

# **Chancengleichheitsplan**

**2016 - 2022**

## Vorwort

Wichtiges Ziel des Landes ist, wie es zuletzt im Koalitionsvertrag von 2016, S. 69, zum Ausdruck kam, die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen in der Landesverwaltung. Ein Instrument zur Bestandsaufnahme, zur Identifikation von Handlungsfeldern und zur Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen in diesem Bereich ist die regelmäßige Erstellung des Chancengleichheitsplans. Der erste Chancengleichheitsplan trat im Dezember 2011 in Kraft (zuvor gab es Frauenförderpläne). Zwischenzeitlich hat sich bei uns im Regierungspräsidium Freiburg auch aufgrund der Zielsetzungen in diesem Chancengleichheitsplan viel zum Positiven verändert. Es gab Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen. Zwei weitere Führungskreise haben stattgefunden, das Aufstiegskonzept ist erstmalig umgesetzt worden. Darüber hinaus wurde die Dienstvereinbarung zur Telearbeit überarbeitet und offener gestaltet.

All diese Entwicklungen und Veränderungen haben dazu beigetragen, dass sich die Chancen für die weiblichen Beschäftigten beim Regierungspräsidium Freiburg insgesamt gesehen verbessert haben. Dennoch gibt es Defizite und weiteren Handlungsbedarf. So sind z. B. nach wie vor zu wenige Frauen in der Verwaltung in leitenden Funktionen vertreten, wie der vorliegende Chancengleichheitsplan aufzeigt.

Das Chancengleichheitsgesetz wurde im Februar 2016 neu gefasst. Es liegen im Vergleich zum früheren Chancengleichheitsgesetz verbindliche Regelungen vor, um die Gleichstellung von Frauen und Männern erkennbar voranzubringen. Vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf sind die Dienststellen nun stärker gebunden, hier annehmbare und kompatible Rahmenbedingungen zu schaffen.

Der neue Chancengleichheitsplan legt für die nächsten sechs Jahre Zielvorgaben und Maßnahmen fest, die zum Erreichen der Ziele führen sollen. Frauen sollen bei Neueinstellungen, Beförderungen, der Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten und im Rahmen der Aufstiegskonzepte stärker berücksichtigt werden. Auch Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung 2017 flossen mit ein.

Bis zum Jahr 2022 sollen auf Grundlage des vorliegenden Chancengleichheitsplans die bisher erzielten Erfolge fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Ziel ist es, Frauen und Männern die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen einzuräumen und in möglichst vielen Bereichen eine Parität herzustellen.

Freiburg i.Br. im Juli 2018

A handwritten signature in blue ink that reads "Bärbel Schäfer". The signature is written in a cursive style, with the first name "Bärbel" and the last name "Schäfer" clearly legible. The signature ends with a large, rounded flourish.

Bärbel Schäfer  
Regierungspräsidentin

## Inhalt

I.	Einführung .....	6
II.	Bestandsaufnahme und Analyse .....	7
1.	Begriffsbestimmungen.....	7
2.	Beschäftigtenstruktur im Regierungspräsidium Freiburg.....	10
2.1	Gesamtpersonalbestand .....	10
2.2	Laufbahngruppen .....	11
2.2.1	mittlerer Dienst .....	11
2.2.2	gehobener Dienst .....	12
2.2.3	höherer Dienst.....	13
2.3	Teilzeitbeschäftigung.....	14
2.4	Beurlaubung (Elternzeit und sonstige Gründe).....	15
2.5	Technischer und nichttechnischer Dienst .....	16
2.6	Vorgesetzten- und Leitungspositionen .....	18
2.7	Ausbildung.....	19
2.8	Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.....	20
2.9	Einstellungen .....	21
2.10	Altersstruktur .....	22
2.11	Befristet Beschäftigte.....	23
2.12	Zusammenfassung und Analyse .....	23
III.	Erfüllungsstand der Zielvorgaben 2010 .....	25
IV.	Zielsetzungen und Maßnahmen 2016 - 2022 .....	26
1.	Ziele .....	26
1.1	Einstellungen.....	26
1.2	Beförderung und Übertragung höherwertigerer Aufgaben .....	26
1.3	Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf .....	27
2.	Maßnahmen .....	28
2.1	Maßnahmen zur Personalauswahl und -entwicklung .....	28

2.1.1 Stellenausschreibungen .....	28
2.1.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche .....	29
2.1.3 Einstellungen und Umsetzungen.....	30
2.1.4 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten .....	31
2.1.5 Ausbildungsplätze .....	32
2.1.6 Fort- und Weiterbildungen.....	32
2.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege .....	33
2.2.1 Flexible Arbeitszeiten .....	33
2.2.2 Teilzeitmodelle .....	33
2.2.3 Telearbeit .....	36
2.2.4 Kinderbetreuungsangebot.....	36
2.2.5 Elternzeit und/oder Beurlaubung zur Wahrung von Familienpflichten, beruflicher Wiedereinstieg .....	37
2.3. Maßnahmen zur Personalentwicklung .....	38
2.3.1 Führungskreis F1 .....	39
2.3.2 Aufstiegskonzept für den Aufstieg vom gD in den hD .....	39
2.3.3 Aufstiegskonzept für den Aufstieg vom mD in den gD .....	40
2.3.4 Weitere Qualifizierungsmaßnahmen .....	40
2.3.5 Familien- und Pflegezeiten als Qualifizierungsbaustein .....	41
2.3.6 Mentoring-Programm .....	41
2.4 Schulungen der Führungskräfte .....	41
2.5 Gendergerechte Gesundheitsförderung.....	42
2.6 Social Media Auftritt .....	42
3. Evaluation und Kontrolle .....	42
4. Genderneutrale Sprache .....	43
5. Geltungsdauer und Bekanntmachung.....	43
V. Inkrafttreten, Laufzeit, Veröffentlichung .....	44

## I. Einführung

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) hat zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg zu stärken und weiter voranzubringen. Der Gesetzgeber kommt damit seiner verfassungsrechtlichen Pflicht aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) nach, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Durch das ChancenG werden die personalverwaltenden Dienststellen des Landes verpflichtet, alle sechs Jahre unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) einen Chancengleichheitsplan aufzustellen. Dieser nimmt im Prozess der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine zentrale Rolle ein. Der Inhalt des Chancengleichheitsplans ist gesetzlich vorgegeben.

Demnach hat nach § 6 Abs. 1 S. 1 ChancenG der Chancengleichheitsplan „eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten“. Stichtag dabei ist jeweils der 30. Juni des Berichtsjahres. Vorliegend ist dies der 30.06.2016.

Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Analyse werden die bisherigen Zielvorgaben zur beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf ihren Erfüllungsgrad hin untersucht, um daraus zukünftige Ziele und Handlungsfelder abzuleiten.

Abschließend wird festgelegt, welche personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen zum weiteren Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer beitragen sollen.

In dieser Form bildet der vorliegende Chancengleichheitsplan die Grundlage für ein zielgerichtetes und erfolgreiches Personalmanagement am Regierungspräsidium Freiburg.

## **II. Bestandsaufnahme und Analyse**

Die Bestandsaufnahme für den Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Regierungspräsidium Freiburg ist.

Ausgenommen sind die Beschäftigten der Abteilung 8 - Forstdirektion -, welche im Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) abgebildet sind.

Im Gegensatz zum vorherigen Chancengleichheitsplan werden die Beschäftigten der Landespolizeidirektion aufgrund des Wegfalls der Abteilung 6 zum 01.01.2014 in der nachfolgenden Bestandsaufnahme ebenfalls nicht erfasst.

Stichtag der Datenerhebung war der 30.06.2016.

### **1. Begriffsbestimmungen**

#### ***Beschäftigte***

Beschäftigte sind Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte sowie auch Auszubildende. Zu den Beschäftigten zählt auch das beurlaubte Personal des Regierungspräsidiums Freiburg. Wie bereits im Chancengleichheitsplan 2011 sind befristet Beschäftigte in den vorliegenden Zahlen nicht berücksichtigt.

#### ***Teilzeitbeschäftigte***

Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle Beschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang unter 100 %. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit liegt dabei entweder täglich oder im Durchschnitt unter der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten.

Ebenfalls als teilzeitbeschäftigt gelten die Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden.

#### ***Beurlaubte***

Beurlaubte Beschäftigte sind alle diejenigen, die sich in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familiären, arbeitsmarktpolitischen oder anderweitigen Gründen beurlaubt sind.

#### ***Führungsposition***

Um eine Führungsposition handelt es sich laut Begründung zu § 4 Abs. 6 ChancenG bei Landesmittelbehörden ab Referatsleiterfunktionen aufwärts.

### ***Laufbahngruppen***

Mit der Dienstrechtsreform im Jahr 2011 wurde der einfache Dienst abgeschafft und die Beschäftigten in diesen Laufbahnen in eine Laufbahn des mittleren Diensts überführt.

Die Laufbahngruppen grenzen sich nun wie folgt ab:

#### mittlerer Dienst (mD):

Die Beamten der Besoldungsgruppen A 5 bis A 9+Z

Die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 9 TV-L

#### gehobener Dienst (gD):

Die Beamten der Besoldungsgruppen A 9 bis A 13+Z

Die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 9 bis 13 TV-L

#### höherer Dienst (hD):

Die Beamten der Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und B-Besoldung.

Die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 13 bis 15Ü TV-L

Die Entgeltgruppen des TV-L werden zur Vereinfachung als „vergleichbarer mittlerer, gehobener bzw. höherer Dienst“ bezeichnet.

### ***Technischer/nichttechnischer Dienst***

Technischer und nichttechnischer Dienst werden wie folgt unterschieden:

#### technischer Dienst:

Laufbahnen des höheren Dienstes z. B. der Gewerbeaufsicht, des Vermessungswesens, des Bauingenieurwesens, der Feuerwehrtechnik. Laufbahnen des gehobenen bautechnischen, landwirtschaftstechnischen und vermessungstechnischen Dienstes, sowie die Bereiche Grabungen, Straßenbau, Wasserbau und Gewerbeaufsicht zählen ebenso zum technischen Dienst, wie auch alle sonstigen Beschäftigten aus technischen Arbeitsbereichen.



nichttechnischer Dienst:

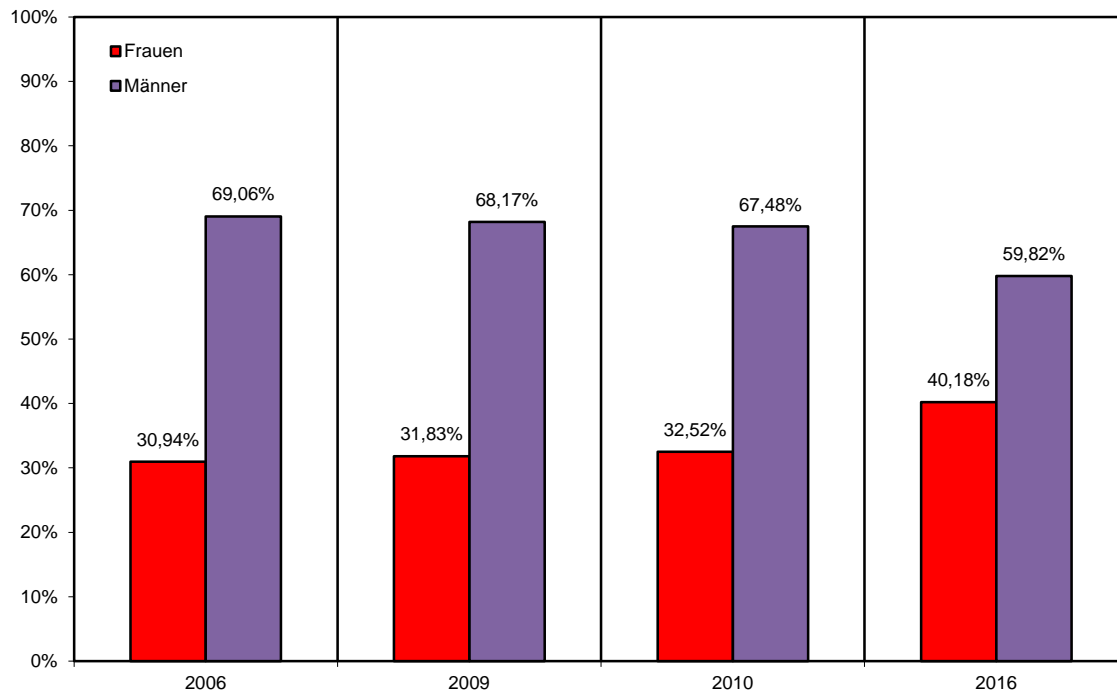
Laufbahnen des höheren Dienstes z. B. der Juristen, Physiker, Apotheker, Chemiker, Pharmazeuten, Mediziner, Landwirte, Schulpädagogen und -psychologen, Geologen, Konservatoren, Geographen und Volkswirte. Die Laufbahnen des gehobenen und mittleren nichttechnischen Dienstes, die Bereiche Betriebswirtschaft, Informatik, Bibliothekswesen, Verwaltungsassistenz, Pforten- und Amtsbotendienst sowie Reinigungskräfte zählen ferner zum nichttechnischen Dienst.

***Familienpflichten***

Familienpflichten haben Beschäftigte mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben. Gemäß § 4 Abs. 2 ChancenG handelt es sich bei der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren um eine Familienaufgabe, gemäß § 4 Abs. 3 ChancenG bei der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen um eine Pflegeaufgabe.

## 2. Beschäftigtenstruktur im Regierungspräsidium Freiburg

### 2.1 Gesamtpersonalbestand



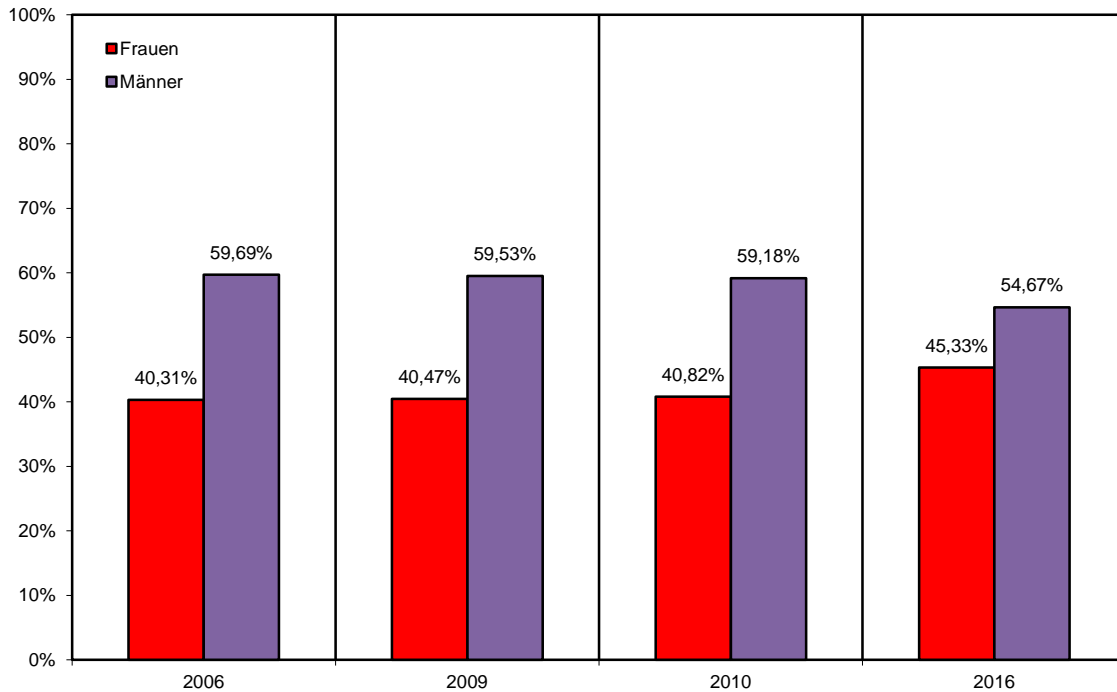
Entwicklung der Beschäftigten 2006, 2009, 2010, 2016 in %

Zum Stichtag 30.06.2016 hatte das Regierungspräsidium Freiburg 1416 Beschäftigte. Hier- von waren 40,2 % weiblich und 59,8 % männlich.

Im Vergleich zur vorhergehenden Datenerhebung im Jahr 2010 stieg der Frauenanteil am Gesamtpersonal um 7,7 %, bei gleichzeitig starkem Rückgang der absoluten Beschäftig- tenzahlen (-35 %). Letzteres ist in erster Linie auf den Wegfall der Landespolizeidirektion zurückzuführen.

## 2.2 Laufbahngruppen

### 2.2.1 mittlerer Dienst



Vergleich Frauen und Männer im mittleren Dienst 2006, 2009, 2010, 2016 in %

Gesamt	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9 + Z	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9
45,3 (eD 55,7) (mD 40,8)	0,0 (0,0)	20,0 (0,0)	57,1 (75,0)	54,5 (53,9)	58,6 (35,5)	62,5 (0,0)	100,0 (100,0)	17,6 (66,7)	75,0 (50,0)	37,5 (44,5)	68,3 (57,0)	33,3 (0,0)	36,0 (25,7)	42,6 (26,6)
54,7	100,0	80,0	42,9	45,5	41,4	37,5	0,0	82,4	25,0	62,5	31,7	66,7	64,0	57,4

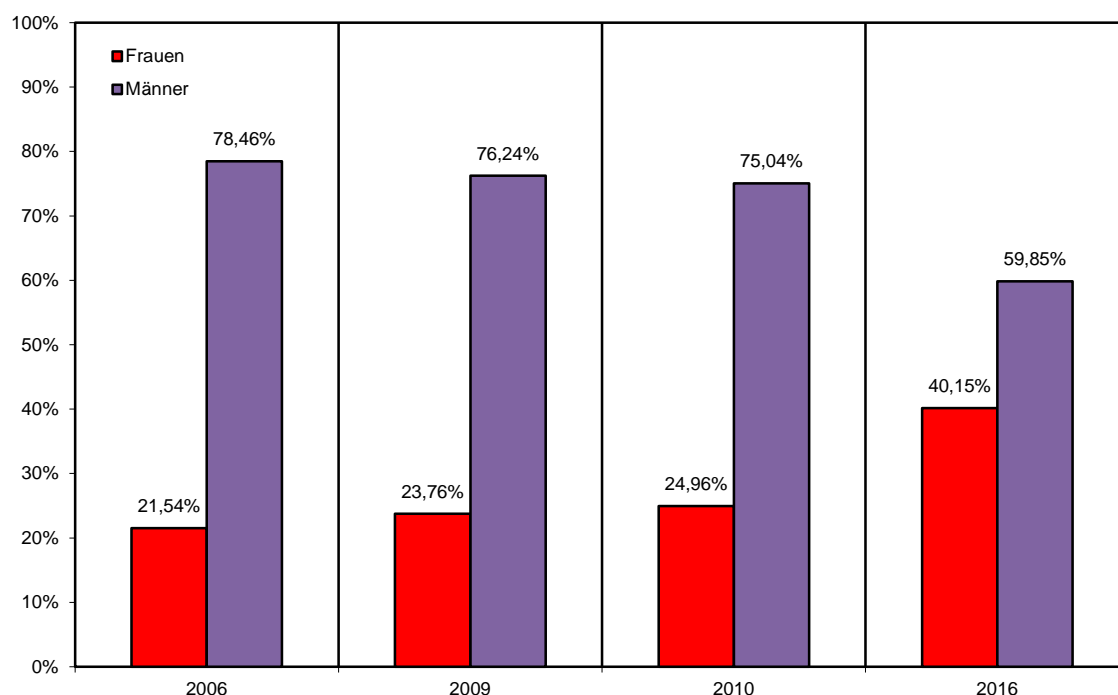
Verteilung **Frauen** und **Männer** innerhalb Besoldungs- und Entgeltgruppen 2016 (2010) in %

Im mittleren Dienst (mD) waren am Regierungspräsidium Freiburg zum Stichtag von 653 Beschäftigten 45,3 % weiblich und 54,7 % männlich.

Im Vergleich zu den vergangenen Aufnahmezeitpunkten hat sich der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen erhöht.

Es ist festzustellen, dass diese Entwicklung insbesondere in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen stattgefunden hat.

## 2.2.2 gehobener Dienst



Vergleich Frauen und Männer im gehobenen Dienst 2006, 2009, 2010, 2016 in %

Gesamt	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 13+Z	E9	E10	E11	E12	E13
40,1	66,7	35,0	66,7	29,1	12,2	20,0	73,3	44,8	37,7	21,4	100,0
(25,0)	(31,4)	(28,1)	(32,4)	(15,7)	(6,9)	(0,0)	(44,4)	(30,5)	(31,0)	(11,1)	(50,0)
59,9	33,3	65,0	33,3	70,9	87,8	80,0	26,7	55,2	62,3	78,6	0,0

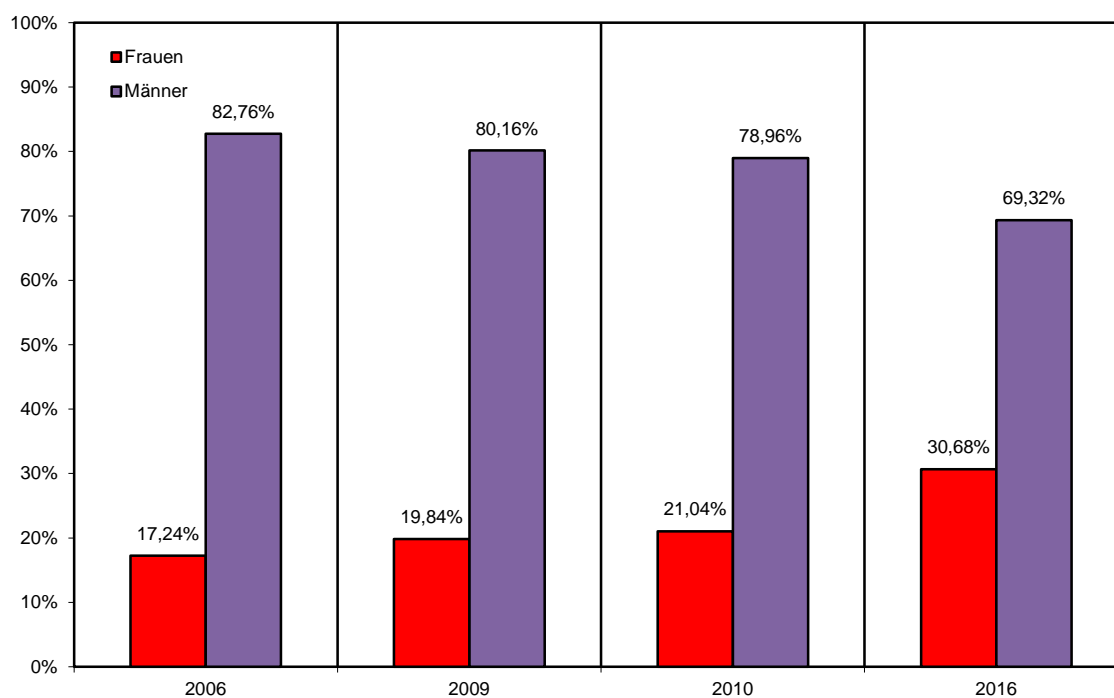
Verteilung Frauen und Männer innerhalb Besoldungs- und Entgeltgruppen 2016 (2010) in %

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren von den 411 Voll- und Teilzeit-Beschäftigten im gehobenen Dienst (gD) 165 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 40,1 %.

Innerhalb des Betrachtungszeitraums 2010 - 2016 stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst um 15,1 %.

Nichtsdestotrotz sind Frauen mit Ausnahme von E 13 in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen stark unterrepräsentiert.

### 2.2.3 höherer Dienst



Vergleich Frauen und Männer im höheren Dienst 2006, 2009, 2010, 2016 in %

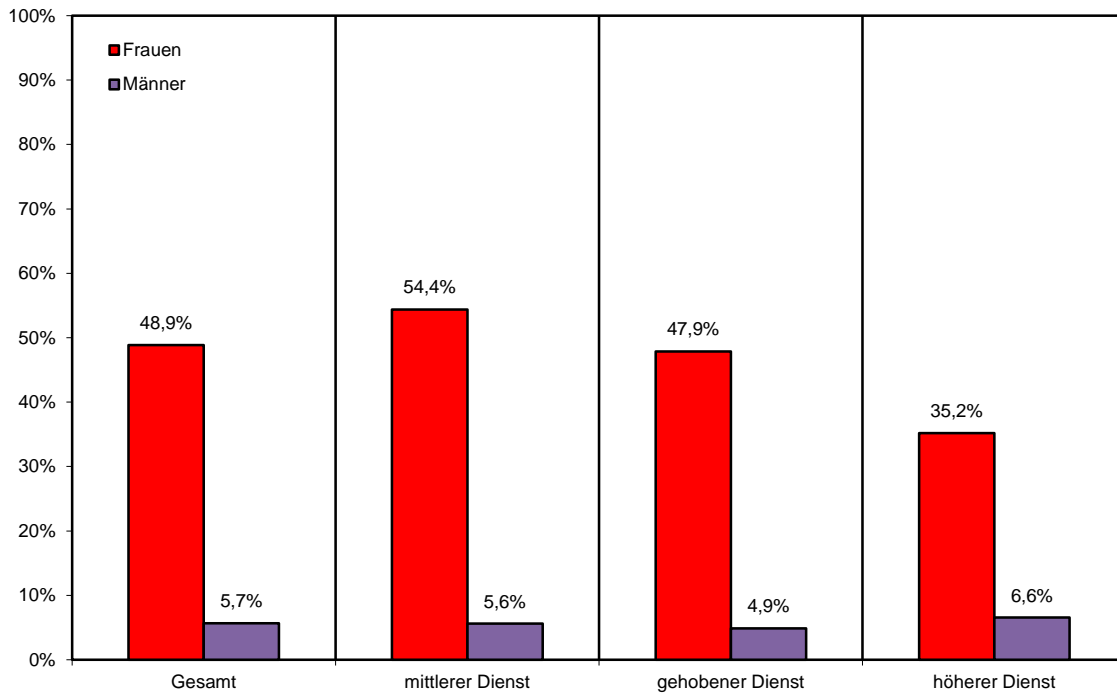
Gesamt	A 13	A 14	A 15	A 16	E13	E13 Ü	E14	E15	B 2	B 3	B 4	B 8
30,7 (21,0)	44,4 (33,3)	35,3 (23,5)	26,7 (14,3)	6,8 (9,5)	48,4 (52,6)	63,6 (50,0)	20,6 (15,6)	0,0 (0,0)	22,2 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	100,0 (0,0)
69,3	55,6	64,7	73,3	93,2	51,6	36,4	79,4	100,0	77,8	100,0	100,0	0,0

Verteilung Frauen und Männer innerhalb Besoldungs- und Entgeltgruppen 2016 (2010) in %

Dem höheren Dienst (hD) gehörten am Stichtag 30.06.2016 108 Frauen an, was in dieser Laufbahngruppe bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 352 Personen einem Anteil von 30,7 % entsprach.

Zwar konnte im Vergleich zum vorhergehenden Aufnahmezeitpunkt der Frauenanteil um 9,7 % gesteigert werden, jedoch zeigt sich auch hier, dass Frauen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen vergleichsweise unterrepräsentiert sind.

### 2.3 Teilzeitbeschäftigung



Anteil Frauen und Männer in Teilzeit, 2016 in %

Gesamt	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
85,3 (71,7)	88,9 (eD 78,7) (mD 73,3)	86,8 (72,2)	70,4 (54,4)
14,7	11,1	13,2	29,6

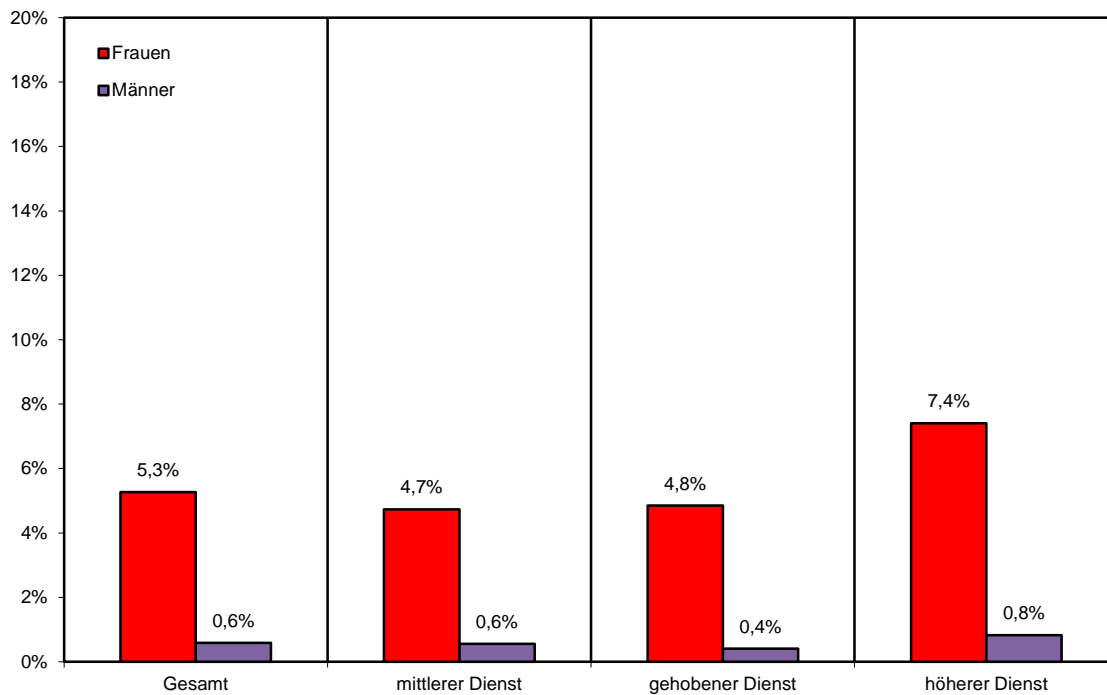
Verteilung **Frauen** und **Männer** innerhalb Laufbahngruppen 2016 (2010) in %

48,9 % der Frauen sowie 5,7 % der Männer am Regierungspräsidium Freiburg waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung in Teilzeit beschäftigt.

Arbeitet im mD noch mehr als die Hälfte und im gD knapp 48 % der Frauen in Teilzeit, sind es im hD nur noch etwa 35 %. Bei den Männern ist hier eher ein gegenläufiger Trend erkennbar, jedoch auf weitaus niedrigerem Niveau.

Im Vergleich zu 2010 hat sich der Frauenanteil an den Teilzeit-Beschäftigten in allen Laufbahngruppen deutlich erhöht. Gründe hierfür liegen in einem absoluten Anstieg der teilzeitbeschäftigten Frauen des gD und hD sowie in einem starken Rückgang der teilzeitbeschäftigten Männer in allen Laufbahngruppen.

## 2.4 Beurlaubung (Elternzeit und sonstige Gründe)



Anteil Frauen und Männer in Beurlaubung 2016, in %

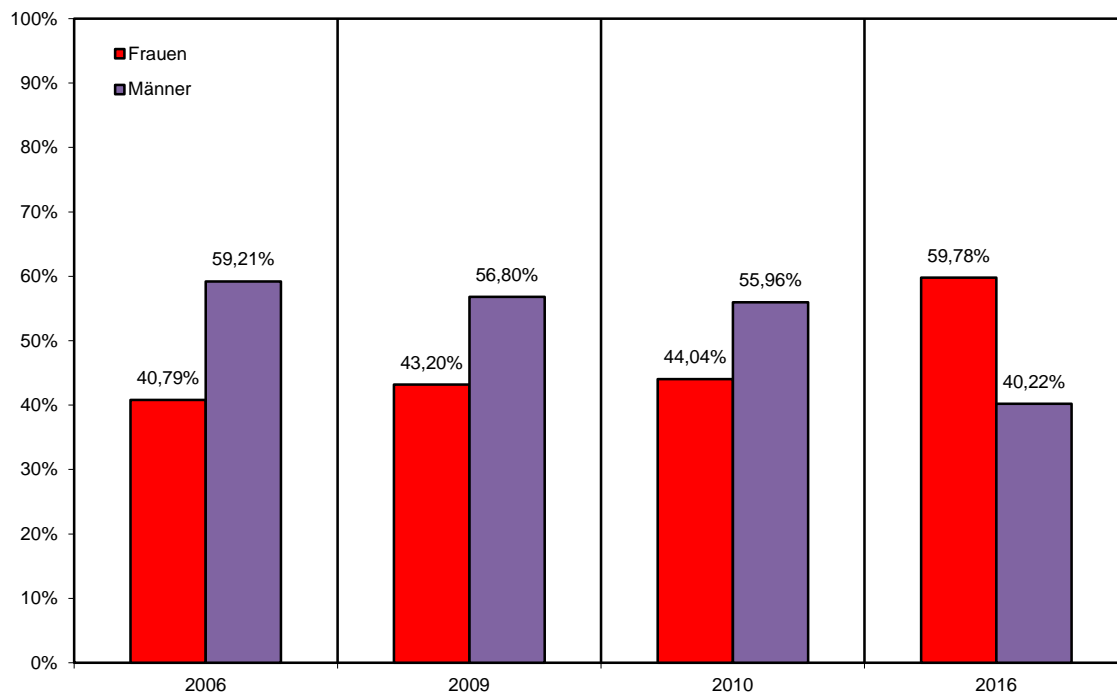
Gesamt	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
85,7 (74,6)	87,5 (eD 12,5) (mD 90,9)	88,9 (85,7)	80,0 (44,4)
14,3	12,5	11,1	20,0

Verteilung **Frauen** und **Männer** innerhalb Laufbahngruppen 2016 (2010) in %

30 von 569 Frauen am Regierungspräsidium Freiburg waren zum 30.06.2016 beurlaubt. Dies entspricht einem Anteil von 5,3 %. Bei den Männern lag zu diesem Zeitpunkt bei 5 von 847 Beschäftigten eine Beurlaubung vor (0,6 %). Knapp 63 % der Beurlaubten sind in Elternzeit. Im Vergleich zur letzten Datenerhebung ist der Beurlaubungsanteil sowohl bei den Frauen (2010: 8,5 %) als auch bei den Männern (2010: 1,4 %) rückläufig.

Im selben Zeitraum stieg der Frauenanteil bei den Beurlaubungen stark an (+11,1 %). Aufgrund des geringen Umfangs dieser Beschäftigtengruppe haben einzelne Personalfälle zwar eine große Auswirkung auf das relative Ergebnis. Bei Betrachtung aller bisherigen Datenerhebungen wird jedoch ersichtlich, dass insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst der Frauenanteil bei den Beurlaubungen deutlich überwiegt.

## 2.5 Technischer und nichttechnischer Dienst

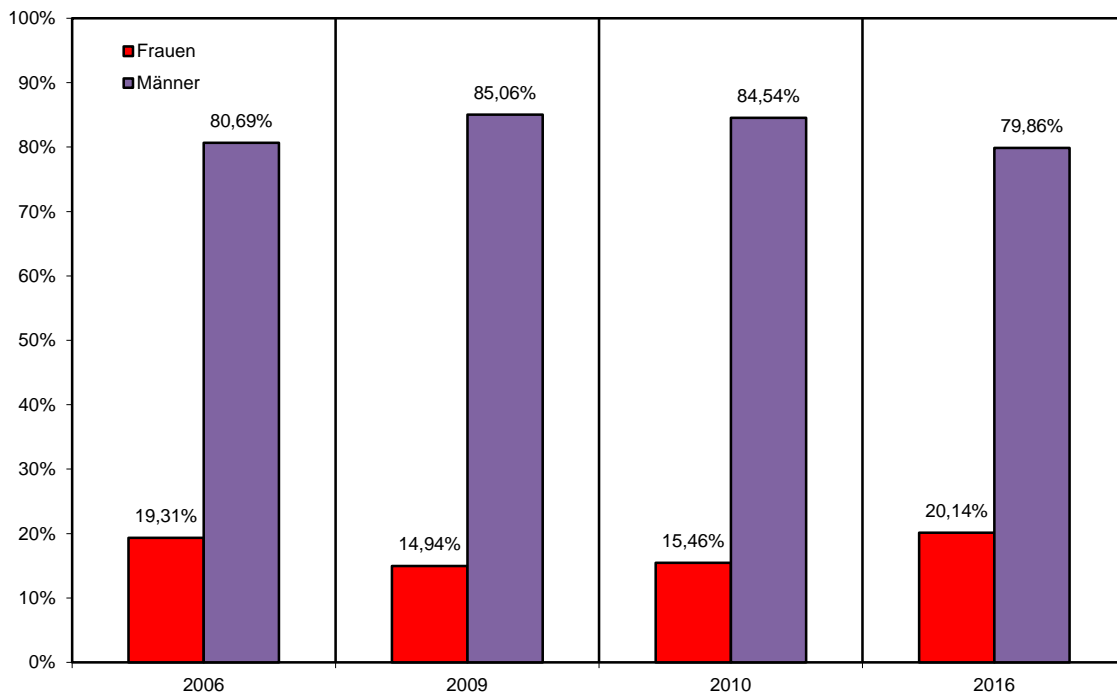


Vergleich Frauen und Männer im nichttechnischen Dienst, 2006, 2009, 2010, 2016 in %

Zum Stichtag 30.06.2016 waren beim Regierungspräsidium Freiburg 716 Beschäftigte im nichttechnischen Dienst tätig. Davon waren 59,8 % weiblich und 40,2 % männlich.

Im Vergleich zum vorigen Aufnahmezeitpunkt sank die Zahl der Beschäftigten im nicht technischen Dienst deutlich (-37,7 %). Gleichzeitig stieg der Frauenanteil um 15,8 %. Erstmals seit Beginn der Datenerhebung sind somit mehr Frauen als Männer in diesem Bereich beschäftigt.





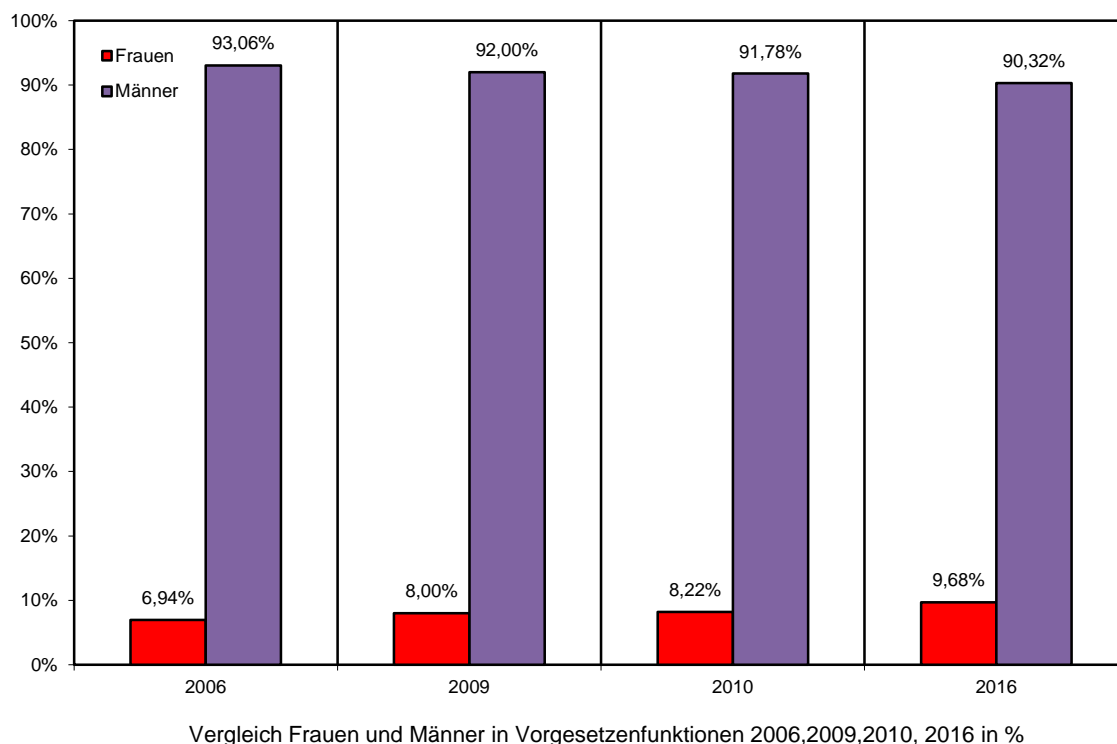
Vergleich Frauen und Männer im technischen Dienst, 2006,2009,2010, 2016 in %

Im technischen Dienst waren zum Stichtag der Datenaufnahme von 700 Beschäftigten 141 Frauen (20,1 %).

Zwischen den Jahren 2010 und 2016 stieg damit der Frauenanteil im technischen Dienst um 4,6 %. Im Vergleich zum Jahr 2006 ist das Geschlechterverhältnis jedoch nahezu gleich geblieben.

Der Personalrückgang in dieser Beschäftigtengruppe fiel in diesem Zeitraum vergleichsweise gering aus (-9,8 %).

## 2.6 Vorgesetzten- und Leitungspositionen



Im Zeitraum von 2010 bis 2016 hat die Zahl der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungspositionen um 15,1 % abgenommen. Als Gründe hierfür sind der beschriebene Wegfall der Landespolizeidirektion sowie die Nichtberücksichtigung der Forstdirektion zu nennen.

Von den 62 Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungspositionen sind 6 weiblich (9,7 %).

Über einen Zeitraum von zehn Jahren ist der Anteil der Frauen in diesem Bereich am Regierungspräsidium Freiburg nominal leicht gestiegen, befindet sich im Jahr 2016 aber immer noch auf einem niedrigen Niveau. Zudem ist der augenscheinliche Anstieg von 2010 zu 2016 nicht auf Personalmaßnahmen, sondern auf den beschriebenen Wegfall von Bereichen mit äußerst hohem Männeranteil zurückzuführen.

## 2.7 Ausbildung

Das Regierungspräsidium Freiburg beschäftigte zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 37 Auszubildende, davon 11 weiblich (29,7 %) und 26 männlich (70,3 %).

Ausbildungsberufe 2016:

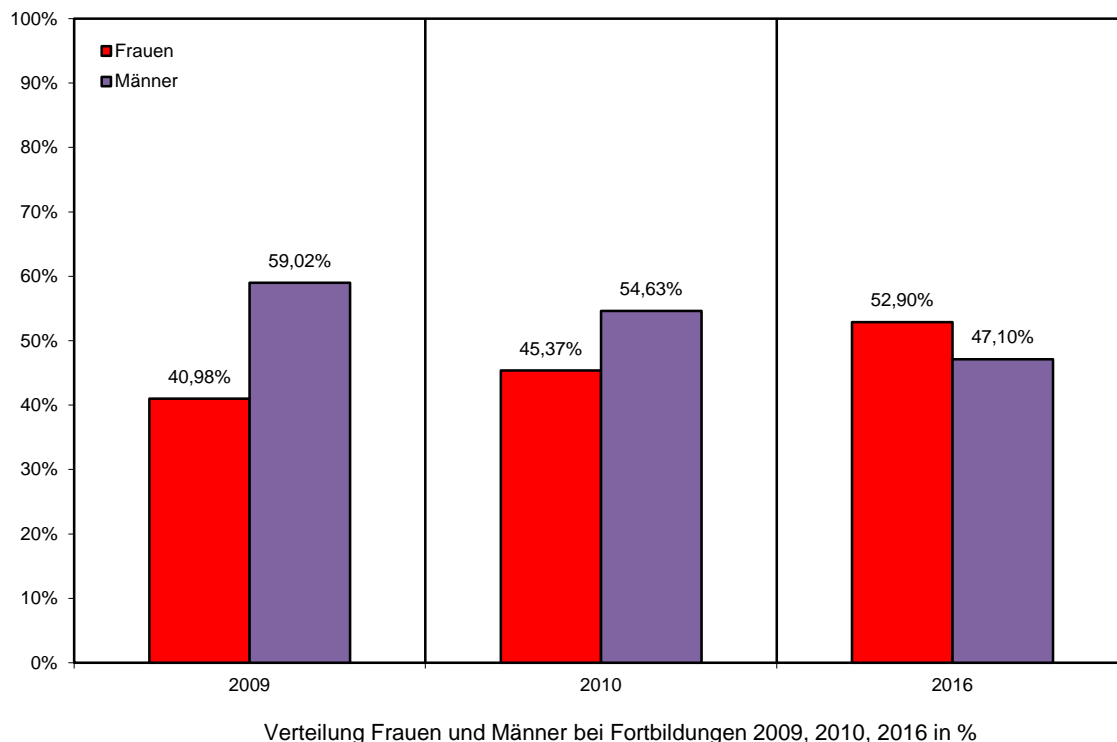
	Frauen	Männer	Laufbahn
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement	3	1	mD
Bachelor of Arts - BWL - Personalmanagement/-dienstleistung	2		gD
Bachelor of Engineering - Bauwesen PM Öffentliches Bauen	1	1	gD
Baureferendare/innen	3	8	hD
Bauzeichner/innen		2	mD
Geomatiker/innen		1	mD
Straßenmeisteranwärter/innen	1	5	mD
Straßenwärter/innen	1	8	mD

Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen spiegelt sich nicht im Bereich der Ausbildung wider. So waren im Jahr 2010 36 Auszubildende am Regierungspräsidium tätig.

Der im Vergleich zu 2010 deutlich gesunkene Frauenanteil in der Ausbildung (-17,5 %) gründet dabei vornehmlich in der stärkeren Gewichtung von Berufen mit technischer Ausrichtung. 83,8% der Ausbildungsstellen waren demnach 2016 dem technischen Dienst zuzuordnen. Hier lag der Frauenanteil gerade einmal bei 19,4 %. Im Bereich des nicht technischen Diensts waren weibliche Auszubildende und Anwärterinnen deutlich stärker vertreten (83,3 %).

Im mD absolvierten zum Zeitpunkt der Datenaufnahme 5 Frauen (22,7 %) und 17 Männer (77,3 %) ihre Ausbildung am Regierungspräsidium Freiburg, im gD wurden 3 Anwärterinnen (75 %) und 1 Anwärter (25 %) ausgebildet und im hD waren 3 Referendarinnen (27,3 %) und 8 Referendare (72,7 %) beschäftigt.

## 2.8 Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen



Im Jahr 2016 haben 138 Beschäftigte am Regierungspräsidium Freiburg eine oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen besucht, davon 73 Frauen (52,9 %) und 65 Männer (47,1 %). Im Gegensatz zu den Auswertungen der Jahre 2009 und 2010 nahmen zum ersten Mal mehr Frauen als Männer an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil.

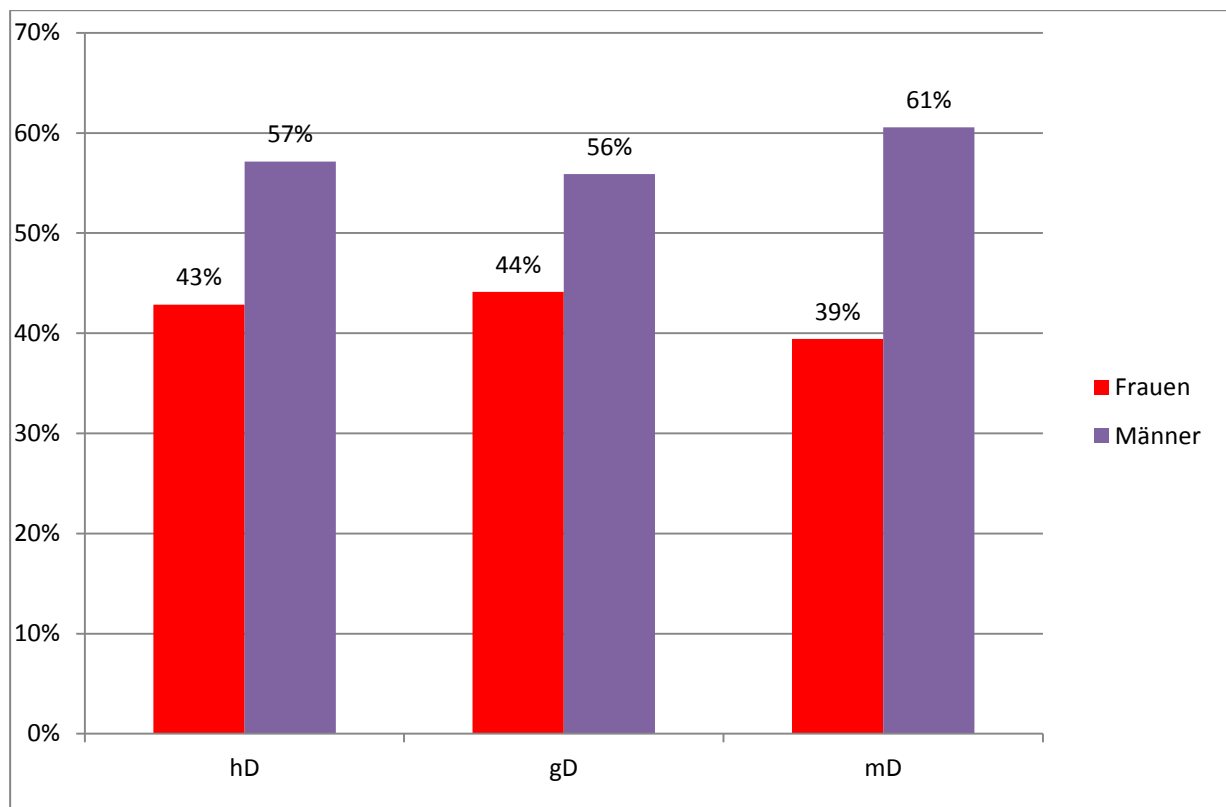
Die Auswertung der Fortbildungsbesuche im Jahr 2016 hat überdies ergeben, dass im Verhältnis zur jeweiligen Geschlechterverteilung in allen Laufbahngruppen weibliche Beschäftigte überdurchschnittlich oft bei Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vertreten waren.

2016 haben im Bereich der Beschäftigten mit Führungs- und Vorgesetztenfunktion 6 Frauen (30,0 %) und 14 Männer (70,0 %) Fortbildungsveranstaltungen wahrgenommen. Der Anteil an Teilnehmerinnen liegt damit ebenfalls über dem Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe (9,7 %).

Im Betrachtungszeitraum 2011 - 2016 lagen insgesamt 1031 Teilnahmen an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vor. Von den Teilnehmenden waren 52,5 % weiblich und 47,5 % männlich.

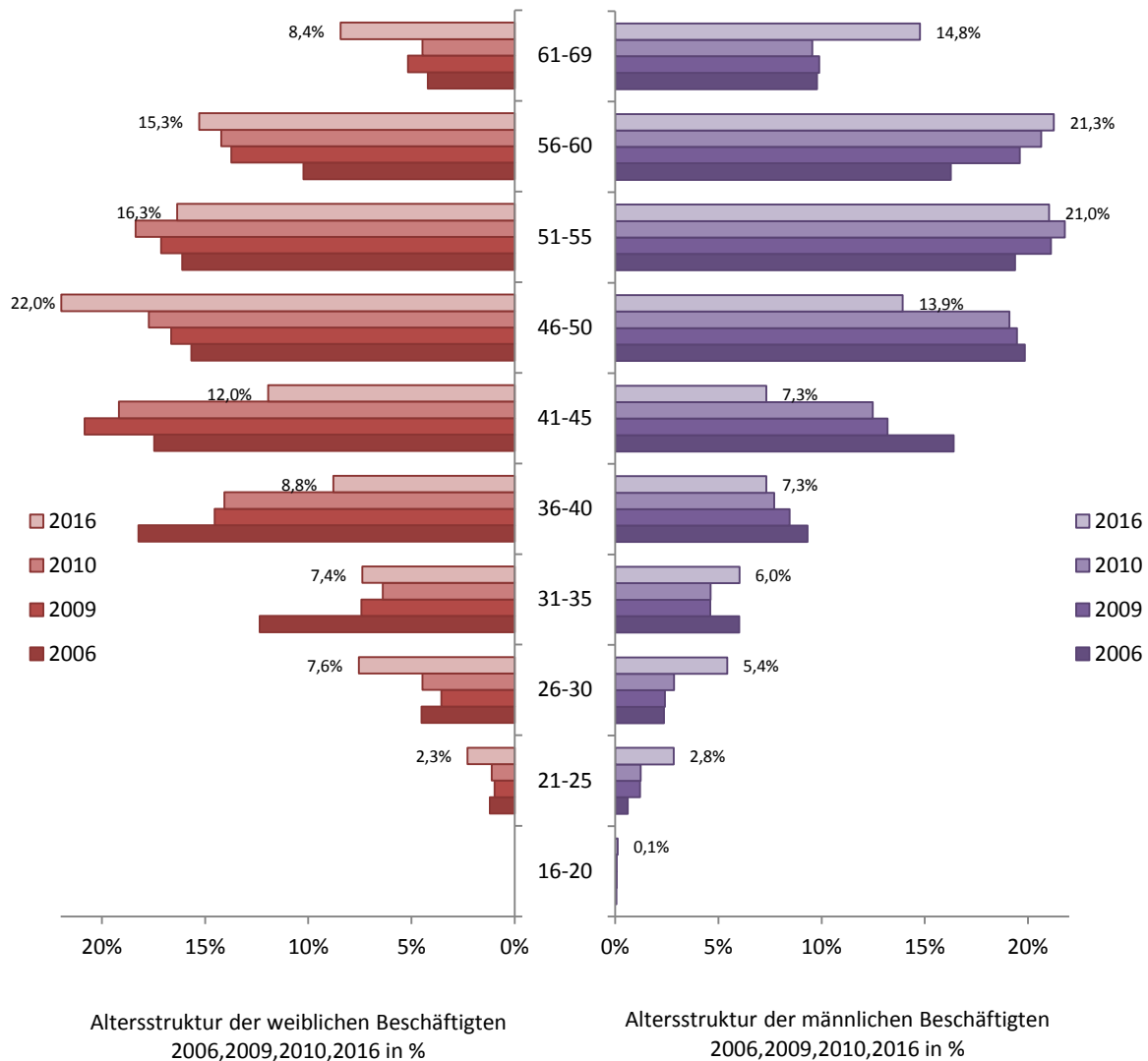
## 2.9 Einstellungen

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer
hD	133	57	76
gD	170	75	95
mD	279	110	169



Die Zahl der Einstellungen bezieht sich auf den Zeitraum 01.07.2010 bis 30.06.2016. Insgesamt wurden 367 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt, wobei in allen Laufbahngruppen der männliche Anteil den der weiblichen Einstellungen überwiegt. Im mD ist die Diskrepanz noch größer als im hD und gD. Hier liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 61 %, nur 39 % der Neueinstellungen waren weiblich.

## 2.10 Altersstruktur



Der Altersschnitt der Beschäftigten am Regierungspräsidium Freiburg betrug zum Stichtag der Bestandsaufnahme 2016 48,6 Jahre. Die Frauen sind hierbei mit 47,0 Jahren im Durchschnitt etwas jünger als die Männer (mit  $\bar{x}$  49,6 Jahren).

Im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme im Jahr 2010 hat sich der Altersdurchschnitt der Frauen mit +0,5 Jahren leicht erhöht, wohingegen der Altersdurchschnitt der Männer gleich geblieben ist.

Besonders in den Altersklassen zwischen 31 und 45 Jahren ist in den vergangenen zehn Jahren ein deutlicher Rückgang bei den weiblichen Beschäftigten festzustellen. Darunter ist jedoch ein gegenläufiger Trend erkennbar.

16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61+
0,0	35,1	48,3	45,2	44,6	52,3	51,4	34,3	32,6	27,8
100,0	64,9	51,7	54,84	55,4	47,7	48,6	65,7	67,4	72,2

Verteilung **Frauen** und **Männer** innerhalb fünfjähriger Altersklassen 2016 in %

Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Altersklassen betrachtend, zeigt sich eine starke Dominanz der Männer ab 51 Jahren. In den mittleren Altersklassen zwischen 41 und 50 Jahren sind die Frauen in der Mehrzahl, darunter nimmt der Männeranteil wieder leicht zu.

### 2.11 Befristet Beschäftigte

Am Regierungspräsidium Freiburg waren am 30.06.2016, die Auszubildenden ausgenommen, 70 Frauen und 52 Männer befristet beschäftigt.

Der Großteil dieser Beschäftigtengruppe arbeitet im mD (81 Personen). Hier liegt der Frauenanteil bei 66,7 %.

Von den 28 befristet Beschäftigten im gD sind dahingegen nur 30,8 % weiblich.

Im hD (15 Personen) ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen.

Gesamt	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
57,4	66,7	30,8	53,3
42,6	33,3	69,2	46,7

Verteilung **Frauen** und **Männer** innerhalb Laufbahngruppen 2016 in %

### 2.12 Zusammenfassung und Analyse

Trotz leicht steigender Tendenzen sind Frauen innerhalb des Regierungspräsidiums Freiburg sowohl bei den Beschäftigten insgesamt als auch in den Laufbahnen des mD, gD und des hD weiterhin teilweise deutlich unterrepräsentiert.

Nach § 4 Abs. 6 ChancenG i. V. m. der Gesetzesbegründung liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauenanteil bei unter 50 % liegt. Die Frauenquote im mD liegt bei 45,3 %; im gD liegt sie bei 40,2 % und im hD liegt sie bei nur 30,7 %.

Ebenso unterrepräsentiert sind Frauen in den technischen Berufen. Hier liegt der Anteil bei lediglich 20,1 %. Dies bedeutet zwar einen Anstieg von 4,6 % im Vergleich zum Jahr 2010, ist aber immer noch sehr wenig.

Bei den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen ist ebenfalls im Vergleich zum Jahr 2010 ein Anstieg von 1,5 % zu vermerken. Der Frauenanteil liegt aber immer noch bei nur 9,7 % und zeigt auf, dass auch hier eine starke Unterrepräsentanz gegeben ist.

Ein Vergleich der Zahlen der Stichtage 30.06.2006, 30.06.2009, 30.06.2010 und 30.06.2016 zeigt, dass in einigen Bereichen positive Tendenzen hinsichtlich einer steigenden Frauenquote zu erkennen sind. Der Frauenanteil insgesamt stieg in den vergangenen Jahren um 7,7 %. Diese positive Entwicklung gilt es nun beizubehalten und noch weiter zu stärken. Vor allem die Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie von Förderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in (zukünftigen) Führungsfunktionen müssen weiterhin gegeben und stets verbessert werden.



### **III. Erfüllungsstand der Zielvorgaben 2010**

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

Auch wenn die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus dem Jahr 2010 insgesamt auf einem guten Weg ist, konnte das Ziel, den Frauenanteil in Vorgesetzten- und Leitungspositionen deutlich zu erhöhen, im Betrachtungszeitraum 2010 – 2016 nicht erreicht werden. Wie aus den oben angeführten Zahlen ersichtlich wird, stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich zwischen 2006 und 2016 um lediglich knapp 3 %. Hier ist mit Blick auf den gesetzlichen Auftrag ein klarer Handlungsbedarf festzustellen.

Insgesamt betrachtet ist im Vergleich zum Jahr 2010 in allen Laufbahngruppen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils am Regierungspräsidium Freiburg festzustellen. In vielen Beschäftigtengruppen sind Frauen jedoch immer noch in der Minderheit. Im hD tritt diese Ungleichgewichtung am stärksten hervor.

Im Bereich der Personalentwicklungsmaßnahmen wurden Aufstiegskonzepte entwickelt. Ziel ist es dabei, insbesondere auch Frauen weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Entsprechende Aufstiegsstellen wurden dann Ende 2016 erstmals ausgeschrieben.

Um eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, wurde die Dienstvereinbarung (DV) Telearbeit überarbeitet und ausgeweitet. Inzwischen ist eine Inanspruchnahme von Telearbeit auch dann möglich, wenn keine besonderen persönlichen oder sozialen Gründe vorliegen.

Die Ziele, die im Chancengleichheitsplan 2011 definiert wurden, konnten bisher noch nicht vollständig umgesetzt werden. Zu den Zielsetzungen 2011 gehörten u.a. bei Einstellungen im hD sowie für die Laufbahnen des mD und des gD mindestens zur Hälfte Frauen auszuwählen, den Anteil von Frauen in Spitzen- und Leitungsämtern deutlich zu steigern und die Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu unterstützen und auszubauen. Jedoch ist in den vergangenen Jahren viel dafür getan worden, um diese Ziele zumindest anzustoßen und teilweise zu erreichen. Da es sich bei der Zielumsetzung um einen langwierigen Entwicklungsprozess handelt, muss weiterhin kontinuierlich an deren Erreichung gearbeitet werden.

## **IV. Zielsetzungen und Maßnahmen 2016 - 2022**

### **1. Ziele**

Auch für den Chancengleichheitsplan 2016 – 2022 gilt es, Ziele neu festzulegen und dabei die Vorgaben des ChancenG zu beachten.

Ein langfristiges Ziel für die Zeit der Geltung des Chancengleichheitsplans und darüber hinaus ist es, eine geschlechtsausgewogene Beschäftigungsstruktur zu erreichen. Es soll langfristig gesehen keine Hinweise dafür geben, dass das Geschlecht von Beschäftigten zu Vor- oder Nachteilen führt.

Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gemäß § 4 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

#### **1.1 Einstellungen**

Wie in § 6 Abs. 2 S. 1 ChancenG festgelegt, sollen mindestens die Hälfte der durch Einstellungen im hD zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch Frauen besetzt werden. Deshalb setzt sich das Regierungspräsidium Freiburg zum Ziel, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG vorrangig Frauen einzustellen.

In Einstellungsverfahren der Laufbahnen des mD und des gD werden - sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen gem. § 4 Abs. 6 ChancenG vorliegt - bei gleicher Eignung ebenfalls mindestens zur Hälfte Frauen ausgewählt.

#### **1.2 Beförderung und Übertragung höherwertigerer Aufgaben**

Auch im Bereich der Beförderung und Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten ist bisher noch nicht das optimale, in § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG festgelegte Ziel, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, umgesetzt worden.

Das Regierungspräsidium Freiburg strebt deshalb an, die Zahl der Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie in den Beförderungsämbtern des gD zu erhöhen, wobei auch hier der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten ist.

Im Bereich des mD ist die Zahl des Frauenanteils in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen zwar deutlich gestiegen. Auch im gD stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten sogar um 15,1 %. Jedoch ist hier immer noch keine Parität zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten erreicht.

Konkret werden deshalb folgende Ziele angestrebt:

Der Anteil von Frauen in den Beförderungssämtern des gD und des hD wird deutlich, d. h. um mindestens 15 % (pro Jahr der Laufzeit des Chancengleichheitsplans um 2,5 %), gesteigert. Er soll jedoch mindestens den Anteil der Frauen in der jeweiligen Laufbahn erreichen.

Im Bereich des technischen Dienstes gilt es, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen: er liegt bei 20,1 %.

Das Regierungspräsidium strebt an, den Anteil von Frauen in Leitungsämtern deutlich, d. h. um mindestens 9 % (pro Jahr der Laufzeit des Chancengleichheitsplans um 1,5 %), zu erhöhen.

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll der Frauenanteil ebenfalls deutlich erhöht werden. Er soll jedoch jeweils mindestens den Anteil der Frauen in der Laufbahn erreichen, auf die die Personalentwicklungsmaßnahme abzielt.

### **1.3 Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf**

Das Regierungspräsidium Freiburg unterstützt auch weiterhin Frauen und Männer, die neben der beruflichen Tätigkeit Familienpflichten haben, durch Telearbeit, Teilzeit und Pflege- oder Elternzeit. Diese wirken sich nicht negativ auf Bewertungen der Arbeitsleistungen im Rahmen von Auswahlentscheidungen und Beförderungen aus.

Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden laufend evaluiert, bedarfsgerecht ausgebaut und fortentwickelt. Die verschiedenen Möglichkeiten werden aktiv beworben.

## **2. Maßnahmen**

Zur Erfüllung der aus dem ChancenG resultierenden gesetzlichen Vorgaben werden für das Regierungspräsidium Freiburg folgende Maßnahmen festgelegt, die möglichst umgesetzt werden sollen, so dass die o. g. Ziele langfristig erreicht werden können (vgl. § 6 Abs. 3 ChancenG).

Die oben analysierten Zahlen belegen den Erfolg, den die im Chancengleichheitsplan 2011 festgelegten Maßnahmen bereits erzielt haben. Auch wenn in manchen Bereichen, vor allem im hD, noch Defizite und deutlich Steigerungspotential zu erkennen sind, so zeigen die Zahlen doch, dass der richtige Weg eingeschlagen wurde und dieser noch zielstrebig verfolgt werden sollte.

### **2.1 Maßnahmen zur Personalauswahl und -entwicklung**

#### **2.1.1 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen beim Regierungspräsidium Freiburg erfolgen bereits unter Berücksichtigung des ChancenG (insb. § 9 ChancenG, früher § 8 ChancenG).

In den Stellenausschreibungen wird künftig zudem auf die vorhandenen vielfältigen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hingewiesen und diese auf der Homepage des Regierungspräsidiums Freiburg ausführlich dargestellt. In den Stellenausschreibungen, die in den Printmedien erscheinen, erfolgt ein kurzer Hinweis zur Fundstelle; in den auf der Homepage des Regierungspräsidiums Freiburg eingestellten Stellenausschreibungen ist die Fundstelle zu verlinken.

Das Regierungspräsidium Freiburg wird für jede Stelle eine Stellenteilung prüfen und im Regelfall ermöglichen. Nur im Ausnahmefall kann die Teilbarkeit der Stelle ausgeschlossen werden. Zuvor ist zu prüfen, ob Teilzeitkräfte die ggf. notwendige ganztägige Anwesenheit gemeinsam im Team sicherstellen können (Jobsharing). Dies gilt ausdrücklich auch für herausgehobene Referentenstellen und Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktionen, sofern dies fachlich und organisatorisch zu realisieren ist. Nur wenn im Einzelfall eine bestimmte Berufserfahrung für die konkrete Stelle von entscheidender Bedeutung ist, wird diese in das ausgeschriebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufgenommen.

Das Haus bemüht sich bei Stellenausschreibungen für herausgehobene Referentenstellen oder Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktionen in der Ausschreibungsphase gezielt fachlich und persönlich geeignete Kolleginnen auf eine Bewerbung anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Stellenausschreibung ist außerdem hinsichtlich geschlechtsneutraler Sprache und geeigneter Ansprache von Frauen zu überprüfen, um künftige Stellenausschreibungen ggf. anpassen zu können.

### **2.1.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche**

Die BfC wird zu allen Vorstellungs- oder Personalauswahlgesprächen eingeladen und entscheidet selbst über ihre Teilnahme.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber wird mit der BfC abgestimmt nachdem sich die jeweilige Fachabteilung anhand des ausgeschriebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils entschieden hat. Die Fachabteilung achtet dabei auf eine möglichst paritätische Auswahl von Frauen und Männern mit gleicher Eignung und Erfüllung der erforderlichen Qualifikation. Soweit durch die Fachabteilung mehr Männer als Frauen ausgewählt wurden und es nicht berücksichtigte Bewerberinnen gibt, kann die BfC weitere Frauen zur Einladung für die Vorstellungsgespräche vorschlagen. Diese werden eingeladen, es sei denn, die Fachabteilung begründet anhand des ausgeschriebenen Profils die Nichtberücksichtigung.

Gem. § 11 Abs. 2 ChancenG sind bei der Beurteilung der Eignung die in den Familien- und Pflegeaufgaben und ehrenamtlichen Tätigkeiten erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Diese Kompetenzen sind u. a. komplexes Lösungsverhalten, Kontakt- und Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Integrations- und Konfliktfähigkeit, Überblick und Planung.

Im Vorstellungsgespräch werden Familienarbeit oder soziales Engagement vom Regierungspräsidium künftig aktiv abgefragt. Dabei wird die Fragestellung so gestaltet, dass die dabei ggf. erworbenen Schlüsselqualifikationen von der Bewerberin bzw. dem Bewerber dargestellt werden können. Diese Fähigkeiten und Erfahrungen sind bei der Bewertung der Eignung für die Stellenbesetzung mit einzubeziehen.

Daneben werden die Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche entsprechend der Vorgaben des § 10 ChancenG geführt. Fragen nach dem Familienstand, der weiteren familiären Planung sowie Fragen nach der Kinderbetreuung werden nicht gestellt.

### **2.1.3 Einstellungen und Umsetzungen**

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt berücksichtigt, soweit bei einem anderen Bewerber vorliegende Gründe nicht deutlich überwiegen. Dies bedarf jeweils einer Einzelfallbetrachtung.

Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexible Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG). Nur wenn im Einzelfall eine Berufserfahrung für die konkrete Stelle von entscheidender Bedeutung ist und einer Mitbewerberin oder einem Mitbewerber einen Eignungsvorsprung gem. Art. 33 Abs. 2 GG einräumt, darf hiervon abgewichen werden. Dies ist regelmäßig nur bei Stellenbesetzungen möglich, in deren Ausschreibungsprofil bereits eine bestimmte Berufserfahrung gefordert war.

Die BfC wird so frühzeitig an der Entscheidung über jede Einstellung und Umsetzung beteiligt, dass sie die Möglichkeit hat, gestaltend an der Entscheidungsfindung mitzuwirken.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsämtern ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu chancengerechterer Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsalltag des Regierungspräsidiums. 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.

Um den Frauenanteil an Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktion langfristig auf 50 % zu erhöhen, sind besondere Maßnahmen zu ergreifen. Sie setzen an bei der Besetzung der Funktionsstelle der stellvertretenden Referatsleitung.

Im Regierungspräsidium Freiburg haben Referatsleitung und stellvertretende Referatsleitung die gemeinsame Aufgabe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Referats zu führen. Sie teilen sich die Personalverantwortung und arbeiten im Team. Die stellvertretende Referatsleiterin bzw. der stellvertretende Referatsleiter wird von ihrer bzw. seiner Führungskraft auf die spätere Übernahme der Funktion der Referatsleitung vorbereitet.

Für diese Führungsteams begrüßt das Regierungspräsidium Freiburg eine gemischt-geschlechtliche Zusammensetzung (Gender Diversity). Verschiedene Studien zeigen, dass ein heterogenes Team komplexe Aufgaben besser lösen und bewältigen kann als ein homogenes.

#### **2.1.4 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Zum Stichtag 30.06.2016 sind seit dem Jahr 2011 beim Regierungspräsidium Freiburg insgesamt 690, davon 441 Männer und 249 Frauen befördert und höhergruppiert worden. Dies entspricht einem Anteil bei den Frauen von nur 36,09 % insgesamt. Dabei entfallen auf den

- hD 270 Beförderungen und Höhergruppierungen (167 davon männlich und 103 weiblich, was einem prozentualen Anteil von 38,15 % entspricht)
- gD 298 Beförderungen und Höhergruppierungen (194 davon männlich und 104 weiblich, was einem prozentualen Anteil von 34,9 % entspricht)
- mD 150 Beförderungen und Höhergruppierungen (73 davon männlich und 77 weiblich, was einem prozentualen Anteil von 51,33 % entspricht)

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im hD beträgt 30,7 %, der Anteil der weiblichen Beschäftigten im mD liegt bei 45,3 %. Die Zahl der Beförderungen von Frauen im hD und im mD übersteigt somit den prozentualen Frauenanteil beim Regierungspräsidium Freiburg. Im gD liegt die Zahl der Beförderungen unter dem Frauenanteil der Laufbahngruppe (40,2 %).

Dienstliche Beurteilungen haben für Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine entscheidende Bedeutung. Hier wird zum großen Teil die maßgebende Weichenstellung für die berufliche Entwicklung vorgenommen.

#### Tarfbereich:

Um den Anteil der Frauen in den Spitzenämtern der Laufbahnen des Tarfbereichs, die dem mittleren, dem gehobenen und dem höheren Dienst entsprechend (also in E 9, E 12/ E 13, E 14 und E 15) zu erhöhen, werden Frauen gezielt auf die darauf vorbereitenden Personalentwicklungsmaßnahmen angesprochen.

Für Tarifbeschäftigte bis E 9 sollen zusammen mit den Abteilungen über eine Arbeitsgruppe Stellen identifiziert werden, die verstärkt mit verantwortungsvolleren Tätigkeiten und mehr Selbständigkeit ausgestattet werden können, die dann, vorzugsweise über

Ausschreibungsverfahren, die Möglichkeit zur Personalentwicklung für geeignete Interessentinnen und Interessenten bieten. .

Höherwertige Tätigkeiten stehen auch Teilzeitkräften und/oder Telearbeitenden offen. Das Regierungspräsidium Freiburg wird die Führungskräfte auffordern, höherwertige Tätigkeiten auch für Teilzeitkräfte und/oder Telearbeitende vorzusehen und diese aktiv darauf anzusprechen.

#### Beamtenbereich:

Das Innenministerium evaluiert die Geschlechtergerechtigkeit des Beurteilungswesens im Ressort der Innenverwaltung, um feststellen zu können, ob wesentliche Unterschiede in den Beurteilungen der Teilgruppen „Frauen“, „Männer“, „Teilzeitbeschäftigte“, „Telearbeitende“ und „Schwerbehinderte“ festzustellen sind. Gegebenenfalls wird bei Abweichungen um Stellungnahme gebeten und dadurch ein Kontrollmechanismus auch für anstehende Beurteilungsrunden geschaffen.

Um unbewusste Benachteiligungen in den Beurteilungsrunden beim Regierungspräsidium Freiburg von Frauen allgemein und insbesondere von Frauen in Teilzeit und/oder mit Telearbeitsplatz, zu vermeiden, werden die Führungskräfte vor jeder Beurteilungsrunde durch Schulungen oder entsprechend formulierte Anschreiben sensibilisiert.

Das Regierungspräsidium ermittelt für die sog. Bleistiftentwürfe die Spannbreiten der Beurteilungen getrennt nach Männern und Frauen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten inkl. Telearbeitenden und stellt sie gegenüber. Die BfC erhält diese Daten zeitnah noch vor der ersten Beurteilungskonferenz zur Kenntnis.

Im Rahmen der Beurteilungskonferenzen wird sichergestellt, dass geschlechtergerecht beurteilt wurde. Dies erfolgt erneut durch die Ermittlung der o. g. Spannbreiten.

### **2.1.5 Ausbildungsplätze**

Auch bei Ausbildungsplätzen werden die Maßnahmen unter den Punkten IV. 2.1.1 - 2.1.3 durchgeführt und beachtet.

### **2.1.6 Fort- und Weiterbildungen**

Das Regierungspräsidium Freiburg fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter, wie in § 12 ChancenG vorgesehen. Hierfür wird ein jährliches Budget zur Verfügung gestellt. Es werden spezielle Frauen-Seminare angeboten, um eine Weiterqua-



lififikation zu ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorzubereiten.

Im Jahr 2015 wurde das Frauennetzwerk beim Regierungspräsidium Freiburg gegründet, um ein besseres Networking auf privater und beruflicher Ebene zu ermöglichen.

Die Führungskräfte sollen in regelmäßigen Gesprächen (z. B. im Rahmen der Mitarbeitergespräche) die Fort- und Weiterbildungsbemühungen aller Beschäftigten fördern und deren Teilnahme im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten unterstützen. Die weiblichen Beschäftigten werden darüber hinaus von den Führungskräften gezielt auf die Möglichkeit der Teilnahme an Qualifizierungs- oder Personalentwicklungsmaßnahmen hingewiesen und motiviert, daran teilzunehmen.

## **2.2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

### **2.2.1 Flexible Arbeitszeiten**

Abschnitt 5 (§§ 28 - 30) ChancenG verpflichtet die Dienststellen des Landes Baden-Württemberg, die Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen. Diese gesetzlichen Bestimmungen wurden vom Regierungspräsidium Freiburg durch die zusammen mit dem Personalrat abgeschlossene DV über die gleitende Arbeitszeit vom 01.06.2006 umgesetzt. Die in der DV geregelten Rahmenarbeitszeiten ermöglichen eine bedarfsorientierte Gestaltung der Arbeitszeit sowie ein Anpassen an die familiären Bedürfnisse und an unerwartete Notsituationen. Es gilt in der Regel die gleitende Arbeitszeit. Angesammelte Überstunden dürfen an bis zu 24 Arbeitstagen abgebaut werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Arbeitszeitregelung wird noch positiv verstärkt durch die Regelung in § 9 Abs. 4 Satz 4 im Falle der Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder bis 12 Jahre oder pflegebedürftiger Angehöriger.

### **2.2.2 Teilzeitmodelle**

Zum Stichtag 30.06.2016 stehen 390 Teilzeitbeschäftigte 1171 Vollzeitbeschäftigten gegenüber. Somit beträgt der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Regierungspräsidium Freiburg 24,98 %.

Das Regierungspräsidium Freiburg eröffnet 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. Führen und Zusammenarbeit bei unterschiedlichen Teilzeitmodellen stellen eine besondere Herausforderung dar. Dies wird Thema werden bei unterschiedlichen Angeboten im Haus zum Thema „Führen mit neuen Arbeitszeitmodellen“. Zum einen bedarf es fester und verbindlicher Absprachen, dass eine gute Zusammenarbeit gelingt. Zum anderen bedarf es gerade beim Führen den bewussten Blick darauf, Wahrnehmungsfehler zu vermeiden, die sich dann eventuell bei Beurteilungen auswirken können. Auch Teilzeitkräfte müssen die Chance haben und bekommen, anspruchsvolle Sonderaufgaben zu übernehmen, durch die sie sich qualifizieren und zusätzliche Anerkennung gewinnen können. Durch die regelmäßige und rechtzeitige Analyse der dienstlichen Beurteilungen auf Geschlechter- und Teilzeitgerechtigkeit, durch Analyseworkshops zur Situation von Teilzeitbeschäftigten und die Entwicklung von Leitlinien und Maßnahmen für ein besseres Verständnis für die jeweilige Situation soll die gelingende und wertschätzende Zusammenarbeit weiterentwickelt werden.

Die Führungskräfte schätzen die Arbeitsleistung der Teilzeitbeschäftigten. Es ist ihnen bekannt, dass in Teilzeit im Verhältnis zur Vollzeit mehr Arbeitsleistung pro Stunde erbracht werden kann. Den Teilzeitbeschäftigten werden der jeweiligen Arbeitszeit angemessene Aufgaben zugewiesen und für die Verteilung der Arbeitsmenge Sorge getragen. 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.

Auf die Belange der Teilzeitbeschäftigten ist bei der Planung von Besprechungen, Ortsterminen etc. Rücksicht zu nehmen.

Das Regierungspräsidium Freiburg ermöglicht künftig Teilzeitbeschäftigung auch im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sofern keine zwingenden Belange entgegenstehen. Die Möglichkeit der Besetzung von Stellen mit zwei sich in ihrem Teilzeitprofil ergänzenden Beschäftigten („Führen im Tandem“) wird auf entsprechende Nachfrage geprüft und, soweit organisatorisch machbar, ermöglicht. Diese Möglichkeit 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. Entwicklungsmöglichkeiten zur Führungskraft als Kollegin bzw. Kollege in Teilzeit werden über entsprechende Qualifizierungen angeboten.

Daneben werden für die Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktion auch Bewerberinnen und Bewerber mit vollzeitnahen (mind. 66 % Arbeitszeitumfang) Beschäftigungsverhältnissen, ggf. auch in Kombination mit alternierender Telearbeit in Betracht kommen. Dies wird eine aktive Unterstützung durch die Stellvertretung und ggf. weitere Referentinnen und Referenten erfordern, diesen aber auch so die Möglichkeit geben, sich dabei aktiv in die Führungsarbeit einzubringen und wertvolle Erfahrungen und Qualifikationen zu gewinnen.

Im Rahmen von Leistungsbeurteilungen fließt die geringere Präsenz am Arbeitsplatz der Teilzeitbeschäftigten nicht in die 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.

Beim Regierungspräsidium Freiburg werden Fortbildungen angeboten, die speziell auf Teilzeitbeschäftigte zugeschnitten sind. Außerdem sollen künftig Veranstaltungen angeboten werden, die auf die Beschäftigungszeiten von Teilzeitkräften Rücksicht nehmen (z. B. Halbtagesveranstaltungen).

### **2.2.3 Telearbeit**

Das Regierungspräsidium Freiburg bietet seit 2002 alternierende Telearbeit an. Zum Stichtag nahmen insgesamt 104 Beschäftigte diese Möglichkeit in Anspruch, davon 53 Männer und 51 Frauen. Mit der Möglichkeit soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden. Gleichzeitig erhält sich das Regierungspräsidium auch hierdurch - wie durch die Teilzeitmodelle - wertvolle Arbeitskraft, die ansonsten nicht in gleichem Umfang zur Verfügung stünde. Im Dezember 2016 wurde die DV-Telearbeit neu gefasst. Danach liegt alternierende Telearbeit vor, wenn die Arbeitszeit jeweils zu einem Teil in Diensträumen des Regierungspräsidiums und in der Wohnung geleistet wird und der häusliche Arbeitsplatz durch elektronische Informations- und Kommunikationsmittel mit dem Regierungspräsidium verbunden ist. Die Telearbeit kann inzwischen von allen Beschäftigten beantragt werden. Sie ist nicht mehr an familiäre oder soziale Pflichten gebunden.

Führungskräfte beim Regierungspräsidium schätzen die Arbeitsleistung von Telearbeitenden, weshalb sich auch die Inanspruchnahme von Telearbeit nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang oder die Leistungsbeurteilungen auswirken darf. Bei den Telearbeitenden gilt grundsätzlich Erreichbarkeit vor Anwesenheit. Ihnen dürfen aufgrund der geringeren Präsenzzeit keine geringwertigeren Aufgaben übertragen werden (vgl. § 30 Abs. 3 a. E. ChancenG).

### **2.2.4 Kinderbetreuungsangebot**

Ein Meilenstein zur Vereinbarung von Beruf und Familie konnte mit der Eröffnung der Kindertagesstätte im Dienstgebäude Bissierstraße 3 im September 2011 erreicht werden. Seither können insgesamt 20 Kinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren in zwei Gruppen von professionellem Fachpersonal betreut und gefördert werden. Des Weiteren wurde aktuell mit dem Bau eines Kindergartens für das Regierungspräsidium Freiburg begonnen. Er soll die Betreuungslücke im Anschluss an die Kindertagesstätte schließen und damit aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Regierungspräsidium Freiburg weiter vorantreiben. Die Eröffnung des Kindergartens ist im Herbst/Winter 2018 geplant. Es soll eine Gruppe für 20 Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren eingerichtet werden.

Das Regierungspräsidium Freiburg richtet anstatt eines Kinderzimmers in den Räumlichkeiten der Dienststelle Freiburg, Dienstgebäude Bissierstraße 7 (oder in einem anderen Dienstgebäude) ein Eltern-Kind-Büro ein. Dieses Büro ist mit einem Arbeitsplatz (PC und

Internetanschluss) und einem großzügigen Spielbereich ausgestattet. Es kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden, wenn die übliche Betreuung des Kindes/der Kinder aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses nicht zur Verfügung steht.

Alternativ stellt das Regierungspräsidium für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Anwesenheit im eigenen Büro erforderlich ist oder die aus anderen Gründen ihren Arbeitsplatz nicht wechseln können, mobile Spielkisten zur Verfügung, die an den eigenen Arbeitsplatz mitgenommen werden können.

In den Sommerferien bietet das Regierungspräsidium Freiburg gemeinsam mit dem Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e.V.“ seit 1999 eine vierwöchige ganztägige 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.

Der Verein „Ferienkinderbetreuung RPF e.V.“ bietet seit 01.07.2006 zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neben der Ferienkinderbetreuung eine nicht dauerhafte „KinderNotfallBetreuung“. Das Betreuungsangebot gilt für Kinder zwischen sechs Monaten und 12 Jahren für einen oder mehrere Tage, wenn eine Betreuungslücke entsteht und hierdurch ein Notfall eintritt. Der Verein stellt hierfür eine Betreuungsperson zur Verfügung und trägt die Kosten.

### **2.2.5 Elternzeit und/oder Beurlaubung zur Wahrung von Familienpflichten, beruflicher Wiedereinstieg**

Das Personalreferat des Regierungspräsidiums Freiburg informiert Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen über die allgemeinen beamten- und tarifrechtlichen Folgen. Informationen über die rechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit und die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben werden vom Personalreferat bereitgehalten und Schwangeren und zu Beurlaubenden zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf werden vor und während der Beurlaubung Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der familienbedingten Auszeit geführt. Auf die verschiedenen Möglichkeiten, die das Regierungspräsidium Freiburg in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf anbietet, wird dabei hingewiesen.

Gemäß § 31 Abs. 2 ChancenG hat die Dienststelle insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Das Regierungspräsidium Freiburg kommt dieser Verpflichtung nach, indem es ein Extranet für die Beurlaubten einrichtet und zur Verfügung stellt. Über das Extranet sollen Beurlaubte über aktuelle Entwicklungen im Regierungspräsidium Freiburg informiert und auf dem Laufenden gehalten werden. Das Extranet wird u. a. auch dafür genutzt, die Beurlaubten über interne Stellenausschreibungen und das Fortbildungsprogramm des Regierungspräsidiums zu informieren. Außerdem wird frühzeitig vor Ende der Beurlaubung Kontakt durch das Personalreferat mit den Beschäftigten aufgenommen, um ein Wiedereinstiegsgespräch anzubieten.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt das Regierungspräsidium Freiburg die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben auch von männlichen Beschäftigten.

Beurlaubte Beschäftigte haben bei entsprechendem Platzangebot die Möglichkeit, zeitnah vor ihrem Wiedereinstieg an Fachfortbildungen teilzunehmen, um den Anschluss an die berufliche Fortentwicklung zu ermöglichen. In die Auswahl zum allgemeinen Fortbildungsprogramm werden sie ebenfalls einbezogen und entsprechend zeitgerecht über das Extranet über Fortbildungsangebote informiert.

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, die Integration der Beschäftigten in das Berufsleben zu begleiten. Sie werden dafür auch durch Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungszeit unterstützt.

### **2.3. Maßnahmen zur Personalentwicklung**

Die weiblichen Beschäftigten v.a. in den Laufbahngruppen des gD und des hD sind auch weiterhin stark unterrepräsentiert. Um die Frauenanteile zu steigern, sind besondere Instrumente der Personalentwicklung notwendig. Die vorhandenen oder sich entwickelnden Potentiale sollen weiterentwickelt, ausgebaut und gefördert werden.

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie innerhalb der Laufbahnen des gD und des hD abzubauen, werden deshalb folgende Gleichstellungsvorgemaßnahmen ergriffen:

### **2.3.1 Führungskreis F1**

In Umsetzung des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung finden an den Regierungspräsidien zeitgleich F1-Kreise (je Regierungspräsidium ein F1-Kreis) für Nachwuchsführungskräfte statt. Die F1-Kreise sind auf knapp 3 Jahre angelegt. Es geht bei den F1-Kreisen u. a. darum, die Kompetenzen der künftigen (Nachwuchs-) Führungskräfte zu erweitern. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen auf Tätigkeiten mit erster Personalverantwortung, herausgehobene Referententätigkeiten bzw. besondere fachliche Spezialistentätigkeiten vorbereitet werden. In den vergangenen drei F1-Kreisen, die bisher beim Regierungspräsidium Freiburg abgehalten wurden, nahmen insgesamt 51 Beschäftigte teil. Darunter 21 Frauen. Diese stellten somit bisher eine knappe Minderheit von 41,18 % dar.

Das Führungskräfteentwicklungskonzept der Innenverwaltung sieht ausdrücklich vor, bei der Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der F1-Kreise das Interesse des Landes Baden-Württembergs zu berücksichtigen, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Das Regierungspräsidium Freiburg strebt deshalb an, die Hälfte der im F1-Kreis zu vergebenden Plätze mit Frauen zu besetzen. Mindestens sollen die Frauen jedoch entsprechend ihres Anteils im höheren Dienst (30,68 % am Stichtag 30.06.2016) im F1-Kreis vertreten sein.

### **2.3.2 Aufstiegskonzept für den Aufstieg vom gD in den hD**

Mit dem Ressortkonzept für den Aufstieg vom gD in den hD der Innenverwaltung, das durch die hausinterne Regelung des Regierungspräsidiums vom 14.11.2016 ergänzt wurde, wird es besonders qualifizierten Beamtinnen und Beamten ermöglicht, vom gD in den hD aufsteigen zu können. Voraussetzung ist die Teilnahme an einer zweijährigen Praxisförderung, die unterschiedliche Verwendungen vorsieht. Bei deren Planung wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) berücksichtigt. Durch die Wahl der Hospitationsstelle mit den Möglichkeiten der Telearbeitsgewährung, Teilzeitbeschäftigung und der Teilabordnungsmodellen kann auf die individuellen Lebensumstände und auf die beruflichen Anforderungen im Einzelfall in angemessener Weise eingegangen werden. Auch sollen Beamtinnen und Beamte mit Projektaufgaben betraut und auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden. Im anschließenden Aufstiegslehrgang vertiefen und trainieren die Beamtinnen und Beamten, die für eine Tätigkeit im hD notwendigen personalen und sozialen Kompetenzen.

In allen Phasen des Aufstiegs werden die Ziele und Vorgaben des ChancenG berücksichtigt.

Das Regierungspräsidium Freiburg strebt an, die Hälfte der im Aufstiegskonzept zu vergebenen Plätze mit Frauen zu besetzen. Mindestens sollen die Frauen jedoch entsprechend ihres Anteils im gD (40,15 % am Stichtag 30.06.2016) an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen.

### **2.3.3 Aufstiegskonzept für den Aufstieg vom mD in den gD**

Das Regierungspräsidium Freiburg hat für besonders qualifizierte Beamtinnen und Beamte ein Aufstiegskonzept beschlossen, das den Aufstieg vom mD in den gD ermöglichen soll. Das Qualifizierungsprogramm soll den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen ermöglichen, die für ein Amt des gehobenen Dienstes erforderlich sind. Das Qualifizierungsprogramm besteht aus einer einjährigen praktischen Qualifizierungsphase mit unterschiedlichen Verwendungen. Wenn hierbei die Befähigung für den gehobenen Dienst erwartet werden kann, erfolgt die Zulassung zur Qualifizierungsfortbildung bei einem externen Anbieter.

Das Regierungspräsidium Freiburg strebt an, die Hälfte der im Aufstiegskonzept zu vergebenen Plätze mit Frauen zu besetzen. Mindestens sollen die Frauen jedoch entsprechend ihres Anteils im mD (45,33 % am Stichtag 30.06.2016) an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen.

### **2.3.4 Weitere Qualifizierungsmaßnahmen**

Die Landesverwaltung bietet eine Reihe von Qualifizierungsmöglichkeiten sowie einen Führungslehrgang der Führungsakademie, die Teilnahme am dynamischen Europapool oder Hospitationen bei Ministerien an, die helfen, wertvolle Erfahrungen zu sammeln, das persönliche Netzwerk auszubauen und positiv auf sich aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wurden im höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst Absprachen getroffen, die Hospitationen in Behörden in den Nachbarländern Schweiz und Frankreich ermöglichen und die pilothaft einer Ministeriumshospitation gleichgestellt werden. Im mittleren und gehobenen Dienst wurden auch gute Erfahrungen mit Hospitationen in benachbarten Land- und Stadtkreisen gemacht. 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. Eine besondere Rolle fällt hierbei den Führungskräften zu (siehe hierzu 2.1.6).

### **2.3.5 Familien- und Pflegezeiten als Qualifizierungsbaustein**

Frauen und Männer, die Kinder betreut und erzogen oder sich um pflegebedürftige Angehörige gekümmert haben, haben während dieser Zeit der Familienarbeit besondere Kompetenzen entwickelt oder ausgebaut, die auch für den beruflichen Bereich von Bedeutung sein können. Beispiele hierfür sind u. a. Überblick, Planung, Organisationsgeschick, Konfliktfähigkeit und Ausgleich in Spannungsverhältnissen, Belastbarkeit usw.

Das Regierungspräsidium wird sich beim Innenministerium und den Fachressorts dafür einsetzen, dass eine Familien- oder Pflegezeit als Qualifizierungsbaustein im Rahmen des Karriereweges anerkannt wird.

### **2.3.6 Mentoring-Programm**

Um Frauen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern und sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln, sind erfahrene Ratgeber und Ratgeberinnen auf einer höheren Hierarchiestufe hilfreich. Mentoring-Programme sind deshalb für die Karriere wichtig. Eine Mentorin oder ein Mentor berät in Karrierefragen, vermittelt taktisches Wissen und teilt ihre bzw. seine Erfahrungen über Aufstiegswege und -hindernisse.

Das Regierungspräsidium Freiburg wird die Abteilungen bitten, je nach Größe ein oder zwei Führungskräfte mitzuteilen, die als Mentorin bzw. Mentor für weibliche Nachwuchsführungskräfte benannt werden können. Außerdem sollen auch externe Mentoren und Mentorinnen für das Programm gewonnen werden.

## **2.4 Schulungen der Führungskräfte**

Den Führungskräften fällt bei der Personalentwicklung von Frauen eine besondere Rolle zu: Sie sind Türöffner für Aufstiege, sie sind die Personen, die in der täglichen Begegnung verborgene Talente entdecken können, sie sind in der Lage, schlummernden Ehrgeiz zu wecken und Zögernde zu ermutigen.

Vorgesetzte werden wie niemand sonst in die Pflicht genommen und stehen im Fokus der hausinternen Aufmerksamkeit, wenn die Daten aus der Evaluation und Kontrolle veröffentlicht werden (s. u. 3.).

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, müssen Führungskräfte geschult werden. Das Regierungspräsidium Freiburg wird daher jedes Jahr für bis zu 20 Personen ein Seminar oder einen Workshop zur Gender-Kompetenz anbieten, an dem die Führungskräfte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter nach und nach teilnehmen können. Die einmalige Teilnahme an dem Seminar ist verpflichtend.

Darüber hinaus werden bedarfsorientiert weitere Schulungen, bspw. zur Führung von Beurteilungsgesprächen, angeboten.

## **2.5 Gendergerechte Gesundheitsförderung**

Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz haben häufig auch eine geschlechtliche Dimension. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gewährleistet deshalb neben allgemeinen Angeboten für alle Altersgruppen auch geschlechterspezifische Angebote.

## **2.6 Social Media Auftritt**

Der geplante Social Media Auftritt des Regierungspräsidiums Freiburg soll dazu genutzt werden, erfolgreiche Kolleginnen zu präsentieren. Diese können so eine vorbildhafte Wirkung auf andere Kolleginnen haben und diese motivieren, einen ähnlichen Weg einzuschlagen. Zudem können auf diese Weise die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten gerade auch für Frauen in unserem Haus aufgezeigt werden.

## **3. Evaluation und Kontrolle**

Um zeitnah feststellen zu können, ob die o. g. Maßnahmen greifen oder ob evtl. nach gesteuert werden muss, wird ein jährliches Monitoring (jeweils zum Stichtag 30. Juni) durchgeführt. Das Monitoring umfasst die folgenden Daten:

### Einstellungsverfahren:

- Anzahl der Einstellungsverfahren getrennt nach Laufbahnen und in Bezug auf die Art des Arbeitsverhältnisses (Befristung, FestEinstellung, Verbeamtung),
- Anzahl der Einstellungen von Frauen und Zuordnung zu den o. g. Kriterien

### Beförderungsämtler:

- Ermittlung des Frauenanteils in den Beförderungsämtlern des gD und des hD

Leitungsämter:

- Ermittlung des Frauenanteils auf den Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion
- Ermittlung des Frauenanteils in der Funktion der Stellvertretenden Referatsleitung

Personalentwicklungsmaßnahmen:

- Benennung der durchgeführten bzw. begonnenen Personalentwicklungsmaßnahmen und Angabe des Anteils der Frauen, die an der jeweiligen Maßnahme teilnehmen

#### **4. Genderneutrale Sprache**

Das Regierungspräsidium Freiburg verwendet im allgemeinen Schriftverkehr, in seinem offiziellen und in seinem internen Sprachgebrauch eine geschlechterneutrale Sprache. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, in ihren dienstlichen Schreiben aber auch bspw. in Artikeln für unsere Hauszeitung oder den Jahresbericht auf eine genderneutrale Sprache zu achten.

#### **5. Geltungsdauer und Bekanntmachung**

Das Regierungspräsidium Freiburg erstellt nach drei Jahren einen Zwischenbericht und schreibt den Chancengleichheitsplan nach sechs Jahren fort (vgl. § 5 Abs. 4 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan wird in gedruckter Form in den Vorzimmern der Abteilungen und an allen Dienstorten ausgelegt. Er kann weiterhin bei der BfC, ihrer Stellvertreterin, beim Personalrat und beim Personalreferat eingesehen werden. Elektronisch wird der Chancengleichheitsplan im Intranet und auf der Internetseite des Regierungspräsidiums Freiburg eingestellt. Zeitnah nach der Erstellung des Chancengleichheitsplans wird per E-Mail auf die Auslage aufmerksam gemacht und es erfolgt ein Hinweis unter „Neuigkeiten im Intranet“ auf den neuen Chancengleichheitsplan.

## **V. Inkrafttreten, Laufzeit, Veröffentlichung**

Der Chancengleichheitsplan tritt zum 01.07.2018 in Kraft und gilt für die Dauer von sechs Jahren (§ 5 Abs. 4 ChancenG).

Freiburg i.Br., den 03.07.2018

Bärbel Schäfer

Regierungspräsidentin