

Chancengleichheitsplan 2024

**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 | 16 |
| 2.2.3 | Mittlerer Dienst | 16 |
| 2.3 | Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen | 17 |
| 2.4 | Teilzeitbeschäftigung | 18 |
| 2.5 | Beurlaubungen | 18 |
| 2.6 | Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben | 18 |
| IV. | Zielvorgaben | 19 |
| 1. | Allgemeines | 19 |
| 2. | Ausgangslage bei der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg | 19 |
| 3. | Vorgaben und Ziele bei Einstellungen | 20 |
| 4. | Vorgaben bei der Besetzung von Leitungspositionen | 20 |
| 5. | Flankierende Maßnahmen zum Abbau der geringeren Repräsentanz von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 21 |
| 5.1 | Stellenausschreibungen | 21 |
| 5.2 | Vorstellungsgespräche | 21 |
| 5.3 | Fort- und Weiterbildung | 21 |
| 5.4 | Vorbereitung des Wiedereinstiegs beurlaubter Bediensteter | 22 |
| 5.5 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gesundheitsmanagement | 22 |
| 6. | Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit | 23 |
| V. | Inkrafttreten | 24 |

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 hat hier schon viel erreicht. Diesen Weg wollen wir fortschreiten.

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 17. Juni 2020 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. Entsprechend wird er auf der Homepage des Landtags von Baden-Württemberg veröffentlicht.

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 2024 – erstellt. Der Chancengleichheitsplan gilt für die Dauer von 6 Jahren bis zum 30. Juni 2030. 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**.

Zum Stichtag 30. Juni 2024 (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. Parlamentarischer Beratungsdienst,
Beurlaubte und Aushilfen)

308 136 172 55,8 %

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 | 4 | 2 |
| B 4 | 1 | - |
| B 3 | 8 | 3 |
| B 2 | 2 | - |
| A 16 | 11 | 10 |
| A 15 | 11 | 5 |
| A 14 | 14 | 16 |
| A 13 | 4 | 1 |
| Summe | 55 | 38 |

Insges. M W W %

Höherer Dienst – Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer –

| EntgGr | M | W |
|--------|----|----|
| 15 Ü | 2 | 1 |
| 15 | 5 | 5 |
| 14 | 6 | 5 |
| 13 | 6 | 3 |
| Summe | 19 | 14 |

126 74 52 41,3 %

2.2.2 Gehobener Dienst - Beamtinnen/Beamte -

| BesGr | M | W |
|-------|---|----|
| A 13 | 6 | 12 |
| A 12 | - | 6 |
| A 11 | 2 | 2 |
| A 10 | 1 | 1 |
| Summe | 9 | 21 |

darunter Funktionsstellen höherer Dienst

| BesGr | M | W |
|-------|---|----------|
| A 13 | 3 | 3 (50 %) |

Gehobener Dienst - Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer -

| EntgGr | M | W |
|--------|----|----|
| 12 | 5 | 3 |
| 11 | 1 | 2 |
| 10 | 7 | 1 |
| 9 b | 5 | 7 |
| Summe | 18 | 13 |

61 27 34 55,7 %

Insges. M W W %

2.2.3 Mittlerer Dienst - Beamtinnen/Beamte -

| BesGr | M | W |
|-------|---|---|
| A 10 | - | 2 |
| A 9 | - | 1 |
| A 8 | - | - |
| Summe | - | 3 |

Mittlerer Dienst - Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer -

| EntgGr | M | W |
|-----------------|----|----|
| 8 | 3 | 20 |
| 6 | 2 | 36 |
| 5 | 24 | 23 |
| 4 (Pauschalohn) | 4 | - |
| Summe | 33 | 79 |

115 33 82 71,3 %

2.3 Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen

| Bereich | M | W |
|--|-----|-----|
| Verwaltungsdienst (einschließlich Sten. Dienst, Bibliothek, Dokumentation, Hilfsdienste) | 70 | 152 |
| Parlamentarischer Beratungsdienst | 33 | 10 |
| Technische Dienste (einschl. IuK) | 23 | 4 |
| Druckerei | 2 | 1 |
| Hausdienst | 4 | 5 |
| Kraftfahrer | 4 | - |
| Summe | 136 | 172 |

308 136 172 55,8 %

Insges. M W W %

2.4 Teilzeitbeschäftigung

| | M | W |
|------------------|----|----|
| Höherer Dienst | 2 | 9 |
| Gehobener Dienst | 2 | 9 |
| Mittlerer Dienst | 10 | 32 |
| Summe | 14 | 50 |

64 14 50 78,1 %

2.5 Beurlaubungen

| Beurlaubungsgrund | M | W |
|---------------------|---|----|
| - Elternzeit | 1 | 9 |
| - familienpolitisch | - | 1 |
| - sonst. Gründe | 1 | 4 |
| Summe | 2 | 14 |

16 2 14 87,5 %

2.6 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

| | M | W |
|------------------------|----|---|
| - Direktor/in | - | 1 |
| - Abteilungsleiter/-in | 2 | 1 |
| - Referatsleiter/-in | 9 | 5 |
| Summe | 11 | 7 |

18 11 7 38,9 %

Insges. M W W %

2.7 Auszubildende

| | M | W |
|--|---|---|
| Kaufmann/-frau für Büromanagement (mittlerer Dienst) | 1 | 1 |
| Stenografenanwärter/in Höherer Dienst | 1 | 2 |
| Volontariat | - | 1 |

6 2 4 66,7 %

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 und Gegenmaßnahmen 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 mit Parlamentarischem Beratungsdienst sind Frauen im höheren Dienst (Frauenanteil 41,3 %) derzeit statistisch betrachtet noch unterrepräsentiert. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass die Beschäftigten des Parlamentarischen Beratungsdienstes im neuen Chancengleichheitsplan mit in die Statistik eingeflossen sind. Ohne Berücksichtigung der Parlamentarischen Beraterinnen und Berater würde der Frauenanteil in der Landtagsverwaltung 50,6 % betragen. Im Bereich der Landtagsverwaltung konnte der Frauenanteil also im Vergleich zu 45,8 % im Chancengleichheitsplan 2018 deutlich gesteigert werden, so dass hier keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt. Die Zielvorgaben wurden hier somit erreicht.

Im Parlamentarischen Beratungsdienst liegt der Frauenanteil Stand 30.06.2024 bei 23,3 %.

Der Frauenanteil von Beamten und Beamtinnen im gehobenen Dienst, die eine Funktion des höheren Dienstes ausüben und bei Erfüllung der Aufstiegsvoraussetzungen in den höheren Dienst übernommen werden können, beträgt zum Stichtag 50 %. Auch bei dieser Personengruppe liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

In den folgenden Aufstellungen wurden die Einstellungen im Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2024 berücksichtigt.

Einstellungen höherer Dienst

| Bereich | Insgesamt | M | W | W % |
|-----------------------|-----------|----|----|--------|
| Landtagsverwaltung | 21 | 7 | 14 | 66,7 % |
| Parl. Beratungsdienst | 27 | 17 | 10 | 37,0 % |
| Gesamt | 48 | 24 | 24 | 50 % |

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

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

Im Berichtszeitraum (1. Juli 2018 bis 30. Juni 2024) wurden folgende Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besetzt:

2018:

- Referatsleiterin II/4 (Gebäudemanagement)

2020:

- Referatsleiter I/2 (Juristischer Dienst)
- Referatsleiter I/5 (Angelegenheiten der Abgeordneten, Mitarbeiterentschädigung)

2021:

- Direktorin beim Landtag
- Referatsleiterin II/1 (Haushalt)
- Referatsleiter II/2 (Personal)
- Referatsleiter III/2 (Veranstaltungsmanagement, Ausstellungen, Jugendprojekte)
- Referatsleiter III/3 (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Social Media)

2022:

- Abteilungsleiterin III im Verbindung mit der Referatsleitung III/1 (Planung, Grundsatz, Konzepte)

2023:

- Referatsleiter I/1 (Europäische Angelegenheiten)

| Insgesamt | M | W | W % |
|-----------|---|---|------|
| 10 | 6 | 4 | 40 % |

Von diesen Neubesetzungen wurden die Referatsleitungen II/4, I/2, II/1, II/2 und I/1 öffentlich ausgeschrieben.

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

Im Berichtszeitraum (1. Juli 2018 – 30. Juni 2024) 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) | 22 | 12 | 10 | 45,5 % |

| | Insgesamt | M | W | W % |
|--|-----------|---|---|------|
| - höherer Dienst (Führungslehrgang) | 2 | 1 | 1 | 50 % |

III. Beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

1. Allgemeines

Im Vergleich zum Chancengleichheitsplan 2018 hat sich der Frauenanteil der Beschäftigten in der Landtagsverwaltung mit Führungspositionen von 30,8 % auf 38,9 % deutlich erhöht. Dies resultiert daraus, dass auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren der Anteil von qualifizierten Frauen deutlich angestiegen ist, so dass auch die Einstellungsquote im höheren Dienst der Landtagsverwaltung von 57,1 % auf 66,7 % erhöht werden konnte.

Im gehobenen Dienst überwiegt – wie auch in den Vorjahren - der Anteil von Frauen. Erfreulich ist, dass im Spitzenamt des gehobenen Dienstes der Anteil der Frauen mittlerweile rund 66,7 % beträgt. Im Bereich der Referats- und Abteilungsleitungsstellen sind Frauen nur geringfügig unterrepräsentiert. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist dann möglich, wenn männliche Stelleninhaber ausscheiden.

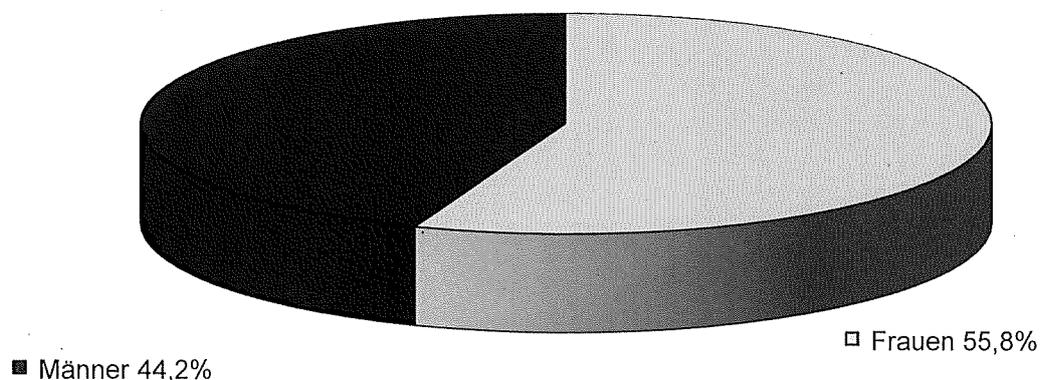
In Abschnitt IV wird die Frage behandelt, mit welchen Zielvorgaben Maßnahmen zur weiteren Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen in Bereichen, in den Frauen geringer repräsentiert sind, zu ergreifen sind.

2. Personalbestand

2.1 Gesamtüberblick

Nach der Zusammenstellung unter II.2.1 sind bei der Landtagsverwaltung (inklusive Parlamentarischer Beratungsdienst) insgesamt 308 Beschäftigte tätig, davon sind 172 Frauen und 136 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 55,8 %.

Beschäftigte insgesamt:

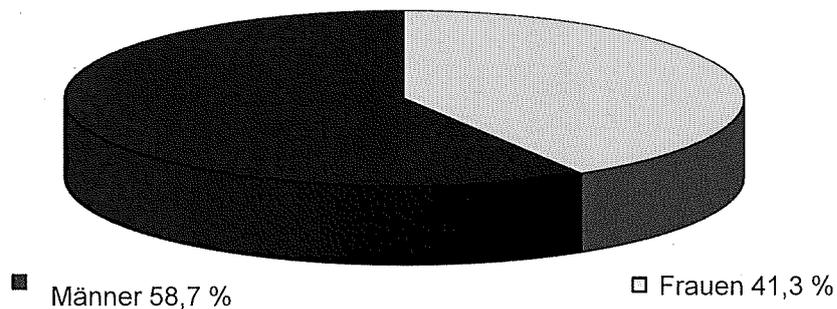


2.2 Zahl der Beschäftigten nach Laufbahngruppen

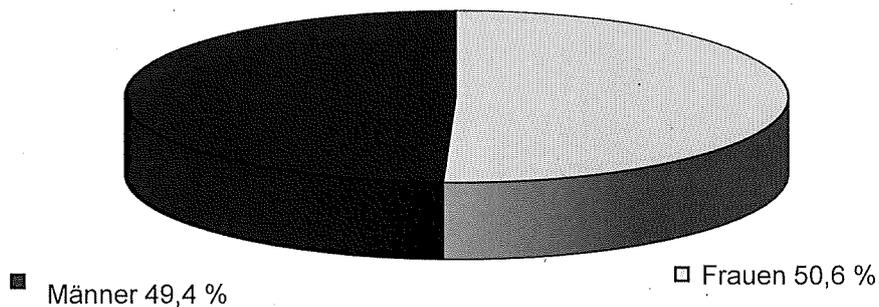
2.2.1 Höherer Dienst

Nach den Zusammenstellungen unter II.2.2.1 und 2.3 sind in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer inkl. Parlamentarischer Beratungsdienst) 126 Bedienstete beschäftigt. Davon sind 52 Frauen und 74 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 41,3 % (50,6 % in der Landtagsverwaltung und 23,3 % beim Parlamentarischen Beratungsdienst).

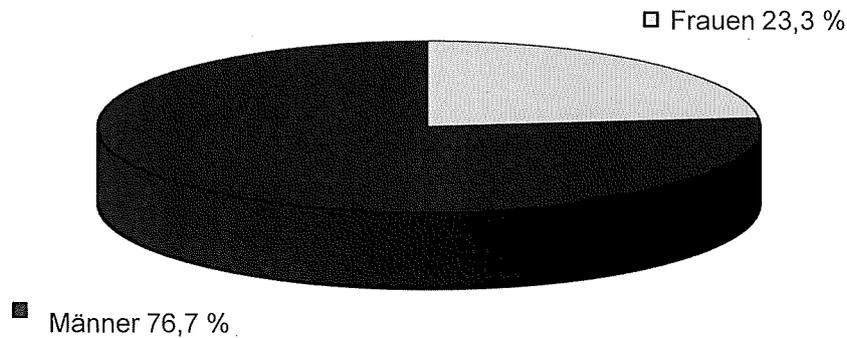
Beschäftigte höherer Dienst (inklusive Parlamentarischer Beratungsdienst):



Beschäftigte Landtagsverwaltung



Beschäftigte Parlamentarischer Beratungsdienst



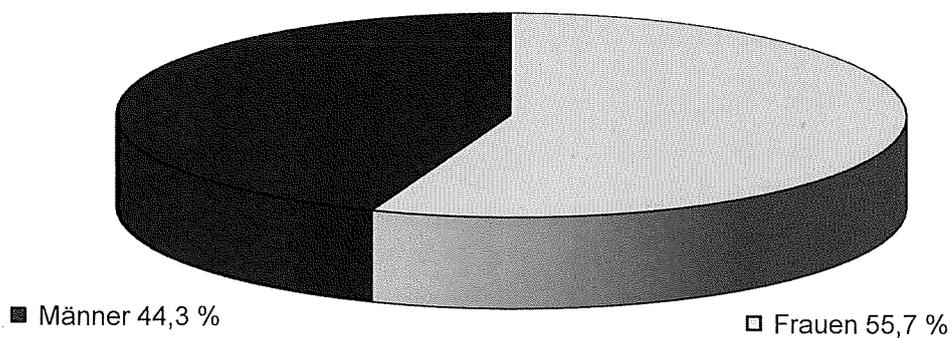
Im Vergleich zum Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil in der Landtagsverwaltung sowohl bei den Beamten und Beamtinnen als auch bei den Beschäftigten erhöht. Dies resultiert zum einen durch die Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst in den letzten Jahren und den darauf folgenden Aufstieg in den höheren Dienst, zum anderen an der Tatsache, dass auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren mehr Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss zur Verfügung stehen. Bei den Führungskräften in der Landtagsverwaltung beträgt der Frauenanteil 38,9 %. Auch hier konnte der Frauenanteil in den letzten 6 Jahren stark erhöht werden (im Chancengleichheitsplan 2018: 30,8 %).

Die Repräsentanz der Frauen im höheren Dienst in der Landtagsverwaltung hat sich in den letzten 6 Jahren um 4,8 % erhöht, so dass hier keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst liegt lediglich noch bei den Beschäftigten des Parlamentarischen Beratungsdienstes vor.

2.2.2 Gehobener Dienst

Nach der Zusammenstellung unter II.2.2.2 sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes insgesamt 61 Bedienstete beschäftigt, davon 34 Frauen und 27 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit rund 55,7 %.

Beschäftigte gehobener Dienst:



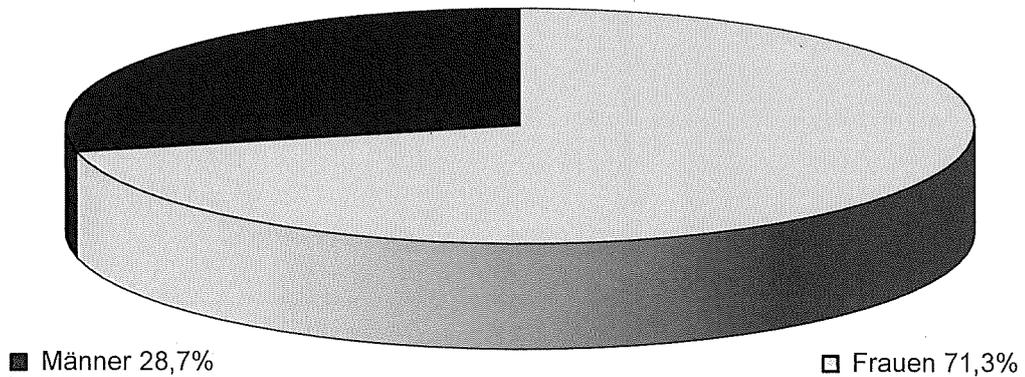
Im gehobenen Dienst liegt – wie auch im vergangenen Chancengleichheitsplan – keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Aufgrund der geänderten Bewerberstruktur im gehobenen Dienst lässt sich erwarten, dass der Frauenanteil im gehobenen Dienst weiter steigen wird.

Auch in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes sind mehr Frauen als Männer vertreten.

2.2.3 Mittlerer Dienst

Nach der Zusammenstellung unter II.2.2.3 sind im mittleren Dienst insgesamt 115 Bedienstete beschäftigt, davon 82 Frauen und 33 Männer. Der Frauenanteil beträgt rund 71,3 %.

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. Teamassistenzen in Büros und Vorzimmern).

2.3 Zahl der Beschäftigten nach Arbeitsbereichen

Die Zusammenstellung unter II.2.3 zeigt, dass im technischen Dienst, in der Druckerei 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 14,8 %; Krafffahrerinnen werden nicht beschäftigt.

Auch im Parlamentarischen Beratungsdienst überwiegt der Männeranteil.

2.4 Teilzeitbeschäftigung

Nach der Zusammenstellung unter II.2.4 sind beim Landtag im höheren Dienst elf teilzeitbeschäftigte Bedienstete, davon neun Frauen und zwei Männer, im gehobenen Dienst neun teilzeitbeschäftigte Frauen und zwei Männer und im mittleren Dienst 32 teilzeitbeschäftigte weibliche und zehn teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete vorhanden. Der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst resultiert daraus, dass hier die Aushilfsbeschäftigten im Besucherdienst und im Stenografischen Dienst einbezogen sind.

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 sind beim Landtag zum Stichtag insgesamt 14 weibliche und zwei männliche Beschäftigte beurlaubt. Zehn Beurlaubungen entfallen auf die Elternzeit und eine Beurlaubung erfolgte im Anschluss an die Elternzeit.

2.6 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Unter den 18 Beschäftigten mit Leitungspositionen (Landtagsdirektorin, Abteilungsleitungen, Referatsleitungen) befinden sich sieben Frauen. Der Frauenanteil beträgt 38,9 % (Chancengleichheitsplan 2018: 30,8 %).

Im Jahr 2018 wurde die Leitung des Referats II/4 (Geäudemanagement), im Jahr 2021 die Position als Landtagsdirektorin, die Leitung des Referats II/1 (Haushalt) und im Jahr 2022 die Leitung der Abteilung III und des Referats III/1 (Planung, Grundsatz und Konzepte) auf eine Frau übertragen.

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

IV. Zielvorgaben

1. Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe, 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 parlamentspezifischen 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 zuvor dargelegt, waren Frauen im höheren Dienst in der Landtagsverwaltung im Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans 2018 unterrepräsentiert. Die Zielvorgabe, mindestens die Hälfte der Einstellungen mit Frauen vorzunehmen, wurde mit 66,7 % klar erreicht. Das hat dazu geführt, dass der Frauenanteil im höheren Dienst der Landtagsverwaltung nun über 50 % liegt und keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vorliegt.

Im technischen Dienst, in der Hausdruckerei und im Fahrdienst sind Frauen weiterhin 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 Steigerung der Frauenquote im Bereich des höheren Dienstes und bei Führungspositionen in der Landtagsverwaltung 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

Der weitere Einsatz frauen- und familienfördernder Maßnahmen wird auch trotz der positiven Entwicklung der Zahlen in der Landtagsverwaltung weiterhin erforderlich sein, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und auch Männer zu ermutigen, mehr Beurlaubungen und Teilzeit zur Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen.

Aufgrund der noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen bei Führungspositionen ist bei der Übertragung von Funktionen und Personalentwicklungsmaßnahmen besonders auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen und Höhergruppierungen zu schaffen. Wie bisher sollen sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf Beurteilungen und auf Aufstiegsmöglichkeiten auswirken.

5. Flankierende Maßnahmen zum Abbau einer geringeren Repräsentanz von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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.

Das Personalreferat hat am 7. Juli 2023 zudem die Dienstvereinbarung über die personelle Auswahl in der Verwaltung des Landtags von Baden-Württemberg erstellt, nach der freie Stellen in der Landtagsverwaltung grundsätzlich öffentlich auszuschreiben sind, so dass auch externe qualifizierte Bewerberinnen eine Chance haben, sich auf Führungspositionen in der Landtagsverwaltung zu bewerben.

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 soweit möglich bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen auf Ausgewogenheit geachtet, soweit das von der Dienststelle für die Besetzung der Personalstelle vorgesehene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllt wird. Fähigkeiten und Erfahrungen, die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben wurden, können bei der Beurteilung der Eignung mit einbezogen werden, 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 Beschäftigter

Beurlaubte Beschäftigte 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 von der Landtagsdirektorin zur Kontaktpflege eingeladen.

Rechtzeitig – in der Regel sechs Monate - vor Ablauf der Elternzeit bzw. der Beurlaubung wird ein Rückkehrgespräch mit den beurlaubten Beschäftigten 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. Oktober 2023 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.

Zum 1. Oktober 2023 ist eine neue Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten im Landtag von Baden-Württemberg in Kraft getreten. Mit dieser wird sowohl regelmäßiges mobiles Arbeiten (Telearbeit) als auch fallweises mobiles Arbeiten (Flexi-Tag-Modell) im Umfang von bis zu max. 80% der persönlich geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht, sofern das Aufgabengebiet dafür geeignet ist.

Weiterhin hat die Landtagsverwaltung im Jahr 2023 am Audit berufundfamilie teilgenommen und eine entsprechende Zertifizierung erwirkt. Hiermit soll u. a. die Mitarbeiterzufriedenheit, die Mitarbeiterbindung und die Motivation der Beschäftigten gesteigert und so die Identifikation mit dem Landtag als familienbewusstem Arbeitgeber erhöht werden. Handlungsfelder sind dabei u. a. eine Verbesserung der Arbeitsorganisation für die bessere Planbarkeit von Familienaufgaben, die Anpassung von Vertretungsregeln zur Verbesserung der Kinderbetreuung in Ferienzeiten, die Einführung eines Vereinbarkeitsportals und das Angebot einer Kinderbetreuung.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden Maßnahmen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz eingeführt. Es werden unter anderem Pilates- und Rückenschulungskurse, ein Lauftraining sowie Nackenmassagen für die Beschäftigten angeboten, wobei die notwendigen Trainingsmittel (Fitnessmatten) kostenfrei vom Landtag zur Verfügung gestellt werden. Dabei werden die Kurse teilweise auch hybrid angeboten, um auch eine Teilnahme aus dem Homeoffice zu ermöglichen.

Erleichterungen bei Pflegefällen in der Familie gewähren das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz. Weiterhin besteht die Möglichkeit, sich wegen der Pflege von Angehörigen beurlauben zu lassen.

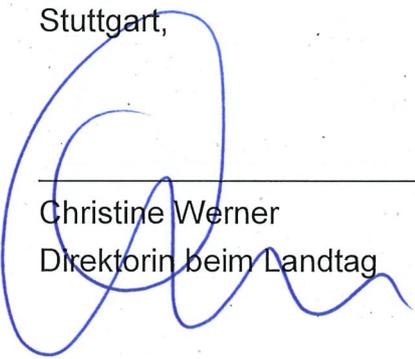
6. Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit

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 2024 in Kraft.

Stuttgart,



Christine Werner
Direktorin beim Landtag



Corina Rädcl
Beauftragte für Chancengleichheit