

Chancengleichheitsplan 2018

**für die Verwaltung des Landtags
von Baden-Württemberg**

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	Vorbemerkungen	4
1.	Ausgangslage	4
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen	4
3.	Chancengleichheitspläne	4
4.	Chancengleichheitsplan für die Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg	5
II.	Bestandsaufnahme	5
1.	Allgemeines	5
2.	Beschäftigtenstruktur	6
2.1	Gesamtüberblick	6
2.2	Laufbahngruppen	6
2.2.1	Höherer Dienst	6
2.2.2	Gehobener Dienst	7
2.2.3	Mittlerer Dienst	8
2.3	Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen	8
2.4	Teilzeitbeschäftigung	9
2.5	Beurlaubungen	9
2.6	Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	9
2.7	Auszubildende	10
3.	Zusätzliche Angaben bei Nichterreichung der Zielvorgaben	10
3.1	Allgemeines	10
3.2	Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen	10
3.3	Ausschreibungen von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und deren Besetzung	11
3.4	Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungs- maßnahmen für höherwertige Tätigkeiten	12

III.	Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur	12
1.	Allgemeines	12
2.	Personalbestand	13
2.1	Gesamtüberblick	13
2.2	Zahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen	14
2.2.1	Höherer Dienst	14
2.2.2	Gehobener Dienst	15
2.2.3	Mittlerer Dienst	16
2.3	Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen	16
2.4	Teilzeitbeschäftigung	17
2.5	Beurlaubungen	17
2.6	Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	17
IV.	Zielvorgaben	18
1.	Allgemeines	18
2.	Ausgangslage bei der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg	18
3.	Vorgaben und Ziele bei Einstellungen	19
4.	Vorgaben bei der Besetzung von Leitungspositionen	19
5.	Flankierende Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen	19
5.1	Stellenausschreibungen	19
5.2	Vorstellungsgespräche	20
5.3	Fort- und Weiterbildung	20
5.4	Vorbereitung des Wiedereinstiegs beurlaubter Bediensteter	20
5.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
6.	Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit	22
V.	Inkrafttreten	22

Chancengleichheitsplan für die Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg

I. Vorbemerkungen

1. Ausgangslage

Die Sicherstellung der Chancengleichheit ist uns in der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg ein zentrales Anliegen. Der Landtag ist hier auf einem guten Weg, hat aber auch in Zukunft noch Verbesserungsbedarf.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), vom 23. Februar 2016 in der Fassung vom 1. Juli 2018 anzuwenden.

Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen.

Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken. Hier sollen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit, Pflege und Familie zu vereinbaren.

3. Chancengleichheitspläne

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Gesetz legt den Inhalt des Chancengleichheitsplans und das Verfahren zur Kontrolle fest.

Der Chancengleichheitsplan muss eine **Bestandsaufnahme** und eine **beschreibende Auswertung** der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten (§ 6 Abs. 1 ChancenG). In § 6 Abs. 2 ChancenG ist festgelegt, dass der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten hat, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Gleichzeitig ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Der Chancengleichheitsplan ist in der jeweiligen Dienststelle an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekanntzumachen.

4. **Chancengleichheitsplan für die Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg**

Der Chancengleichheitsplan für die Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg wurde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und des Personalrats auf Grundlage der Verhältnisse am gesetzlichen Stichtag – dem 30. Juni 2018 – erstellt. Der Chancengleichheitsplan gilt für die Dauer von 6 Jahren bis zum 30. Juni 2024. Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden.

II. **Bestandsaufnahme**

1. **Allgemeines**

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur umfasst **alle Bediensteten der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg** (ohne Parlamentarischer Beratungsdienst – dort sind derzeit 28 männliche und 13 weibliche Beschäftigte in Funktionen des höheren Dienstes tätig).

Zum Stichtag 30. Juni 2018 (Berichtsjahr) sind folgende Daten zu erheben:

- jeweils getrennt nach Geschlecht die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach

- Voll- und Teilzeittätigkeit
 - Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - Laufbahnen und Berufsgruppen
- jeweils getrennt nach Geschlecht die Zahl der
- Beurlaubten
 - Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
 - Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf.

2. Beschäftigtenstruktur

Insges.	M	W	W %
---------	---	---	-----

2.1 Gesamtüberblick

Zahl der Beschäftigten

(einschl. Beurlaubte und Aushilfen)

217	85	132	60,8 %
-----	----	-----	--------

2.2 Zahl der Beschäftigten nach

Laufbahngruppen

(einschl. Beurlaubte und Aushilfen)

2.2.1 Höherer Dienst – Beamtinnen/Beamte –

BesGr	M	W
B 9	1	-
B 6	2	1 ¹⁾
B 3	3	2
B 2	1	-
A 16	7	-
A 15	7	2
A 14	1	1
A 13	2	4
Summe	24	10

¹⁾ Die Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis ruhen gemäß § 5 AbgG wegen der Wahl der Stelleninhaberin in den Deutschen Bundestag.

Insges. M W W %

Höherer Dienst – Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer –

EntgGr	M	W
15	-	5
14	1	4
13	1	3
Summe	2	12

48 26 22 45,8 %

2.2.2 Gehobener Dienst - Beamtinnen/Beamte -

BesGr	M	W
A 13	8	9
A 12	1	4
A 11	1	3
A 10	2	-
A 9	-	1
Summe	12	17

darunter Funktionsstellen höherer Dienst

BesGr	M	W
A 9 - A 13	7	8 (53,3 %)

Gehobener Dienst - Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer -

EntgGr	M	W
12	5	3
11	1	-
10	2	2
9	2	1
Summe	10	6

45 22 23 51,1 %

Insges.	M	W	W %
----------------	----------	----------	------------

2.2.3 Mittlerer Dienst - Beamtinnen/Beamte -

BesGr	M	W
A 9	-	2
A 8	-	1
Summe	-	3

Mittlerer Dienst - Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer -

EntgGr	M	W
9	4	4
8	4	12
6	2	42
5	22	19
4 (Pauschalohn)	3	-
4	-	1
3	-	-
Summe	35	78

116	35	81	69,8 %
------------	-----------	-----------	---------------

2.3 Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen

Bereich	M	W
Verwaltungsdienst (einschließlich Sten. Dienst, Bibliothek, Dokumentation, Hilfsdienste)	65	123
Technische Dienste (einschl. IuK)	12	2
Druckerei	2	1
Hausdienst	3	6
Kraftfahrer	3	-
Summe	85	132

217	85	132	60,8 %
------------	-----------	------------	---------------

Insges. M W W %

2.4 Teilzeitbeschäftigung

	M	W
Höherer Dienst	1	4
Gehobener Dienst	-	3
Mittlerer Dienst	9	28
Summe	10	35

45 10 35 77,8 %

2.5 Beurlaubungen

Beurlaubungsgrund	M	W
- Elternzeit	-	2
- familienpolitisch	-	4
- sonst. Gründe	-	2
Summe	-	8

8 0 8 100 %

2.6 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

	M	W
- Direktor	1	-
- Abteilungsleiter/-in	2	-
- Referatsleiter/-in	6	4
Summe	9	4

13 9 4 30,8 %

Insges.	M	W	W %
---------	---	---	-----

2.7 Auszubildende

	M	W
Kauffrau für Büromanagement (mittlerer Dienst)	-	2

2	0	2	100 %
---	---	---	-------

3. Zusätzliche Angaben bei Nichterreichung der Zielvorgaben

3.1 Allgemeines

Nach § 8 ChancenG stellt die Dienststelle im Chancengleichheitsplan den Stand der Erfüllung der im (vorherigen) Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben fest. Werden die Zielvorgaben des (vorherigen) Chancengleichheitsplans nicht erreicht, sind die Gründe darzulegen. Hierfür sind weitere Daten zu erheben und auszuwerten. Die Auswertung erfolgt in Abschnitt III.

3.2 Zahl der Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen

Bei der Landtagsverwaltung sind Frauen im höheren Dienst (Frauenanteil 45,8 %) derzeit statistisch betrachtet noch unterrepräsentiert. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass der Frauenanteil von Beamten und Beamtinnen im gehobenen Dienst, die eine Funktion des höheren Dienstes ausüben, zum Stichtag bereits 53,3 % beträgt. Sobald die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, kann eine Übernahme in den höheren Dienst erfolgen. Daher ist zu erwarten, dass die Repräsentanz von Frauen in den höheren Ämtern in den kommenden Jahren ebenfalls steigen wird. Im Übrigen wird auf die Ausführungen unter Ziffer 2.2.1 hingewiesen.

In den folgenden Aufstellungen wurden die Einstellungen im Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2018 berücksichtigt.

Einstellungen höherer Dienst

Insgesamt	M	W	W %
7	3	4	57,1 %

3.3 Ausschreibungen von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und deren Besetzung

(Unter diesen Positionen sind Stellen ab Referatsleiter aufwärts zu verstehen)

Im Berichtszeitraum (1. Juli 2013 bis 30. Juni 2018) wurden folgende Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besetzt:

2013:

- Referatsleiter II/4 (Gebäudemanagement)

2014: -

2015:

- Abteilungsleiterin II

2016:

- Direktor beim Landtag
- Abteilungsleiter II

2017:

- Referatsleiterin I/4 (Öffentlichkeitsarbeit)

Die Nachbesetzungen der Referatsleiterstellen II/4 und I/4 wurden öffentlich ausgeschrieben.

3.4 Zahl der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten

Im Berichtszeitraum (1. Juli 2013 – 30. Juni 2018) haben aus dem Bereich der Landtagsverwaltung Beschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (z. B. Aufstiegslehrgang, Führungslehrgang) vorbereiten, teilgenommen:

	Insgesamt	M	W	W %
- gehobener Dienst (Aufstiegslehrgang)	6	1	5	83 %

III. Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

1. Allgemeines

Bis zum Jahr 2013 wurden Führungspositionen, aber auch Positionen auf der Referenten- und Sachbearbeiterebene, aufgrund der damaligen Beschäftigtenstruktur, die deutlich mehr geeignete männliche Bewerber aufwies, überwiegend mit männlichen Bewerbern besetzt. Seit dem letzten Berichtszeitraum ist hier eine Änderung zugunsten der Frauen eingetreten. In den letzten Jahren wurden verstärkt weibliche Bewerberinnen in Funktionen des gehobenen Dienstes übernommen, da der Anteil qualifizierter Bewerbungen von Männern (vor allem im gehobenen Dienst) rückläufig ist.

In den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes überwiegt inzwischen der Anteil der Frauen. Im Bereich der Referats- und Abteilungsleitungsstellen sind Frauen noch unterrepräsentiert. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist dann möglich, wenn männliche Stelleninhaber ausscheiden.

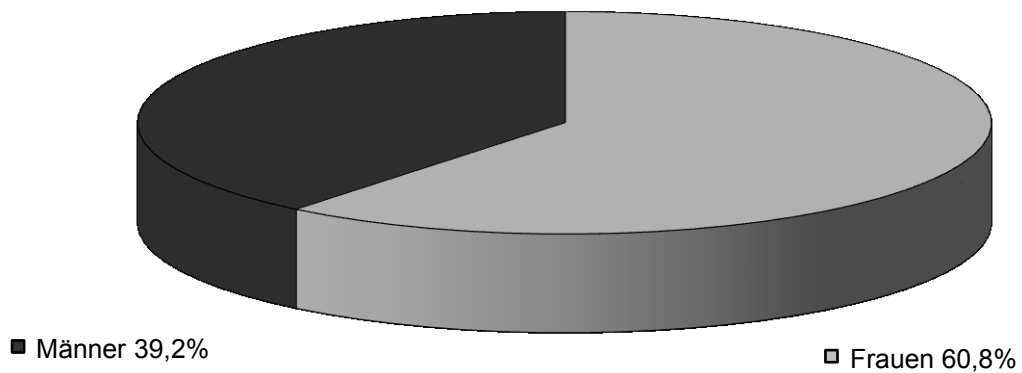
In Abschnitt IV wird die Frage behandelt, mit welchen Zielvorgaben Maßnahmen zur weiteren Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Bereichen, in den Frauen geringer repräsentiert sind, zu ergreifen sind.

2. Personalbestand

2.1 Gesamtüberblick

Nach der Zusammenstellung unter II.2.1 sind bei der Landtagsverwaltung insgesamt 217 Bedienstete beschäftigt, davon sind 132 Frauen und 85 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 60,8 %.

Beschäftigte insgesamt:

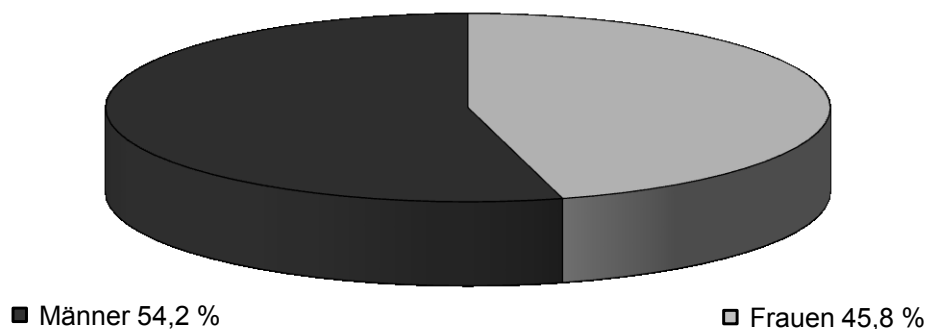


2.2 Zahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen

2.2.1 Höherer Dienst

Nach der Zusammenstellung unter II.2.2.1 sind in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) 48 Bedienstete beschäftigt. Davon sind 22 Frauen und 26 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 45,8 %.

Beschäftigte höherer Dienst:



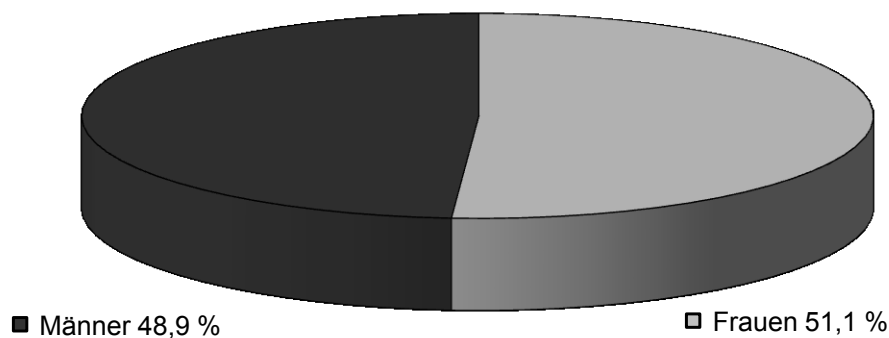
Im Vergleich zum Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2013 hat sich der Frauenanteil sowohl bei den Beamten und Beamtinnen als auch bei den Beschäftigten stark erhöht. Dies resultiert vor allem durch die Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst in den letzten Jahren und den darauf folgenden Aufstieg in den höheren Dienst. Der Frauenanteil bei den Beamten und Beamtinnen im gehobenen Dienst, die eine Funktion des höheren Dienstes ausüben, beträgt 53 % und konnte demnach im Vergleich zum vorhergehenden Chancengleichheitsplan nochmals gesteigert werden. Bei den Führungskräften beträgt der Frauenanteil 30,8 %. Auch hier konnte der Frauenanteil in den letzten 5 Jahren erhöht werden (im Chancengleichheitsplan 2013: 23,1 %). Im Arbeitnehmerbereich konnte der Frauenanteil im höheren Dienst in den höheren Entgeltgruppen gesteigert werden.

Die Repräsentanz der Frauen im höheren Dienst hat sich in den letzten 5 Jahren um 15 % erhöht.

2.2.2 Gehobener Dienst

Nach der Zusammenstellung unter II.2.2.2 sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes insgesamt 45 Bedienstete beschäftigt, davon 23 Frauen und 22 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 51,1 %.

Beschäftigte gehobener Dienst:



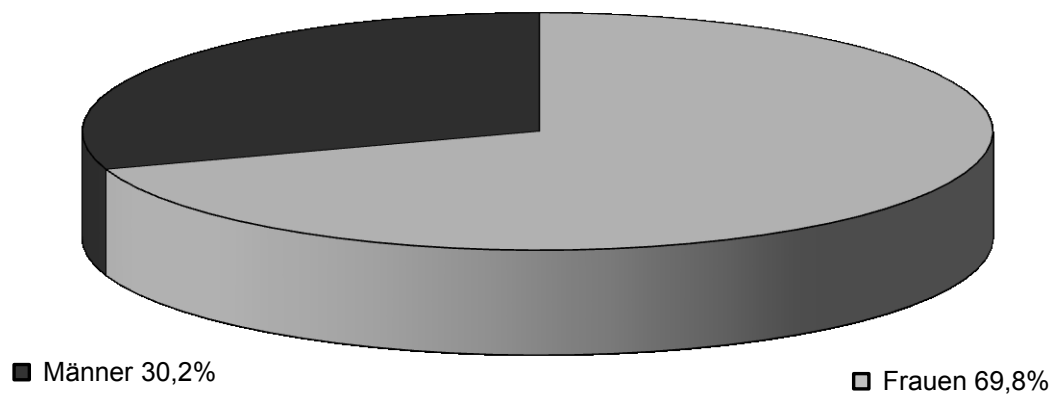
Im gehobenen Dienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Aufgrund der geänderten Bewerberstruktur im gehobenen Dienst lässt sich erwarten, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst weiter steigen wird.

Auch in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Nach Ablauf der laufbahn- und haushaltsrechtlichen Fristen besteht die Möglichkeit, in das Spitzenamt des gehobenen Dienstes zu gelangen, so dass sich der Frauenanteil in dieser Position in den nächsten Jahren weiterhin erhöhen wird.

2.2.3 Mittlerer Dienst

Nach der Zusammenstellung unter II.2.2.3 sind im mittleren Dienst insgesamt 116 Bedienstete beschäftigt, davon 81 Frauen und 35 Männer. Der Frauenanteil beträgt rund 69,8 %.

Beschäftigte mittlerer Dienst:



Von den Arbeitsplätzen im technischen Dienst und an der Pforte abgesehen, handelt es sich bei den Arbeitsplätzen des mittleren Dienstes um Arbeitsplätze, die überwiegend von Frauen belegt sind (z. B. Vorzimmer- und Bürokräfte).

2.3 Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen

Die Zusammenstellung unter II.2.3 zeigt, dass im technischen Dienst und im Fahrdienst Frauen derzeit unterrepräsentiert sind. Dies liegt an dem Mangel an entsprechend ausgebildeten Bewerberinnen. Der Frauenanteil bei der Landtagsverwaltung im technischen Dienst beträgt 14,3 %; Kraftfahrerinnen werden nicht beschäftigt.

2.4 Teilzeitbeschäftigung

Nach der Zusammenstellung unter II.2.4 sind bei der Landtagsverwaltung im höheren Dienst fünf teilzeitbeschäftigte Bedienstete, davon vier Frauen und ein Mann, im gehobenen Dienst drei teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete und im mittleren Dienst 28 teilzeitbeschäftigte weibliche und neun teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete vorhanden. Teilzeitbeschäftigungen werden auf Antrag bewilligt und stehen Frauen und Männern im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten in gleicher Weise offen. Bisher wurden Anträge auf Teilzeitarbeit großzügig gehandhabt, diese Handhabung soll auch weiterhin beibehalten werden.

2.5 Beurlaubungen

Nach der Zusammenstellung unter II.2.5 wurden im Bereich der Landtagsverwaltung auf Antrag insgesamt 8 Beurlaubungen bei weiblichen Beschäftigten ausgesprochen. Zwei Beurlaubungen entfallen auf die Elternzeit; vier Beurlaubungen erfolgten im Anschluss an die Elternzeit.

2.6 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Unter den 13 Inhabern/Inhaberinnen von Leitungspositionen (Landtagsdirektor, Abteilungsleiter, Referatsleiter/-innen) befinden sich vier Frauen. Der Frauenanteil beträgt 30,8 %.

Im Jahr 2015 wurde die Leitung der Abteilung II - Verwaltung und im Jahr 2017 die Leitung des Referats I/4 (Öffentlichkeitsarbeit) auf eine Frau übertragen.

Soweit Leitungspositionen zu besetzen sind, werden Frauen zur Bewerbung ausdrücklich aufgefordert.

IV. Zielvorgaben

1. Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil an Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) ist hierbei zu wahren.

2. Ausgangslage bei der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg

Die Landtagsverwaltung ist eine kleine Verwaltung mit parlamentsspezifischen Aufgaben. Als Besonderheit ist zu beachten, dass nach Art. 32 Abs. 3 der Landesverfassung Personalentscheidungen im Beamtenbereich des Einvernehmens des Präsidiums des Landtags bedürfen. Auch hat das Präsidium über die Feststellung des Haushaltsplans Einwirkungsmöglichkeiten auf die Personalplanung der Landtagsverwaltung.

Wie bereits dargelegt, sind bei der Landtagsverwaltung Frauen derzeit nur im höheren Dienst unterrepräsentiert. Bereits jetzt sind hier die Bedingungen geschaffen worden, dass der Frauenanteil in naher Zukunft bei über 50 % liegen wird und die Frauenquote von mindestens 50 % erfüllt sein wird.

Im technischen Dienst und im Fahrdienst sind Frauen bisher unterrepräsentiert, was jedoch hauptsächlich auf die Bewerberlage zurück zu führen ist. Sobald mehr Frauen eine Ausbildung im technischen Bereich durchführen, kann auch eine vermehrte Einstellung von Frauen erfolgen.

Die bisherige Praxis der Umsetzung der Chancengleichheit des Landtags von Baden-Württemberg soll beibehalten werden und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden.

3. Vorgaben und Ziele bei Einstellungen

Die Besetzung von Stellen erfolgt unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bei gleicher Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung und entsprechender Unterrepräsentanz ist Frauen der Vorzug zu geben.

Die dargelegte, erhebliche, Steigerung der Frauenquote ist ein Beleg für die bereits erfolgreiche Durchführung von frauenfördernden Maßnahmen. Die Landtagsverwaltung behält das Ziel, bei der Personalplanung eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern zu erreichen, im Blick. Dieses Ziel soll zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat weiterverfolgt werden.

4. Vorgaben bei der Besetzung von Leitungspositionen

Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich insbesondere darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und Frauen insbesondere in Führungspositionen noch unterrepräsentiert sind. Daher ist bei der Übertragung von Funktionen und Personalentwicklungsmaßnahmen besonders auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen zu schaffen. Der Aufstieg von Frauen vom gehobenen in den höheren Dienst soll gezielt gefördert werden. Dies soll durch eine geschlechtergerechte Beurteilung, insbesondere im Hinblick darauf, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auswirken, erreicht werden.

5. Flankierende Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen

5.1 Stellenausschreibungen

Entsprechend der Vorschrift des § 9 ChancenG sind Stellen, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. In den Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

5.2 Vorstellungsgespräche

Die Auswahl zu Vorstellungsgesprächen erfolgt auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen unter den Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, wird bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen auf Ausgewogenheit geachtet, soweit die von der Dienststelle für die Besetzung der Personalstelle vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt werden. Fähigkeiten und Erfahrungen, die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben wurden, sind bei der Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.

5.3 Fort- und Weiterbildung

Die einzelnen Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass bei der Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Fachvorgesetzte sind aufgefordert, Frauen mit Führungspotential zu identifizieren und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen durchzuführen.

5.4 Vorbereitung des Wiedereinstiegs beurlaubter Bediensteter

Beurlaubte Bedienstete werden regelmäßig über das Fortbildungsangebot bei der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie informiert. Ferner soll eine Teilnahme an den Gemeinschaftsveranstaltungen (Weihnachtsfeier, Sommerfest) der Landtagsverwaltung ermöglicht werden. Einmal pro Jahr werden die beurlaubten Bediensteten vom Landtagsdirektor zur Kontaktpflege eingeladen.

Rechtzeitig vor der Wiedereingliederung wird mit den beurlaubten Bediensteten ein Gespräch über die künftige Verwendung geführt. Dabei sind auch Wünsche nach einer anderen Regelung der Arbeitszeit zu erörtern.

5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gesundheitsmanagement

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird stärker gefördert. Die unter 2.4. und 2.5. genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg in erster Linie die Frauen sind, die aus familiären Gründen

ihren Beschäftigungsanteil reduzieren oder pausieren, um die Familien- und Pflegearbeit übernehmen zu können. Ziel ist daher, die Akzeptanz von Teilzeitarbeit weiter zu steigern. Dazu gehört die Akzeptanzsteigerung von männlichen Beschäftigten in Teilzeit und Teilzeit in Führungspositionen.

Um weitere Wünsche nach familienbedingter Teilzeitarbeit zu realisieren, wurde mit dem Personalrat eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung erstellt, die am 1. September 2018 in Kraft getreten ist. Die Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg hat in der Vergangenheit allen Anträgen auf Teilzeitarbeit, soweit stellentechnisch möglich, in vollem Umfang stattgegeben, insbesondere auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und Tageszeiten angeht.

Wünsche nach Telearbeit wurden bisher realisiert, sofern der Arbeitsplatz hierfür geeignet war. Eine neue Dienstvereinbarung für eine weitere Ausweitung der Telearbeit ist mit Wirkung vom 01.07.2019 in Kraft getreten. Telearbeitsplätze werden in familiären Notfällen auch kurzfristig zur Verfügung gestellt.

Die Verwaltung bietet – bei Inanspruchnahme von Elternzeit – Fortbildungsmaßnahmen während der Elternzeit an und lädt regelmäßig zu Gemeinschaftsveranstaltungen ein. Beschäftigte in Elternzeit werden außerdem sechs Monate vor Ablauf der Elternzeit zu einem Rückkehrgespräch eingeladen.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Maßnahmen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz eingeführt. Es werden regelmäßig Yoga- und Rückenschulungskurse sowie Nackenmassagen für die Beschäftigten angeboten, wobei die notwendigen Trainingsmittel (Fitnessmatten) kostenfrei vom Landtag zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin wird eine Gesundheitssoftware für die Durchführung von Fitnessübungen am Arbeitsplatz bereitgestellt.

Erleichterungen bei Pflegefällen in der Familie gewähren das Pflegezeitgesetz und das neue Familienpflegezeitgesetz. Sollte sich weiterer Bedarf auch nach den Erfahrungen des neuen Familienpflegezeitgesetzes ergeben, wird die Verwaltung hierüber berichten.

6. Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend unterrichtet. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und alle erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.

V. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 1. Juli 2018 in Kraft.

Stuttgart, 31.01.2019

gez.

Berthold Frieß
Direktor beim Landtag

gez.

Susanne Traxel
Beauftragte für Chancengleichheit