

# Chancengleichheitsplan 2018 – 2023

Zwischenbericht zum 30.06.2020



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR FINANZEN



## Inhalt

	Seite
Vorbemerkungen	3
Ausgangslage	3
Rechtliche Rahmenbedingungen	6
Inhalt	7
Ziel	8
<u>1.Personalbestand</u>	9
1.1 Gesamtüberblick	9
1.2 Beschäftigungsstruktur nach Laufbahngruppen	10
1.2.1 höherer Dienst	10
1.2.2 gehobener Dienst	13
1.2.3 mittlerer Dienst	16
1.3 Gesamtbetrachtung	19
<u>2.Teilzeitbeschäftigung</u>	20
2.1 Teilzeit in den verschiedenen Laufbahngruppen	21
<u>3.Telearbeit</u>	22
<u>4.Aufstieg</u>	23
<u>5.Beurlaubungen</u>	24
<u>6.Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion</u>	25
<u>7.Auszubildende</u>	26
<u>8.Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG - Personalmaßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit</u>	27
8.1 Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	27
8.2 Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG	27

## Vorbemerkungen

### Ausgangslage

Die Gewährleistung von gleichen Chancen für Frauen und Männer ist ein Grundstein für eine zukunftsfähige Verwaltung und ein Thema, das in der öffentlichen Wahrnehmung ständig präsent ist.

Zwei Landtagsanfragen befassten sich beispielsweise in 2019 mit den "Karrierechancen von Frauen in der Landesverwaltung" (16/6768) und dem "Frauenanteil bei der Besetzung von Gremien" (16/6196). Dem Finanzministerium ist die Gewährung von gleichen Chancen für Frauen und Männer stets ein zentrales Anliegen.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen im Finanzministerium - als ein Indikator - hat sich seit 1996 (8%) bis in 2020 (40%) zwar deutlich erhöht, ist aber insgesamt immer noch zu gering. Hier besteht auch weiterhin Verbesserungsbedarf.

Folgende Rahmenbedingungen finden Frauen im Finanzministerium bzw. -ressort vor:

### Anpassung der Arbeitsbedingungen während der COVID-19-Pandemie:

- In der Akut-Phase der COVID-19-Pandemie wurde und wird viel getan, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst effizient und entsprechend der individuellen Bedürfnisse vor dem Coronavirus zu schützen und den Dienstbetrieb unter diesen Voraussetzungen sicherzustellen.
  - Insbesondere werden Telearbeitsmöglichkeiten mit geringen Präsenzpfllichten in der Dienststelle, flexible Arbeitszeitbedingungen (Ausschöpfen und Erweiterung der Rahmenarbeitszeiten) und ganze oder teilweise Freistellungen vom Dienst für Personen mit besonderer Betreuungssituation (insbesondere Kinderbetreuung, aber auch Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger) großzügig gehandhabt.
  - Diese Maßnahmen kommen überproportional häufig den weiblichen Kolleginnen zugute, die immer noch den Großteil der Betreuungsarbeit leisten.
  - Auch das zwischenzeitige Wiederhochfahren des Dienstbetriebs erfolgte im Finanzressort möglichst konsensual, um individuelle Risikofaktoren und Belange der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen.
-

### Arbeitsbedingungen und -zeiten:

- Bezahlung: Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Arbeitnehmern.
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten: Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten seit 2015 im Finanzministerium, in 5%-Schritten wählbar, im Regelfall ab 50% aufwärts, bei Beschäftigten in Elternzeit ab 25%, bei Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben ab 30%. Es wird durch ein fortlaufendes Monitoring darauf geachtet, dass sich Teilzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirkt.

Ausbau und Etablierung der Telearbeit: Bei Erfüllung der Voraussetzungen steht im Regelbetrieb die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit vorrangig den Beschäftigten mit einer familiären Betreuungssituation offen. Es wird auch hier darauf geachtet, dass sich die Entscheidung für einen Telearbeitsplatz nicht negativ auf den beruflichen Werdegang auswirkt. Es zeigt sich, dass Telearbeit vorwiegend ein Frauenthema ist. Knapp 25% der Beschäftigten nutzen einen Telearbeitsplatz, der Frauenanteil davon beträgt 60%.

- Großzügige Rahmenarbeitszeiten: Zur weiteren Flexibilisierung wurden z.B. im Finanzministerium die Arbeitszeiten im Regelbetrieb auf 6:00 - 22:00 Uhr ausgedehnt. Im Zusammenhang mit der Anpassung der Arbeitsbedingungen während der COVID-19-Pandemie ist es auch möglich, Dienstzeiten flexibel und entsprechend der familiären Situation außerhalb dessen zu erbringen.

### Vereinbarkeit Familie und Beruf:

- Kinderbetreuungsoptionen, sowohl dauerhaft als auch in den Ferienzeiten: Durch Zurverfügungstellung von Belegplätzen in Kindertagesstätten wird ein zeitnahe beruflicher Wiedereinstieg nach einer Elternzeit unterstützt.
- Flexible Arbeitsgestaltung: Überwiegend besteht die Möglichkeit, Kinder an den Arbeitsplatz mitzubringen, wenn kurzfristiger Betreuungsbedarf auftritt. Mit einem Notfall-Notebook kann auch ohne formal eingerichteten Telearbeitsplatz von zu Hause aus gearbeitet werden.
- Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Elternzeit bzw. Beurlaubung: Neu eingestellten Beschäftigten sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrern werden vom Finanzministerium Ansprechpersonen als Patinnen und Paten zur Seite gestellt. Auf

Wunsch können Betroffene auch während der Beurlaubungszeit an Fortbildungen teilnehmen.

- Teilhabe am sozialen Leben des Finanzministeriums/Kontakt zur Dienststelle: In regelmäßigen Treffen mit der Hausspitze halten Teilzeitkräfte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte engen Kontakt zur Dienststelle. Dadurch wird der spätere Wiedereinstieg erleichtert und Beschäftigten mit besonderen familien-/pflegebedingten Arbeitszeitgestaltungen die Teilhabe an sozialen Veranstaltungen ermöglicht.

Hier seien die Einladungen zur Weihnachtsfeier, zum Betriebsausflug, Ministerinnen-Kaffee mit den Kindern, Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen sowie Einladung zur Gesundheitswoche beispielhaft genannt.

Darüber hinaus werden Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung über aktuelle und relevante Informationen (z.B. Stellenausschreibungen, Personalnachrichten, Informationen über Versorgung und Besoldung oder Tarifrfragen etc.), die im Intranet veröffentlicht werden, mittels eines eingerichteten E-Mail-Verteilers informiert.

- Sensibilisierung der Führungskräfte bezüglich der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Themen Vereinbarkeit BuF sowie Gesundheitsförderung als Führungsaufgaben sind feste Bausteine der Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene der FüAK BW (Pflichtfortbildung).
- Ausbau entsprechender Fortbildungsangebote: So ist beabsichtigt zur Unterstützung von Führungskräften ein Seminar "Modernes Führen aus der Ferne" in das Fortbildungsangebot der Steuerverwaltung aufzunehmen.

#### Berufliche Entwicklung:

- Einstellungen: Zuletzt wurden beispielweise im größten nachgeordneten Bereich - der Steuerverwaltung - in allen drei Laufbahngruppen mit über 60% mehr Frauen als Männer eingestellt.
- Beurteilung: Auch im Rahmen der Beurteilungsverfahren achtet das Finanzministerium mittels eines strengen Monitoring auf Chancengerechtigkeit, damit Gender, Teilzeit- und Telearbeit nicht zu Benachteiligungen führen.
- Beförderung: Im Finanzministerium werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der ersten 24 Monate Elternzeit bzw. Beurlaubung befördert.
- Aufstieg: Soll künftig auch in Teilzeit ermöglicht werden (die Lehrgänge finden allerdings ganztägig statt).

### Führungspositionen:

- Frauen in Führungspositionen: deutliche Steigerung in den letzten Jahren. Mit einem derzeitigen Anteil (2020) von rd. 40% sind Frauen im Finanzministerium allerdings noch immer unterrepräsentiert. Es wird jedoch mit Nachdruck darauf hingewirkt, freiwerdende Führungspositionen, flankiert durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit Frauen zu besetzen.
- Die Vergabe von Funktionsstellen: erfolgt im Haus auch während/ in der Elternzeit.
- Geteilte Führungspositionen: Im Finanzministerium und einigen nachgeordneten Bereichen besteht die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung der Referatsleitung.  
Auch in oder kurz vor einer Elternzeit werden diese Führungspositionen übertragen.

### Gremienbesetzung:

- Bei der Besetzung von Gremien<sup>1</sup> werden vorzugsweise Frauen vorgeschlagen, soweit noch keine paritätische Besetzung hergestellt ist und es sich um Mandate handelt, auf deren Besetzung das Finanzministerium Einfluss nehmen kann.

### Audit berufundfamilie:

- Das Finanzministerium wurde 2017 im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Aktuell ist die Rezertifizierung erfolgt.

## **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Rechtsgrundlage des Chancengleichheitsplans ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG). Der Gesetzgeber hat das ChancenG mit Wirkung vom 23. Februar 2016 neu gefasst und damit das vorangegangene ChancenG vom 05. Oktober 2005 abgelöst. Das Gesetz fördert in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 GG die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes.

---

<sup>1</sup> Als **Gremien** im Sinne des § 13 ChancenG sind solche zu erfassen, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit dem Land mindestens 2 Gremiensitze zustehen.

Das Chancengleichheitsgesetz hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Hierzu sollen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) bestehende Nachteile abgebaut und ausgeglichen, Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert sowie Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit, Pflege- und Familienarbeit zu vereinbaren.

Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen, nach 3 Jahren ist ein Zwischenbericht zu erstellen.

### **Inhalt**

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für das Finanzministerium. Auch die dem Finanzministerium nachgeordneten Bereiche erstellen regelmäßig Chancengleichheitspläne, in denen auf eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen, auch in Führungspositionen, eingegangen wird.

Gemäß § 8 Abs. 1 ChancenG enthält der vorliegende Chancengleichheitsplan des Finanzministeriums eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur. Er stellt dar, ob und in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür werden nach dem ChancenG auch für den Zwischenbericht folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

1. Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Beurlaubten,
3. die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
4. die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen,
5. die Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG.

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Zeitraum 30.06.2017 bis 30.06.2020.

**Ziel**

Das Finanzministerium schreibt der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile einen hohen Stellenwert zu.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan hat zum Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern weiter voran zu treiben. Er ist zentrales Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei Personalplanung und -entwicklung.



# 1. Personalbestand

Im Folgenden wird der Personalbestand des Finanzministeriums anhand der zum Stichtag 30.06.2020 ausgewerteten Daten gemäß den Vorgaben des ChancenG dargestellt und der Vergleich der Prozentwerte zum Stichtag 30.06.2017 gezogen.

## 1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand des Ministeriums für Finanzen umfasste am 30.06.2020 insgesamt 331 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten. 182 der Beschäftigten waren Frauen, was einem Frauenanteil von 55% entspricht (gegenüber 49% zum Stichtag 30.06.2017).

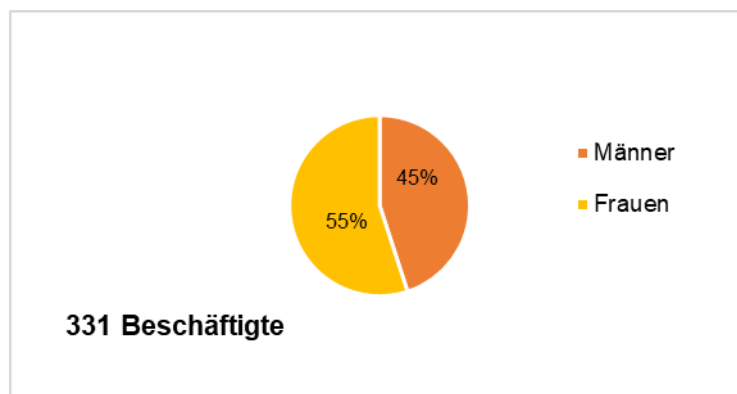


Abbildung 1: Beschäftigte des Finanzministeriums zum Stichtag 30.06.2020  
(prozentuale Darstellung)

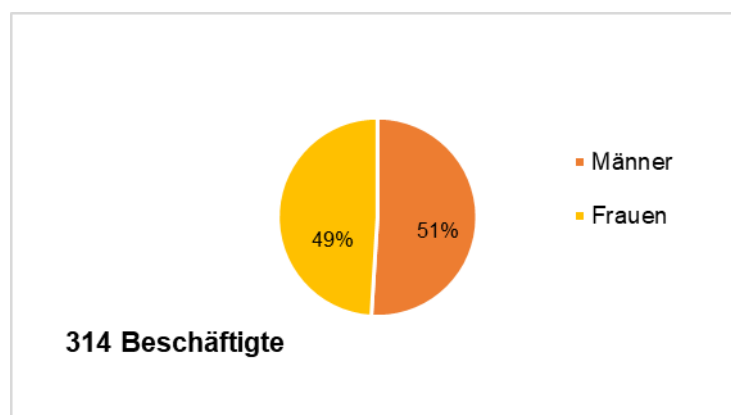


Abbildung 2: Beschäftigte des Finanzministeriums zum Stichtag 30.06.2017  
(prozentuale Darstellung)

## 1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

### 1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

#### Personalbestand höherer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2020 waren im höheren Dienst 131 Personen beschäftigt, 53 davon weiblich. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 40% (gegenüber 33% zum Stichtag 30.06.2017).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen nach TV-L, ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

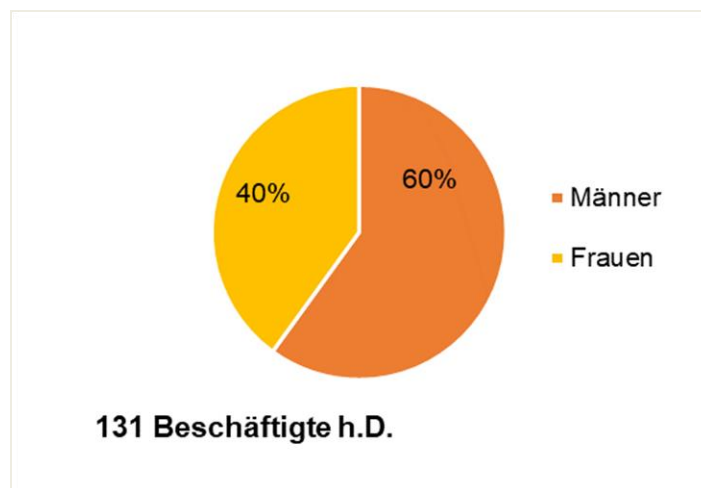


Abbildung 3: Beschäftigte im höheren Dienst zum Stichtag 30.06.2020  
(prozentuale Darstellung)

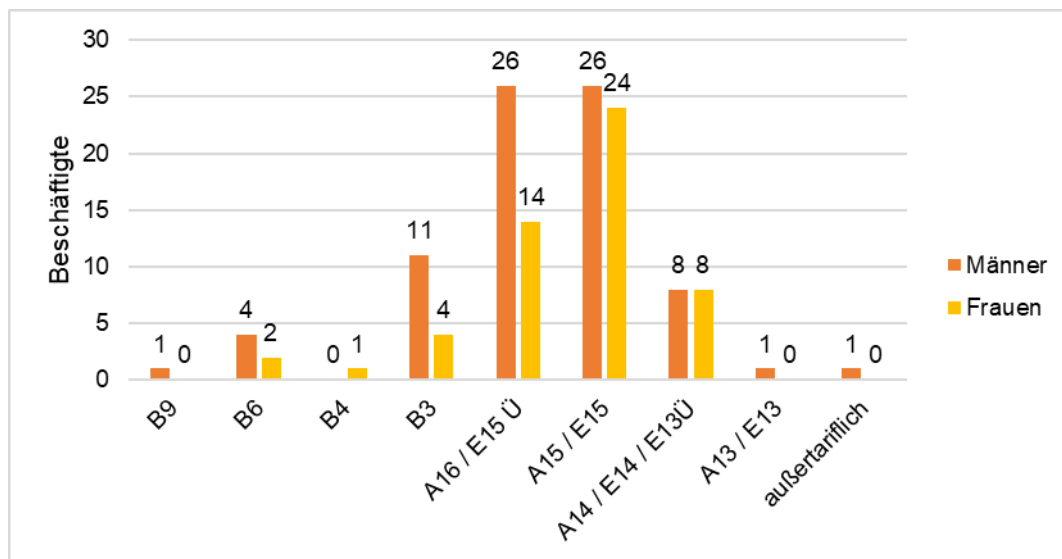


Abbildung 4: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020

(Darstellung in absoluten Zahlen)

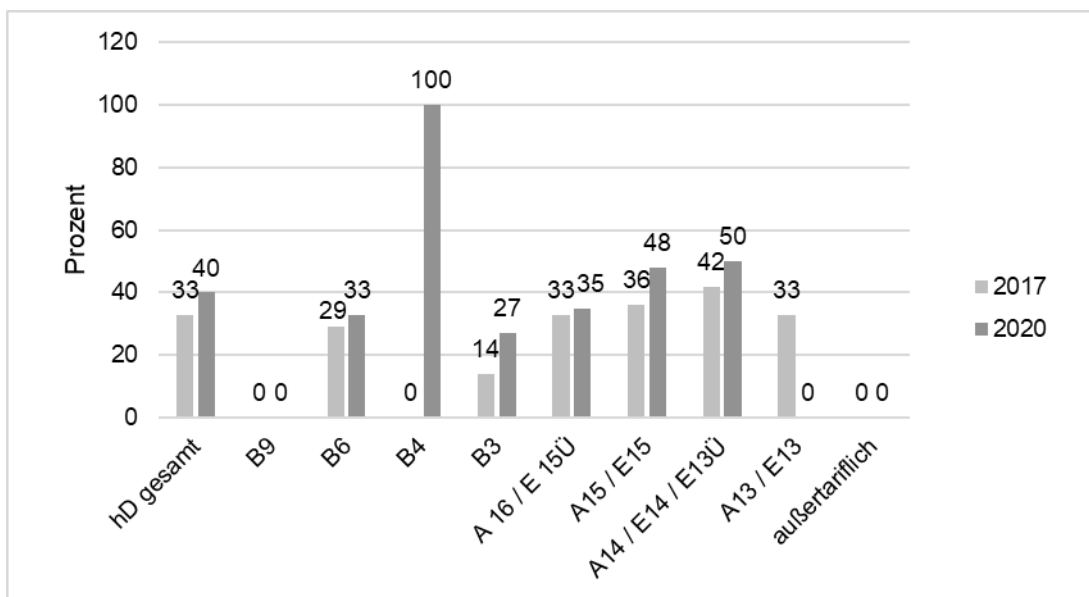


Abbildung 5: Weibliche Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2020

(prozentuale Darstellung)

Von den 131 Beschäftigten im höheren Dienst entfallen 108 auf die Besoldungsgruppen A14 bis A16 und vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es besteht dort ein Frauenanteil von durchschnittlich 43% (gegenüber 37% zum Stichtag 30.06.2017).

### Fazit

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des höheren Dienstes ist weiter gestiegen. Er beträgt nunmehr 40% statt bisher 33%. In den Besoldungsgruppen A13/E13 sowie B2 und B6 bis B9 sind aufgrund der geringen Gesamtzahl der Beschäftigten keine aussagekräftigen Schlussfolgerungen möglich (vgl. Abb. 4). In den personenstarken Besoldungsgruppen A14 bis A16 hat sich der Frauenanteil jeweils erhöht. In der Besoldungsgruppe A16/E15Ü ist ein Anstieg von 33% auf 35% zu verzeichnen.

Trotzdem bleibt der Anteil an Frauen im Vergleich zum gehobenen und mittleren Dienst unterhalb des Anteils an Männern. Insbesondere in der Besoldungsgruppe B3 besteht mit einem Frauenanteil von 27% noch eine Unterrepräsentanz der Frauen. Aber auch in den Besoldungsgruppen A15/E15 (Steigerung von 36% auf 48% im Vergleich zu 2017) sind Frauen weiterhin leicht unterrepräsentiert.

### Ausblick

Der hohe Anteil an Frauen im Eingangsamts des höheren Dienstes (Bes.Gr. A13/BAT IIa) zum Stichtag der letzten Chancengleichheitspläne im Jahr 2017 wirkt sich augenscheinlich beim ersten Beförderungsamts mit einem Frauenanteil von 50% aus. Auch im zweiten und dritten Beförderungsamts zeigen sich Auswirkungen. Es wird daher weiter angestrebt, dass die Repräsentanz von Frauen in den höheren Ämtern in den kommenden Jahren ebenfalls entsprechend steigen wird.

## 1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

### Personalbestand gehobener Dienst

Am Stichtag 30.06.2020 waren im gehobenen Dienst 135 Personen beschäftigt. 79 Beschäftigte waren Frauen, was einem Anteil von 59% entspricht (gegenüber 56% zum Stichtag 30.06.2017).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen nach TV-L ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

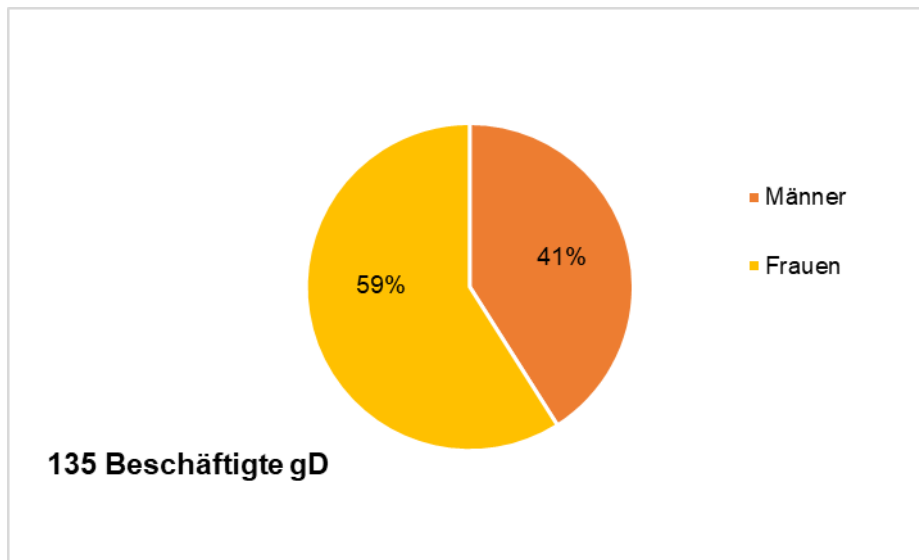


Abbildung 6: Beschäftigte im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2020  
(prozentuale Darstellung)

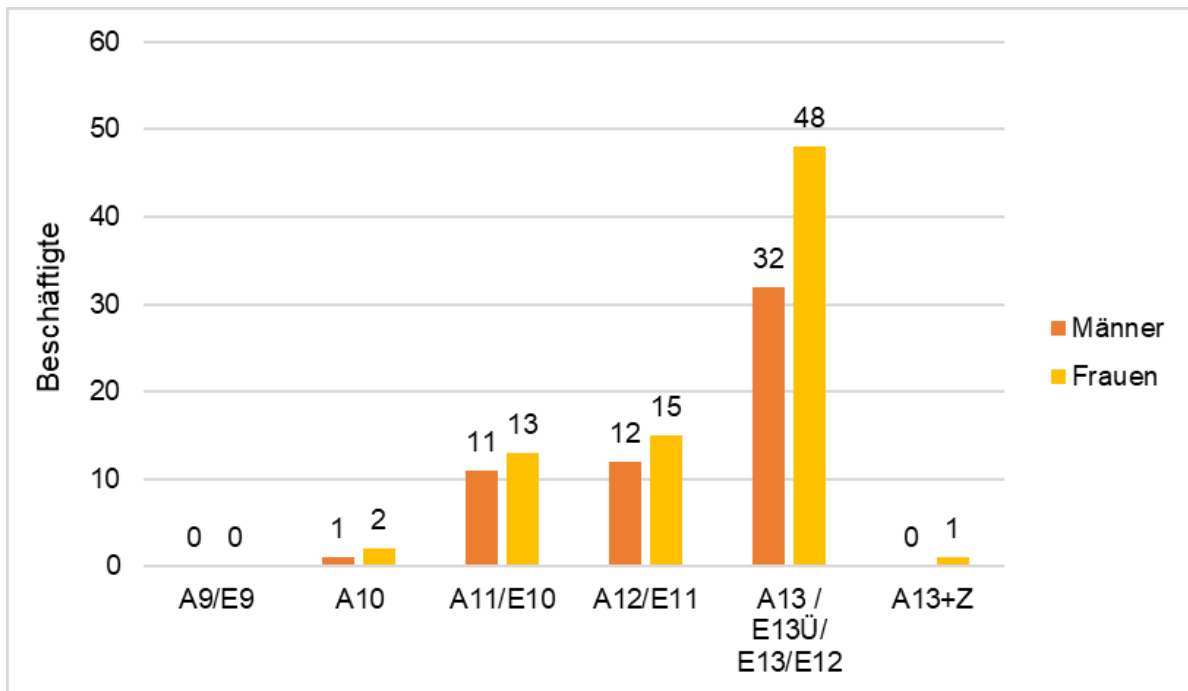


Abbildung 7: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020

(Darstellung in absoluten Zahlen)

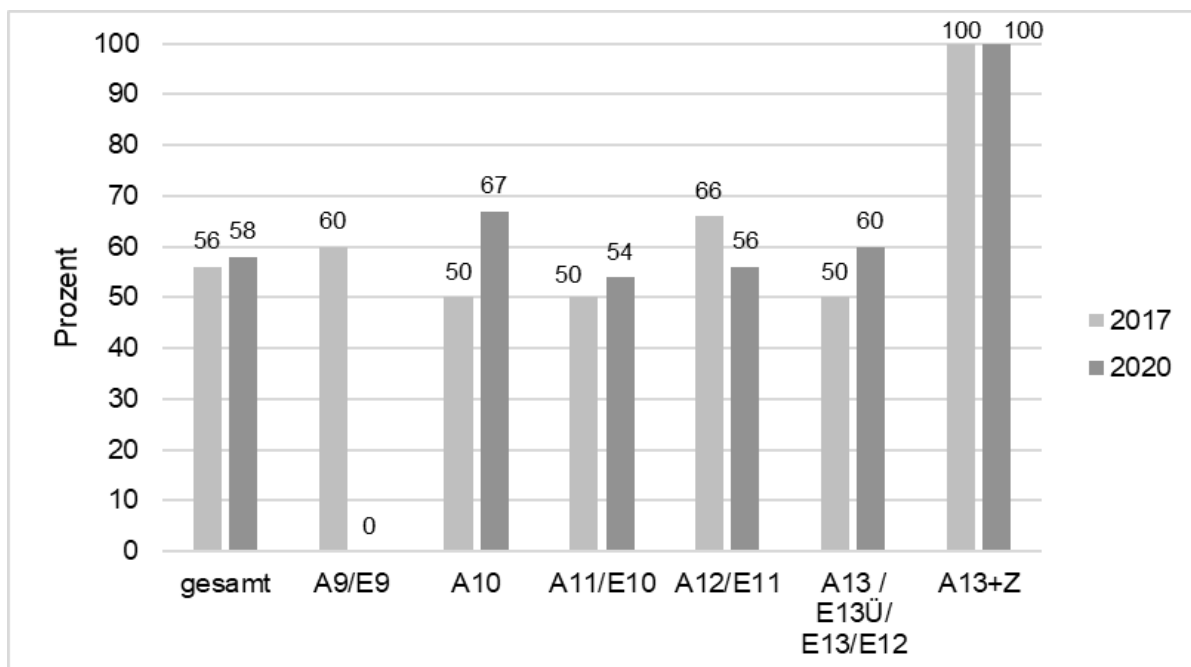


Abbildung 8: Weibliche Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2020

(prozentuale Darstellung)

In allen Ämtern des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil zwischen 54% und 67% (ohne A13 +ZU). Trotz des prozentualen Rückgangs in einzelnen Besoldungsgruppen gegenüber dem Stichtag 30.06.2017 findet sich in der Mehrzahl der Besoldungsgruppen ein überhöftiger Frauenanteil.

### Fazit

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes ist auf 59% gestiegen (gegenüber 30.06.2017 56%) und spiegelt eine leicht frauenlastige Verteilung wider, wie sie auch in anderen Bereichen des Finanzressorts existiert.

### Ausblick

Insgesamt kann der Anteil von Frauen und Männern als ausgeglichen bezeichnet werden. Aktuell besteht bei gleichbleibender Personalpolitik und entsprechender Bewerberlage kein weiterer Handlungsbedarf.

### 1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

#### Personalbestand mittlerer Dienst

Am Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 65 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. Davon waren 50 Beschäftigte Frauen, was einem Anteil von rd. 77% entspricht. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes, insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen, ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

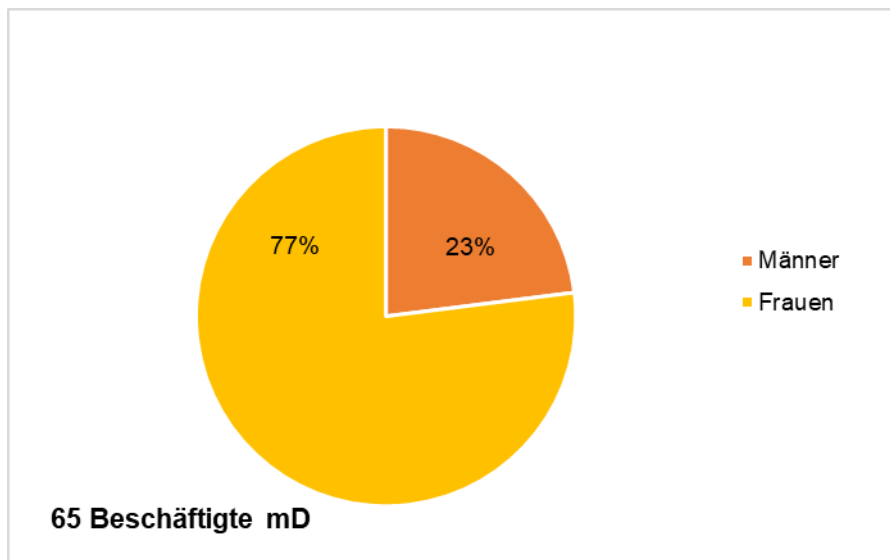


Abbildung 9: Beschäftigte im mittleren Dienst zum Stichtag 30.06.2020  
(prozentuale Darstellung)



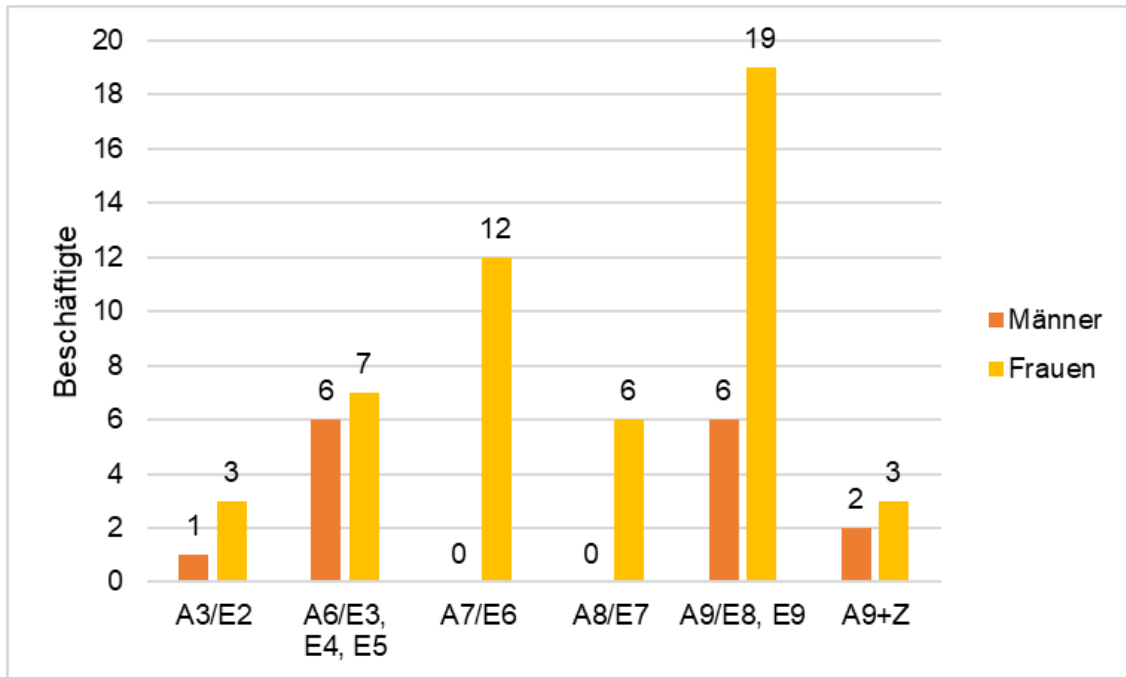


Abbildung 10: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2020 (Darstellung in absoluten Zahlen)

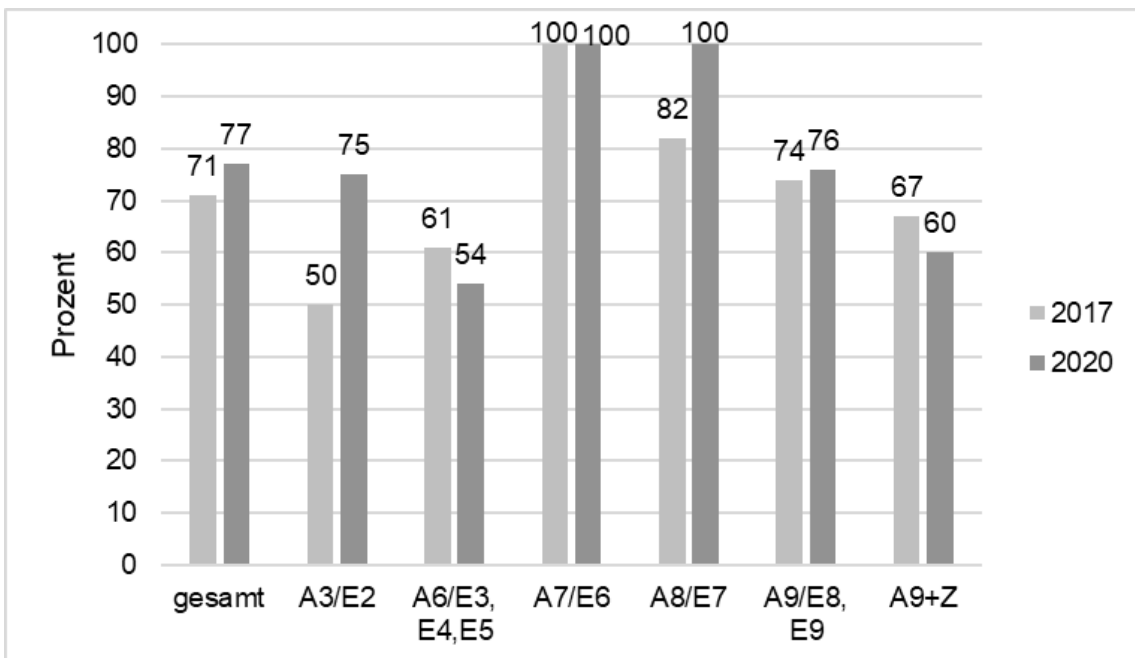


Abbildung 11: Weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2020 (prozentuale Darstellung)

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestand eine zum Teil deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Da die jeweiligen Besoldungsgruppen außer A6/E5 und A9/E9, E8 nur zwischen 3 und 12 Personen stark sind, fallen aussagekräftige Interpretationen schwer. In den beiden Gruppen mit einer höheren Personenzahl, A7/E6 und A9/ E8 und 9, liegt der Frauenanteil bei 100% bzw. 76%.

### Fazit

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes überwiegt deutlich. In den oberen Besoldungsgruppen A6 bis A9 und bei den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich der Frauenanteil von 67% auf 76% erhöht.

### Ausblick

Im mittleren Dienst sind Frauen, abgesehen von den Besoldungsgruppen A3/E2 und A6/E5, E4 überrepräsentiert. Es ist bei gleichbleibender Personalpolitik und entsprechender Bewerberlage kein weiterer Handlungsbedarf gegeben.

### 1.3 Gesamtbetrachtung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen zwischen 2017 und 2020 verändert haben:

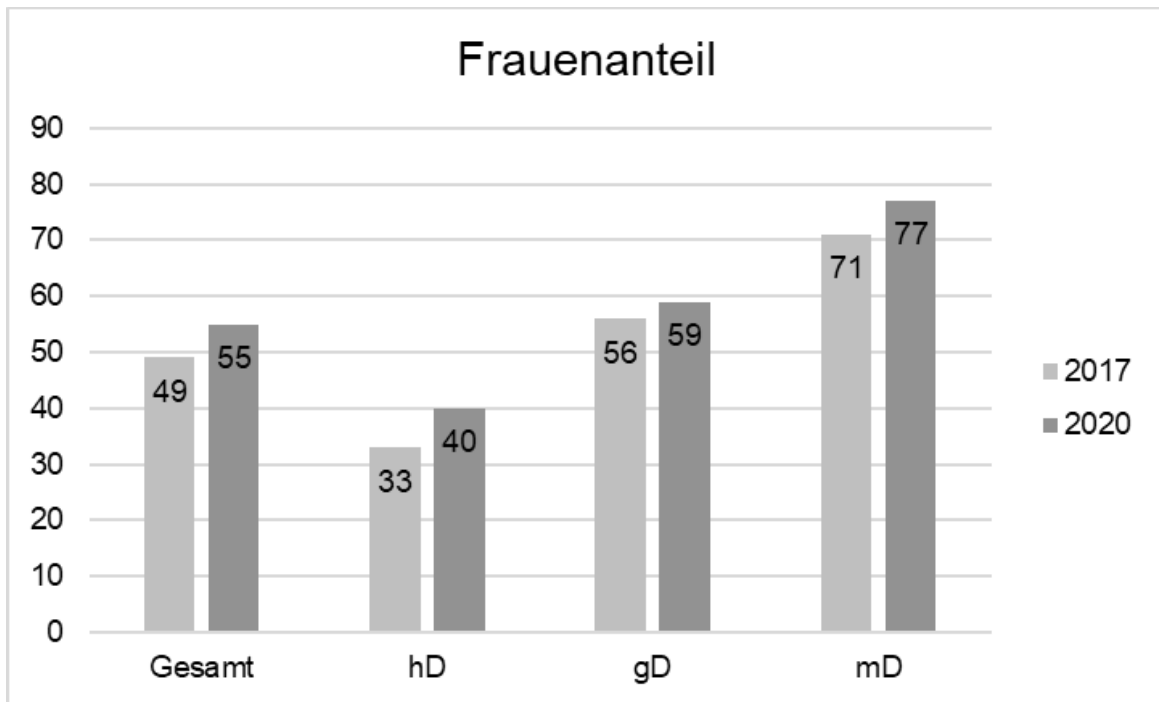


Abbildung 12: Weibliche Beschäftigte je Laufbahngruppe - Vergleich der Jahre 2017 und 2020  
(prozentuale Darstellung)

#### Ausblick

Im Gesamtpersonal konnte eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen erreicht werden. Dabei ist der höhere Dienst mit 40% Frauenanteil weiterhin und vor allem in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes noch unterrepräsentiert. Es wird angestrebt, dass der Anstieg des Anteils der Frauen um weitere 7%-Punkte im Bereich des höheren Dienstes mit zeitlicher Verzögerung auch zu einem Anstieg in den Spitzenämtern führen wird. Auch im gehobenen Dienst gab es in einzelnen Besoldungsgruppen eine Steigerung des Anteils der Frauen. In den Besoldungsgruppen bis einschließlich A12 sowie bei vergleichbaren Angestellten setzte sich die Überrepräsentanz von Frauen fort.

Der Anstieg des Anteils der Frauen an den Gesamtbeschäftigten wird von allen Laufbahngruppen getragen.

## 2. Teilzeitbeschäftigung<sup>2</sup>

Am Stichtag 30.06.2020 arbeiteten 254 Beschäftigte in Vollzeit, 64 Beschäftigte in Teilzeit. 13 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug 19% (gegenüber 21% zum Stichtag 30.06.2017).

86% der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2020 waren weiblich.

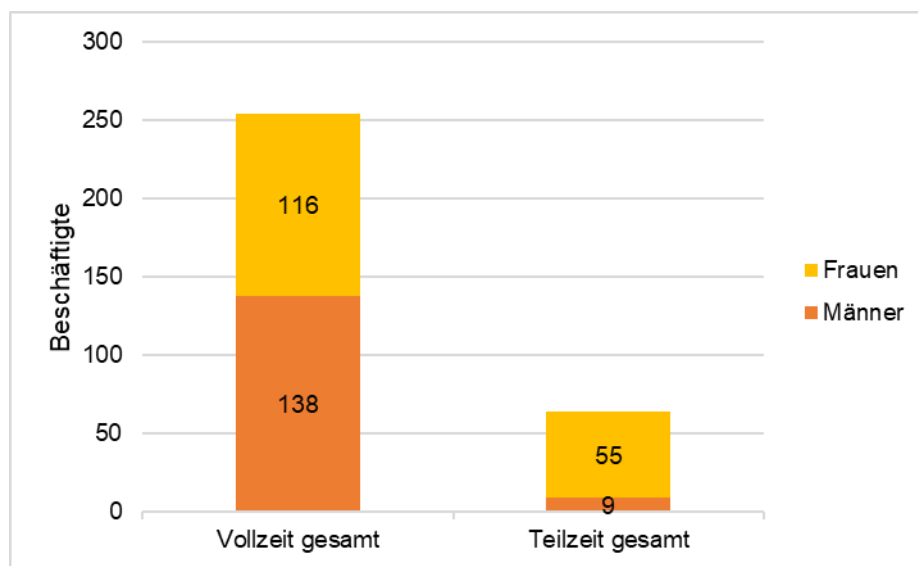


Abbildung 13: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit (Darstellung in absoluten Zahlen)

Von den 171 weiblichen Beschäftigten arbeiteten 116 in Vollzeit, 55 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 32% unter den weiblichen Beschäftigten (gegenüber 29,65% zum Stichtag 30.06.2017). Von den 147 männlichen Beschäftigten arbeiteten 138 in Vollzeit, 9 in Teilzeit, was einem Teilzeit-Anteil von 6,12% unter den männlichen Beschäftigten (gegenüber 5,96% zum Stichtag 30.06.2017) entspricht.

<sup>2</sup> Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

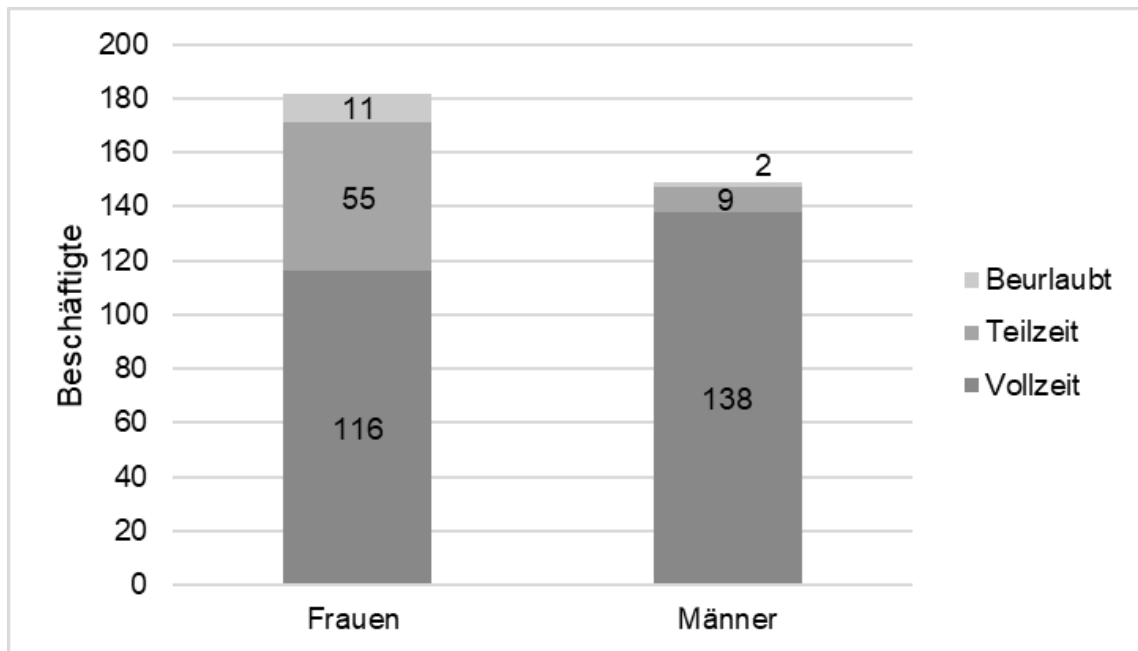


Abbildung 14: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit sowie Beurlaubungen, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

## 2.1. Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

Zum Stichtag 30.06.2020 befinden sich

- unter den 131 Beschäftigten des höheren Dienstes 10 teilzeitbeschäftigte Frauen,
- unter den 135 Beschäftigten des gehobenen Dienstes 35 Teilzeitbeschäftigte (29 Frauen, 6 Männer; mithin lag der Frauenanteil bei 83%),
- unter den 65 Beschäftigten des mittleren Dienstes 18 Teilzeitbeschäftigte (15 Frauen, 3 Männer; Frauenanteil 83%).

### Fazit und Ausblick

Teilzeitarbeit bleibt nach wie vor im Wesentlichen ein Frauenthema. Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert. Bisher wurden Anträge auf Teilzeitarbeit daher großzügig gehandhabt, diese Handhabung soll auch weiterhin beibehalten werden. Es wird darauf geachtet, dass sich die Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auf die Beurteilung auswirkt und angestrebt, dass sich auch Aufstieg und Teilzeitbeschäftigung vereinbaren lassen.

### 3. Telearbeit

Dem Finanzministerium ist es ein Anliegen, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik zu gewährleisten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie zu fördern. Als ein Baustein besteht im Finanzministerium die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit. Nach der entsprechenden Dienstvereinbarung setzt die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes die Erfüllung von sachlichen und persönlichen Voraussetzungen voraus. Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen steht die Teilnahme an der alternierenden Telearbeit vorrangig den Beschäftigten mit einer familiären Betreuungssituation offen.

In Zeiten der Coronavirus-Pandemie werden Telearbeitsmöglichkeiten darüber hinaus mit geringen Präsenzplichten in der Dienststelle, flexiblen Arbeitszeitbedingungen (Ausschöpfen und Erweiterung der Rahmenarbeitszeiten) und ganze oder teilweise Freistellungen vom Dienst für Personen mit besonderer Betreuungssituation (insbesondere Kinderbetreuung, aber auch Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger) großzügig gehandhabt.

Es wird darauf geachtet, dass sich die Teilnahme an Telearbeit nicht negativ auf den beruflichen Werdegang und die dienstliche Beurteilung auswirkt.

Zum Stichtag 30.6.2020 waren Telearbeitsplätze an 90 Beschäftigte vergeben, davon an 54 Frauen und 36 Männer. Somit nutzten 24,79% der 363 Beschäftigten einen Telearbeitsplatz. Von den Beschäftigten mit Telearbeitsplatz waren 60% Frauen. Zum Stichtag 30.06.2017 waren noch 38 Beschäftigte mit einem Telearbeitsplatz ausgestattet, dies entspricht 7,5% aller Beschäftigten. Damals waren 64% der Telearbeitenden Frauen.

## 4. Aufstieg

Zum 30.06.2020 waren 44 Beschäftigte des höheren Dienstes Aufstiegsbeamtinnen und -beamte, davon 14 Frauen und 30 Männer. Damit sind Frauen beim Aufstieg in den höheren Dienst mit einem Anteil von 32% unterrepräsentiert.

Von den 44 Aufstiegsbeamtinnen und -beamten waren dabei 2 Frauen in Teilzeit beschäftigt, mit Beschäftigungsanteilen von 70% bzw. 80%.

Ziel ist es, auch bei Teilzeitbeschäftigung den Aufstieg gleichermaßen wie bei durchgängiger Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen.

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst haben 7 Personen gemacht, davon 3 Frauen und 4 Männer. Auch beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst besteht mit 43% Frauenanteil eine Unterrepräsentanz, die zu beheben angestrebt wird.

## 5. Beurlaubungen<sup>3</sup>

Am 30.06.2020 waren insgesamt 13 Beschäftigte (11 Frauen und 2 Männer) ohne Bezüge beurlaubt. Das entspricht einer Beurlaubten-Quote an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 4%.

Die Beurlaubungen verteilen sich wie folgt auf die Laufbahngruppen und Geschlechter:

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	0	0	0
Gehobener Dienst	7	2	9
Mittlerer Dienst	4	0	4
insgesamt	11	2	13

Damit gehörten 69% der Beurlaubten dem gehobenen und 31% der Beurlaubten dem mittleren Dienst an.

Beurlaubungen im gehobenen Dienst wurden zu 78% von Frauen und im mittleren Dienst zu 100% von Frauen wahrgenommen.

### Ausblick

Da Beurlaubungen häufig einen familiären Hintergrund haben und ein Interesse daran besteht, die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, versucht das Ministerium für Finanzen, Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, vgl. hierzu unten Kapitel 6.

---

<sup>3</sup> Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.



## 6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des ChancenG sind solche beginnend mit der stellvertretenden Referatsleiterfunktion. Es wurden außerdem vergleichbare Positionen in der Zentralstelle, der Stelle für Presse und Öffentlichkeitsarbeit und der Leitung des Büros der Ministerin erfasst.

Von den 78 Beschäftigten, die diese Funktionsstellen innehatten, waren 31 Frauen und 47 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von rund 40%.

Vier Inhaber von Funktionsstellen arbeiteten in Teilzeit. Zum Stichtag 30.06.2020 waren alle Frauen. Aufgeteilt nach den Funktionen ergibt sich folgendes Bild von mit Frauen besetzten Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: 2 Abteilungsleiterinnen und 13 Referatsleiterinnen und vergleichbare Funktionen. Daneben hatten 16 Frauen die Funktion von Stellvertreterinnen inne.

### Fazit

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungsposition konnte langfristig von 8% in 1996 auf nun rd. 40% (im Vergleich 2017 waren es 30%) verfünffacht werden. Trotz dieser Steigerung besteht nach wie vor ein deutlicher Mehranteil an Männern in den Spitzenfunktionen, Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert.

Eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen sind Familienpausen und Pflegetätigkeiten, da Familienarbeit nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet wird. Wichtig ist es deshalb auch in diesem Zusammenhang, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie, bzw. von Führungsfunktion und Familie, zu ergreifen, vgl. hierzu die detaillierten Ausführungen bei Ziffer 8.

### Ausblick

Es ist deutlich zu erkennen, dass es zunehmend mehr Frauen in Führungspositionen gibt. Diese Entwicklung fortzusetzen wird weiter angestrebt. Die Einstellungspraxis der vergangenen Jahre sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen die Möglichkeit, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

## **7. Auszubildende**

Am Stichtag 30.06.2020 war beim Ministerium für Finanzen lediglich eine Anwärtlerin in Ausbildung beschäftigt (Praxisphase).

## **8. Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG - Personalmaßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit**

### **8.1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG**

Gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte, der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

In den Eingangssämtern aller Laufbahnen besteht im Finanzministerium und im nachgeordneten Bereich insgesamt keine Unterrepräsentanz von Frauen. Insofern kann auf eine entsprechende Festlegung verzichtet werden.

Gemäß § 6 Abs. 2 Satz 4 ChancenG ist aber auch bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Besonders im höheren Dienst und dort insbesondere bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen derzeit noch unterrepräsentiert.

Dem folgend sieht es das Finanzministerium als seine Aufgabe, bei der Übertragung von Funktionen und Personalentwicklungsmaßnahmen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen zu schaffen.

### **8.2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG**

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Die zum Stichtag 30.06.2020 erhobenen Daten belegen, dass die seit Jahren eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen greifen. Deshalb soll die bisherige Praxis der Umsetzung der Chancengleichheit des Finanzministeriums beibehalten und auf der Basis vorliegender Erfahrungen intensiviert und weiterentwickelt werden. Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht in allen Bereichen erreicht werden konnte und der weitere

Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich ist, zeigt sich insbesondere darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt. Frauen sind in Führungsfunktionen noch unterrepräsentiert.

Durch das konkrete Identifizieren von Frauen mit Führungspotential, dem Durchführen individueller Personalentwicklungsmaßnahmen, und der Entwicklung von Mentoringprojekten mit Führungskräften oder über weitere zum Teil neugestaltete Projekte der Führungsakademie wird angestrebt, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern.

Auch der Aufstieg von Frauen soll gezielt gefördert werden. Dies wird zum einen durch die Flexibilisierung der entsprechenden Stellen erreicht. Daneben wird mittels eines strengen Monitoring im Finanzministerium darauf geachtet, dass sich Geschlecht, Teilzeitbeschäftigung, oder Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auswirken.

### **Stellenausschreibungen**

Bei Ausschreibungen sind die Vorgaben des § 9 ChancenG zu beachten. Bei grundsätzlich allen Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die zur Besetzung anstehende Stelle auch teilbar ist; dies gilt auch für Führungsfunktionen. Ausnahmen werden auf begründete Einzelfälle beschränkt.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten motivieren qualifizierte Frauen, sich verstärkt auf Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Ziel ist es, gleichzeitig die Bereitschaft und das Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem förderlichen Arbeitsplatzwechsel zu steigern. Instrument hierzu kann neben gezielter Ansprache das jährlich von den Vorgesetzten durchzuführenden Mitarbeitergespräch sein.

### **Geschlechtergerechte Sprache**

Im Ministerium für Finanzen wird im allgemeinen Schriftverkehr darauf geachtet, dass nach Möglichkeit gendergerechte Formulierungen verwendet werden. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet.

## **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 unterrepräsentiert sind, wird auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet. In diesen Bereichen werden nach Möglichkeit mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

## **Besetzung von Gremien**

Gremien im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes sind nach § 13 Absatz 4 ChancenG solche, die auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zu steht, müssen ab 1. Januar 2017 grundsätzlich mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen. Gemäß § 13 Absatz 3 ChancenG besteht darüber hinaus das Ziel, ab dem 1. Januar 2019 den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Gremien entsprechend auf 50% zu erhöhen.

Das Ministerium für Finanzen hat die Federführung für insgesamt 60 Gremien (vgl. Anlage). Allein bei 24 dieser Gremien ist das Mandat an einen bestimmten Dienstposten geknüpft oder das Vorschlagsrecht für das Mandat liegt beim Landtag o.a. Bei den meisten anderen Gremien greifen weitere Ausnahmetatbestände des ChancenG.

Bei den 19 Gremien, für die keine der Ausnahmeregelungen greifen und das Finanzministerium das alleinige Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, liegt bis auf eine Ausnahme (Aufsichtsrat Reederei Schwaben GmbH) der Anteil an weiblichen Mandatsträgern zwischen 42,86% und 100%.

### **Personalentwicklungsmaßnahmen**

Das Ziel, mehr Frauen insbesondere in Führungspositionen zu bringen, muss stringent weiterverfolgt werden. Zentrale Weichenstellung für die berufliche Entwicklung ist die Beurteilung, denn sie entscheidet über Beförderungsmöglichkeiten und die Besetzung von Dienstposten. Darum ist es den Personalverantwortlichen des Finanzministeriums wichtig, bei den Führungskräften ein entsprechendes Bewusstsein zu schaffen.

Konkret sind Fachvorgesetzte aufgefordert, Frauen mit Führungspotential zu identifizieren und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen durchzuführen. Durch gezielte Förderung (beispielsweise Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderung des Aufgabenzuschnitts, Mitarbeit in Projekten) sind den Bediensteten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und auf die Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorzubereiten.

### **Aus- und Fortbildung**

Frauen soll es ermöglicht werden, Qualifizierungsmaßnahmen auch trotz einer etwaigen Doppelbelastung durch das Nebeneinander von beruflichen und familiären Aufgaben wahrzunehmen.

Die Teilnahme am Fortbildungsprogramm steht deshalb auch den beurlaubten Beschäftigten offen. Die Betroffenen werden gezielt informiert bzw. darauf hingewiesen.

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von zentraler Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern: Die genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des Finanzministeriums in erster Linie die Frauen sind, die aus familiären Gründen ihren Beschäftigungsanteil reduzieren oder pausieren, um die Familien- und Pflegearbeit übernehmen zu können.

Das Finanzministerium hat sich zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. Das audit berufundfamilie ist ein Instrument um die Zielerreichung zu überprüfen. Das Finanzministerium wurde in 2020 auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüft und für seine familienbewusste Personalpolitik erfolgreich rezertifiziert.

gez. Jörg Krauss  
Ministerialdirektor

