme 12: Kinderbetreuungsangebot

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

Das Regierungspräsidium Freiburg verfügt bereits seit 2011 über eine Kindertagesstätte, in der insgesamt 20 Kinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren in zwei Gruppen von professionellem Fachpersonal betreut und gefördert werden. Seit Oktober 2018 gibt es auch einen Kindergarten am selben Standort, wo eine Gruppe für 20 Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren eingerichtet werden konnte.

In den Sommerferien bietet das Regierungspräsidium Freiburg gemeinsam mit dem Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e.V.“ seit 1999 eine ganztägige zweiwöchige Ferienbetreuung an. Diese wird für Kinder ab dem sechsten bis zum vollendeten 12. Lebensjahr angeboten und wird sehr stark nachgefragt. Die Finanzierung wird aus Elternbeiträgen und durch den Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e.V.“ sichergestellt.

Bei einer Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren besteht der gesetzlich bzw. tariflich geregelte, zeitlich befristete Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub bzw. Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.

Maßnahme 13: Gendergerechte Qualifizierungsprogramme

Das Land Baden-Württemberg und das Regierungspräsidium Freiburg bieten eine Vielzahl an Qualifizierungsprogrammen an, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Hierzu zählen:

- Interne Qualifizierungsreihe des Regierungspräsidiums Freiburg (seit Oktober 2020)
- Qualifizierungskonzept des Regierungspräsidiums Freiburg für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger im technischen Bereich
- Aufstieg vom mittleren Dienst in den höheren Dienst
- Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst
- Führungskreise F1 und F2 an den Regierungspräsidien entsprechend des Führungskräfteentwicklungskonzeptes des IM
- Führungslehrgang der Führungsakademie

Die zugrundeliegenden Konzepte berücksichtigen in allen Phasen (Ausschreibung, Auswahlverfahren, Umsetzung) die Ziele und Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes und damit die aktive Förderung von Frauen.

Zudem hat das Regierungspräsidium Freiburg ein Konzept erarbeitet, wodurch besonders geeigneten Mitarbeitenden im Tarifbereich ermöglicht werden soll, durch den Besuch der Qualifizierungsfortbildung zum Verwaltungsfachwirt, künftig Aufgaben ab E9b (entspricht gehobener

Dienst) übertragen bekommen zu können. Auch hierdurch werden Frauen gezielt beruflich weiter gefördert.

Außerdem bieten Hospitationen/Abordnungen die Möglichkeit, wertvolle Erfahrungen zu sammeln, das persönliche Netzwerk auszubauen und positiv auf sich aufmerksam zu machen. Hier gibt es die Teilnahme am dynamischen Europapool, die Hospitation bei Ministerien sowie bei Land- oder Stadtkreisen sowie französischen Partnern. Unsere Absicht ist, gerade Frauen zu motivieren, diese Chancen zu nutzen und im Einzelfall dann auch gemeinsam nach Lösungen zu suchen, um ggf. trotz Familien- und Pflegeaufgaben an entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten partizipieren zu können.

Maßnahme 14: Bedarfsgerechte Fortbildungen für Frauen

Das Regierungspräsidium Freiburg bietet jährlich ein umfangreiches Fortbildungsprogramm an. Bei der Jahresplanung wird weiterhin darauf geachtet auch Themenfelder anzubieten, die speziell Frauen ansprechen. Bei der Organisation von internen Fortbildungsveranstaltungen wird auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen.

Maßnahme 15: Mentoring

Für Mitarbeitende, die sich für die Übernahme von Referentenstellen oder von einer Führungsposition interessieren oder bereits in einer ersten Führungsfunktion sind, wird gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit geprüft, ein MentorInnenprogramm aufzubauen. In diesem Rahmen soll es die Möglichkeit für regelmäßigen Austausch, Weiterbildung und den Abbau von Barrieren geben. Initiiert und begleitet werden soll dieses Programm, das geschlechtsneutral angeboten wird, von der Beauftragten für Chancengleichheit.

Maßnahme 16: Gesundheitsangebote

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen Veranstaltungen angeboten werden, die auch den speziellen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen nachkommen (z. B. ganzheitliches Krafttraining für Frauen, Stressmanagement, Entgrenzung). Damit wird niedrigschwellig die Identifikation mit dem Beruf und damit einhergehend auch die Bereitschaft, sich

weiter zu entwickeln, gestärkt. Damit wird aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und wird z. B. Sport zum Arbeitsplatz gebracht.

Maßnahme 17: Kurzfristiges Fernbleiben vom Dienst aufgrund akuter Pflegesituation

In einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen können Mitarbeitende der Arbeit bzw. dem Dienst entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen (§ 74 Landesbeamtengesetz bzw. § 29 TV-L, § 2 PflegeZG) grundsätzlich bis zu zehn Arbeitstage fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Ein finanzieller Ausgleich erfolgt über die Pflegekassen in Form des Pflegeunterstützungsgeldes für gesetzlich Versicherte bzw. bei Beamtinnen und Beamten durch die Belassung der Bezüge an bis zu neun Arbeitstagen.

Im Regierungspräsidium Freiburg wurden 2019 die Pflegelotsen eingeführt. Die engagierten und geschulten Mitarbeitenden stehen als Erstanlaufstelle für Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, die bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen viele Fragen haben.

Maßnahme 18: Kurzfristige Beurlaubung ermöglichen

Den Wünschen der Mitarbeitenden nach Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben stattgegeben. Das Regierungspräsidium Freiburg versucht in besonderen Situationen auch kurzfristigen Anträgen stattzugeben - dies gilt auch für Anträge auf Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Maßnahme 19: Hinweispflicht nach § 30 Absatz 4 ChancenG

Das Regierungspräsidium Freiburg berät entsprechend § 30 Abs. 4 ChancenG Mitarbeitende, die einen Antrag auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen.

Maßnahme 20: Im Kontakt bleiben und Wiedereinstieg erleichtern

Das Regierungspräsidium Freiburg ist bestrebt, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen zu erleichtern. So steht das Personalreferat den Kolleginnen und Kollegen auch während Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen jederzeit für Gespräche zur Verfügung. Um das Kontakthalten während der Freistellung zu erleichtern, besteht die Möglichkeit, sich über Neuigkeiten über das Extranet/Cloud auf dem laufenden zu halten. Zudem können bei Einwilligung der betroffenen Person ein vierteljährlicher Newsletter und das RP Magazin übersandt werden, um über aktuelle Themen und Veranstaltungen (Sommerfest, Betriebsausflug, u.ä.) zu informieren.

Maßnahme 21: Öffentlichkeitsarbeit

Um die Mitarbeitenden zu informieren und für ein eigenes berufliches Weiterkommen zu begeistern, werden im Intranet und der hausinternen Zeitschrift „RP-Magazin“ regelmäßig Frauen aus dem Regierungspräsidium Freiburg vorgestellt, die als Vorbild dienen können. Für eine entsprechende Außenwirkung erfolgen auch Beiträge für die allgemeinen Medien.

Maßnahme 22: Zielgruppenspezifische Werbung

Das Regierungspräsidium Freiburg nutzt verschiedene zielgruppenspezifische Kanäle (Personalmessen, Internetplattformen, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen), um potentielle Mitarbeitende auf die beruflichen Einsatzmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Hierbei werden die Vorteile des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber vorgestellt. Für Berufsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird geprüft, ob eine geschlechterspezifische Ansprache erforderlich ist und ob Veranstaltungen stattfinden, die sich gezielt an (junge Frauen) richten (Girls Day, Werbung an Schulen/Hochschulen, gezielte Flyer auf Berufsmessen).

Maßnahme 23: Frühzeitiges Anwerben von Schülerinnen und Studentinnen

Es wird geprüft, inwiefern man Studierende bereits früh an das Regierungspräsidium Freiburg als potentiellen Arbeitgeber binden kann – als Werkstudierende, über die Betreuung von Studienarbeiten, durch Praktika oder als „Ferienjob“. In diesem Rahmen können und sollen die

Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst sowie die Werte des Regierungspräsidiums Freiburg frühzeitig vermittelt werden.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, Werkstudierende in Teilzeit nach den Vorgaben des TV-L zu beschäftigen und gleichzeitig eine Betreuung von Studien(abschluss)arbeiten anzubieten, wurden beim Regierungspräsidium Freiburg geschaffen. Aktuell werden probeweise in technischen Berufen bereits Werkstudierende beschäftigt. Im Vergleich zu einem Praktikum ist die Tätigkeit der Werkstudierenden häufig deutlich attraktiver (Eingruppierung nach TV-L regelmäßig im Bachelor-Studium in Entgeltgruppe 6, im Master-Studium in Entgeltgruppe 10 möglich).

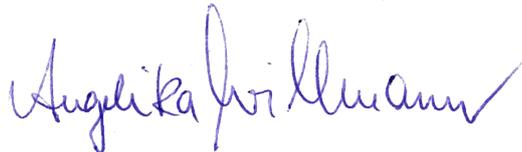
Mit diesem Bündel von Maßnahmen und einem Fokus auf die Personalgewinnung im technischen Bereich wird erwartet, bis 2026 die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen oder zumindest wesentlich zu reduzieren.

Freiburg, den 1. August 2023



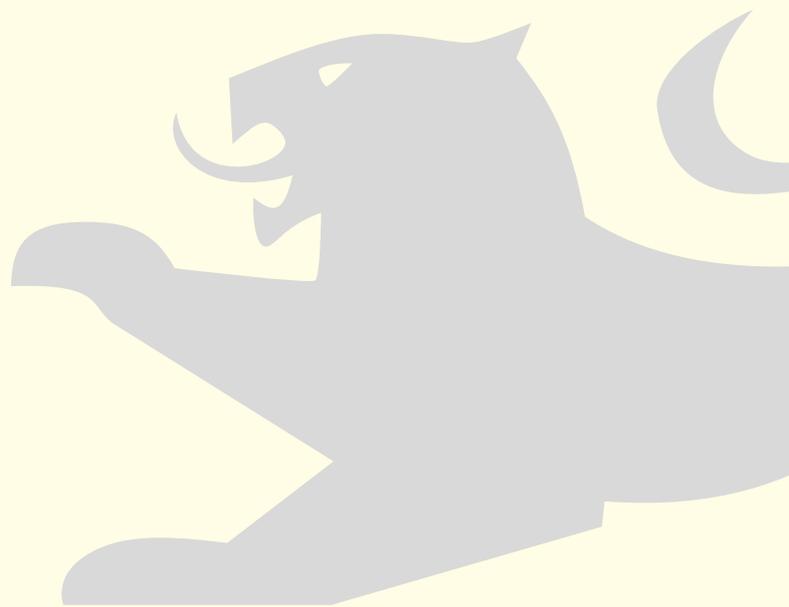
Bärbel Schäfer

Regierungspräsidentin



Angelika Willmann

Beauftragte für Chancengleichheit



IMPRESSUM

Herausgeber: Regierungspräsidium Freiburg

Kaiser-Joseph-Straße 167

79098 Freiburg im Breisgau

Telefon 0761 208-0

poststelle@rpf.bwl.de

www.rp-freiburg.de



Redaktion: Beauftragte für Chancengleichheit, Regierungspräsidium Freiburg

Titelseite © Cienpies_Design - stock.adobe.com