

Chancengleichheitsplan für das Regierungspräsidium Karlsruhe 2017 – 2023



Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE



Impressum	
Verantwortlich:	Abteilungsleiter Matthias Lange Leiter des Personalreferats
Herausgeber:	Regierungspräsidium Karlsruhe - Referat 12 - Personal - Schlossplatz 1-3, 76131 Karlsruhe Telefon: 0721 / 926 – 6213 Telefax: 0721 / 926 – 3342 E-Mail: poststelle@rpk.bwl.de Internet: www.rp-karlsruhe.de
Stand:	Juni 2018
Bildnachweis - Deckblatt	©styf Fotolia

Chancengleichheitsplan des Regierungspräsidiums Karlsruhe

gemäß §§ 5, 6 und 7 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einführung	6
1.1 Vorbemerkung	6
1.2 Strukturelle Änderungen	7
1.3 Verantwortlichkeit der Führungskräfte	8
1.4 Geltungsbereich	8
1.5 Begriffsbestimmungen	8
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Regierungspräsidium Karlsruhe	11
2.1 Anteil von Frauen und Männern – Personalbestand Überblick	11
2.2 Beschäftigte im technischen und nichttechnischen Dienst	12
2.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	13
2.4 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	14
2.5 Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten	15
2.6 Auszubildende	17
2.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	17
2.8 Altersstruktur	18
2.9 Gesamtbetrachtung	19
3. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans	20
4. Zielsetzungen für den Chancengleichheitsplan	21
5. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen	22
5.1 Stellenausschreibungen	22
5.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche	23
5.3 Auswahlentscheidungen	24
5.4 Einstellungen und Umsetzungen	24
5.5 Anerkennung von Familienpflichten und Berücksichtigung von außer- beruflich erworbenen Schlüsselqualifikationen bei Personalentscheidungen	25
5.6 Ausbildung	25
5.7 Personalplanung und Personalentwicklung	26
5.8 Fort- und Weiterbildung	27
5.9 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	27
5.10 Auswirkungen des demografischen Wandels	31
5.11 Gremienbesetzung	31
6. Sprachliche Gleichstellung	32
7. Inkrafttreten, Laufzeit und Veröffentlichung	32

Vorwort

Gleiche Chancen für alle Beschäftigten sind dem Regierungspräsidium Karlsruhe ein wichtiges Anliegen. Hierbei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, was sich auch im Wertekonzept des Regierungspräsidiums Karlsruhe widerspiegelt.

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan soll der im Grundgesetz in Artikel 3 Abs. 2 verankerte Verfassungsauftrag, nach dem der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, umgesetzt werden.

In den letzten Jahren, insbesondere seit dem letzten Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2009, wurde im Hinblick auf die berufliche Entwicklung weiblicher Beschäftigter bereits viel erreicht. Der Anteil weiblicher Beschäftigter hat sich in allen Laufbahngruppen und vergleichbaren tariflichen Entgeltgruppen erhöht. Dennoch gibt es nach wie vor Bereiche, in denen Frauen im Beruf unterrepräsentiert sind, wie es insbesondere in Führungspositionen der Fall ist. Im Bereich von Teilzeitarbeit sind Frauen hingegen nach wie vor überproportional vertreten.

Das Regierungspräsidium steht, wie viele Arbeitgeber, vor einem Generationenwechsel. In den kommenden Jahren wird eine Vielzahl der Mitarbeiter aus Altersgründen ausscheiden. Ferner werden erforderliche Zeiten für Betreuung und Pflege steigen. Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel ist es daher auch in Zukunft wichtig, weiter an der Chancengleichheit zu arbeiten. Es ist ein wichtiges Anliegen des Regierungspräsidiums, die Potentiale der Beschäftigten zu nutzen und zu fördern. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin einen hohen Stellenwert haben. Richtungsweisend war diesbezüglich bereits der erfolgreiche Abschluss des Programms „familienbewusst und demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Arbeit • Diversität Baden-Württemberg im Jahr 2016. Die Schaffung und Weiterentwicklung familienfreundlicher und alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen wird auch in Zukunft immer eine wichtige Rolle spielen und auf aktuelle Entwicklungen anzupassen sein.

Das Regierungspräsidium Karlsruhe möchte auch und gerade in Zeiten stetigen Wandels und stetiger Veränderung als zukunftsorientierter und moderner Arbeitgeber die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hinblick auf Familie und Beruf weiterhin fördern und aktiv unterstützen und auf diese Weise die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglichen.

1. Einführung

1.1 Vorbemerkung

Rechtsgrundlage des vorliegenden Chancengleichheitsplans ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in der Fassung vom 23.02.2016.

Mit dem Chancengleichheitsplan sollen der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes sowie die Regelungen aus dem Chancengleichheitsgesetz umgesetzt werden. Der Chancengleichheitsplan ist wesentliches Element der Personalplanung und –entwicklung. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, stattfinden kann.

Mit aktuell rund 265.085 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)¹ ist das Land Baden-Württemberg nach wie vor einer der größten Arbeitgeber im Land. Beim Regierungspräsidium sind derzeit rund 1.600 Personen beschäftigt, die sich in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Das Regierungspräsidium Karlsruhe verfolgt das Ziel, neben der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere auch die unterschiedlichen Lebenslagen zu berücksichtigen und die Vereinbarkeit von persönlichen Belangen, vor allem von Familie und Beruf, zu ermöglichen und die Beschäftigten bei dieser Vereinbarkeit zu unterstützen.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan stellt eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums Karlsruhe dar und dokumentiert den Stand der im Chancengleichheitsplan von 2009 – 2014 festgelegten Ziele zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit. Für die Geltungsdauer von 2017 bis 2023 informiert er ferner über verbindliche Ziele und Maßnahmen, mit denen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht und weiterhin gefördert werden soll.

Aufgrund zahlreicher Veränderungen in jüngster Vergangenheit, die strukturelle, organisatorische und nicht zuletzt auch personelle Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur des Regierungspräsidiums hatten, wurde als Stichtag der **30. Juni 2017** gewählt. Da ein Vergleich mit den Daten des letzten Chancengleichheitsplans zum Stichtag 30. Juni 2009 aufgrund zahlreicher Veränderungen in den letzten Jahren nur schwer möglich war, wurden als Vergleichswerte die Daten zum 30. Juni 2014 herangezogen.

¹ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Personal im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg am 30. Juni 2015 nach Beschäftigungsbereichen

Die Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplans beträgt gemäß § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Der Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 30. Juni 2017 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2023.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Regierungspräsidiums Karlsruhe wurde bereits in die konzeptionelle Phase der Erstellung des Chancengleichheitsplans einbezogen, insbesondere auch bei der Festlegung der konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung.

1.2 Strukturelle Änderungen

In Zeiten stetigen Wandels gab es auch im Regierungspräsidium Karlsruhe in den letzten Jahren mehrfach Veränderungen, die sich insbesondere auf den Personalbestand ausgewirkt haben.

Zum 01. Januar 2014 ist das Polizeistrukturereformgesetz in Kraft getreten. Die Landespolizeidirektionen, die Abteilungen 6 der vier Regierungspräsidien, sowie die 37 Polizeipräsidien und Polizeidirektionen im Land sind zu zwölf regional zuständigen Polizeipräsidien verschmolzen. In Folge der Polizeistruktureform und dem damit einhergegangenen Personalwegfall sank die Beschäftigtenanzahl um insgesamt 415 Beschäftigte, hiervon 126 Frauen.

Ebenfalls zum 1. Januar 2014 wurde die Neuorganisation der Marktüberwachung umgesetzt und beim Regierungspräsidium Tübingen verortet. Dies hatte den Wegfall der Aufgabe beim Regierungspräsidium Karlsruhe zur Folge. Insgesamt wurden 13 Beschäftigte, hiervon sieben Frauen, zum Regierungspräsidium Tübingen versetzt.

Zu Beginn des Jahres 2015 wurde das Landesamt für Denkmalpflege – unter Wegfall des Referats 26 beim Regierungspräsidium Karlsruhe – beim Regierungspräsidium Stuttgart gebündelt. Aufgrund der gebündelten Zuständigkeit im Vor-Ort-Präsidium Stuttgart wurden 33 Beschäftigte, davon 17 Frauen, an das Regierungspräsidium Stuttgart versetzt.

Weitere organisatorische und strukturelle Veränderungen waren die Bildung der Abteilung 9 im Oktober 2015, die seitdem für Flüchtlingsangelegenheiten, landesweite Steuerung, Aufnahme, Unterbringung und Verteilung zuständig ist sowie die Bildung neuer Referate in der Abteilung 8 und die Einrichtung der Abschiebungshaft. In Folge der Bildung dieser neuen Einheiten und dem gestiegenen Personalbedarf aufgrund der Flüchtlingswelle fanden zahlreiche Neueinstellungen – zum größten Teil aufgrund haushaltsrechtlicher Gründe – im Rahmen befristeter Einstellungen statt.

Die jüngste Veränderung konnte Anfang des Jahres 2017 verzeichnet werden. Seit dem 1. Januar 2017 ist das Regierungspräsidium Stuttgart zentrale Luftfahrtbehörde des Landes und damit für Luftverkehrs- und Luftsicherheitsaufgaben zuständig. Dies

hatte wiederum zur Folge, dass diese Aufgabe aus dem Geschäftsbereich des Regierungspräsidiums Karlsruhe herausgelöst wurde.

1.3 Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Für die Umsetzung der im vorliegenden Chancengleichheitsplan formulierten Grundsätze und Ziele tragen insbesondere die Führungskräfte im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Verantwortung. Gemäß § 2 ChancenG haben sie die Aufgabe, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer zu fördern und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen. Daneben haben die Führungskräfte eine wichtige Funktion für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie tragen in hohem Maße dazu bei, die Bedürfnisse der Mitarbeiter innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs mit den Interessen der Dienststelle zu koordinieren.

1.4 Geltungsbereich

Der nachstehende Chancengleichheitsplan stellt die Beschäftigtenstruktur für alle Beschäftigten des Regierungspräsidiums Karlsruhe dar.

Die Bewertung der Daten und Aufnahme von Zielsetzungen erfolgt dagegen nur für Personal, für das das Regierungspräsidium Karlsruhe personalverwaltende Dienststelle ist. Für die Personalverwaltung der Beschäftigten des höheren Dienstes ist das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg, bzw. das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (für den schulpädagogischen und schulpsychologischen Bereich) zuständig. Auf den Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg wird verwiesen. Für die Chemischen und Veterinäruntersuchungsämter wurde ein eigener Chancengleichheitsplan erstellt.

Die Tarifbeschäftigten werden den entsprechenden Laufbahngruppen zugeordnet. Abgeordnete Bedienstete, die länger als ein Jahr abgeordnet sind, zählen als Beschäftigte der Dienststelle, zu der sie abgeordnet sind.

1.5 Begriffsbestimmungen

Beschäftigte

Beschäftigte sind alle Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einschließlich der beurlaubten Beschäftigten des Regierungspräsidiums Karlsruhe. Als Beschäftigte werden auch geringfügig oder nach dem dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) – Arbeitsförderung – beschäftigte Personen erfasst.

Befristet Beschäftigte sind in diesem Chancengleichheitsplan nicht berücksichtigt, da eine zeitlich begrenzte Beschäftigung beim Regierungspräsidium vorliegt, die entweder von bestimmten gesetzlich normierten Gründen abhängig oder auf die Dauer von maximal zwei Jahren zeitlich begrenzt ist. Im Übrigen würde es zu einer tatsächlich nicht bestehenden, statistischen Überrepräsentanz von Frauen führen, wenn die befristet Beschäftigte mitgezählt werden würden.

Ergänzend und als Überblick dient jedoch das folgende Diagramm, das eine Übersicht über die befristet Beschäftigten zum Zeitpunkt der Personalversammlung des Regierungspräsidiums Karlsruhe am 28. Juni 2017 liefert. Anhand dieser Darstellung wird deutlich, dass befristet Beschäftigte vor allem in den Abteilungen 8 und 9 vorhanden sind. Dies begründet sich insbesondere mit dem aufgrund der Flüchtlingswelle gestiegenen Personalbedarf und der Tatsache, dass in diesen Bereichen aus haushaltsrechtlichen Gründen überwiegend lediglich befristete Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden konnten.

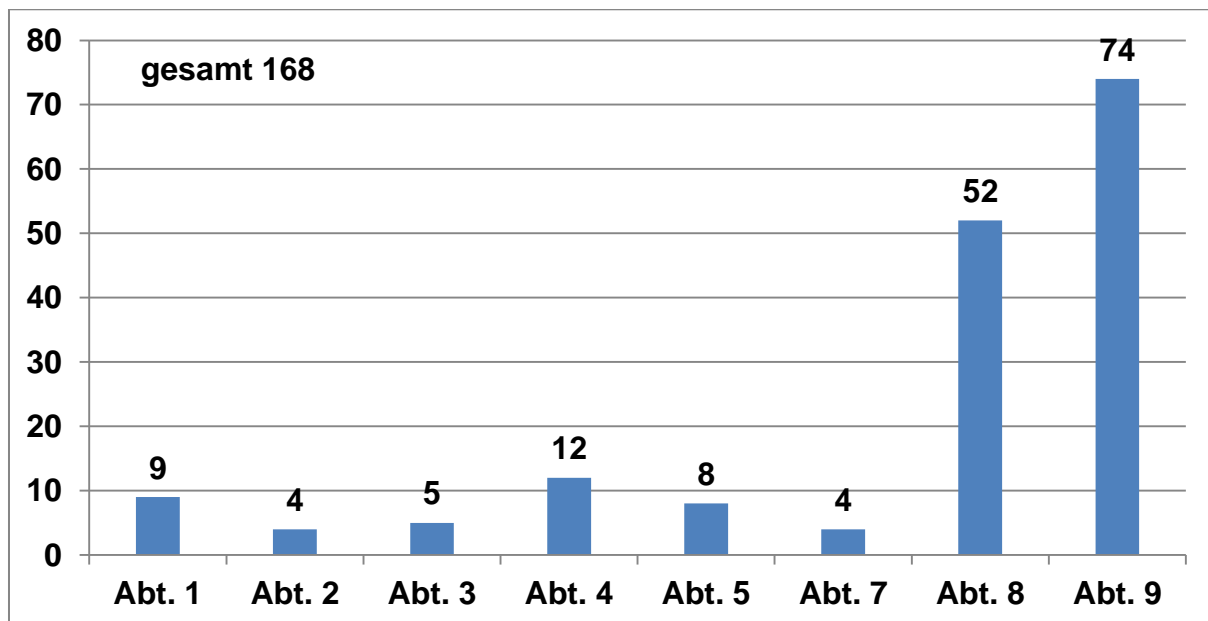


Abbildung 1: Übersicht über befristete Beschäftigungsverhältnisse, Stand: Personalversammlung des Regierungspräsidiums Karlsruhe am 28.06.2017

Bedienstete, die zu einem Teil befristet und zu einem anderen Teil unbefristet beschäftigt sind, werden in dem vorliegenden Chancengleichheitsplan berücksichtigt. Ergibt der Beschäftigungsumfang in einem solchen Fall 100 %, dann wird die Person als Vollbeschäftigte behandelt, obwohl der unbefristete Teil weniger als 100 % beträgt.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang unter 100 %. Teilzeit bedeutet eine regelmäßige Wochenarbeitszeit, die täglich oder im Durchschnitt kürzer ist als die einer in Vollzeit beschäftigten Person. Das Spektrum reicht

von wenigen Wochenstunden bis hin zu einer Arbeitszeit knapp unter der Vollzeitbeschäftigung.

Beurlaubte

Beurlaubte Beschäftigte sind alle in Elternzeit sowie aus familien-, arbeitsmarktpolitischen oder sonstigen Gründen beurlaubte Beschäftigte.

Technischer und nichttechnischer Dienst

Nach haushaltsrechtlichen und allgemeinen Kriterien wird wie folgt unterschieden:

nichttechnischer Dienst: die Laufbahnen des höheren Dienstes der Juristen, Landwirte, Physiker, Chemiker, Pharmazeuten, Mediziner, Schulpädagogen und -psychologen, Konservatoren, Geologen, Geographen, Volkswirte, die Laufbahnen des gehobenen, mittleren und einfachen nichttechnischen Dienstes und der vergleichbaren Verwaltungsfachangestellten, die Bereiche Betriebswirtschaft, Informatik, Bibliothekswesen, Verwaltungsassistenz, Pforten- und Amtsbotendienst, Reinigungskräfte.

technischer Dienst: die Laufbahnen des höheren Dienstes der Bereiche Bauingenieurwesen, Vermessungswesen, Gewerbeaufsicht, Feuerwehrtechnik und die Laufbahn des gehobenen bautechnischen, landwirtschaftstechnischen und vermessungstechnischen Dienstes, sowie die Bereiche Straßenbau, Wasserbau, Gewerbeaufsicht, und alle sonstigen Tarifbeschäftigten aus technischen Aufgabenbereichen.

Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppen werden wie folgt abgegrenzt:

- mittlerer Dienst: A 6 bis A 9 bzw. Entgeltgruppen 5 bis 9 TV-L;
- gehobener Dienst: A 9 bis A 13 bzw. Entgeltgruppen 9 bis 13 TV-L;
- höherer Dienst: A 13 bis A 16 und B-Besoldung bzw. 13 TV-L bis 15Ü TV-L.

Die Entgeltgruppen der Beschäftigten wurden den Laufbahnen entsprechend zugeordnet und werden im Folgenden als vergleichbar mittlerer, gehobener, höherer Dienst bezeichnet.

Abgeordnete Bedienstete

Abgeordnete Bedienstete, die länger als ein Jahr abgeordnet sind, zählen als Beschäftigte der Dienststelle, zu der sie abgeordnet sind.

Tarifbeschäftigte

Hierunter fallen die früheren Angestellten (nach BAT) und Arbeiterinnen und Arbeiter (nach MTArb). Die Tarifbeschäftigten werden den entsprechenden Laufbahngruppen zugeordnet.

Familienpflichten und Pflegeaufgaben

Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut (§ 4 Abs. 2 ChancenG). Da es nach der Gesetzesbegründung des ChancenG in der Fassung vom 23. Februar 2016 im Hinblick auf den demografischen Wandel erforderlich war, im Rahmen der Vereinbarkeit auch die Pflege als nunmehr selbständigen Begriff gesetzlich zu verankern, wurde dieser Begriff in § 4 Abs. 3 ChancenG aufgenommen. Pflegeaufgaben bestehen danach, wenn eine beschäftigte Person eine nach § 14 Abs. 1 SGB XI pflegebedürftige nahe Angehörige Person nach § 7 Abs. 3 PflegeZG tatsächlich und nicht erwerbsmäßig häuslich pflegt oder betreut (§ 4 Abs. 3 ChancenG).

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Regierungspräsidium Karlsruhe

2.1 Anteil von Frauen und Männern – Personalbestand Überblick

Zum 30. Juni 2017 beschäftigte das Regierungspräsidium 1.620 Mitarbeiter, davon 869 Frauen. Dies entspricht in Bezug auf den gesamten Personalbestand einem Frauenanteil von 53,6 %. Seit dem letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil von 40,9 % auf 53,6 % angestiegen.

Von insgesamt 883 Beschäftigten im Beamtenverhältnis waren 536 weiblich (61 %). Im Tarifbereich waren 737 Personen beschäftigt, davon 333 Frauen (45 %).

Das Regierungspräsidium beschäftigte zum 30. Juni 2017 133 Personen, die eine Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des Sozialgesetzbuches inne hatten bzw. einer schwerbehinderten Person gleichgestellt waren, davon waren 59 Frauen.

Jahr	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
2014	1.467	738	50,3	729	49,7
2015	1.479	756	51,1	723	48,9
2016	1.628	858	52,7	770	47,3
2017	1.620	869	53,6	751	46,4

Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur 2014 – 2017

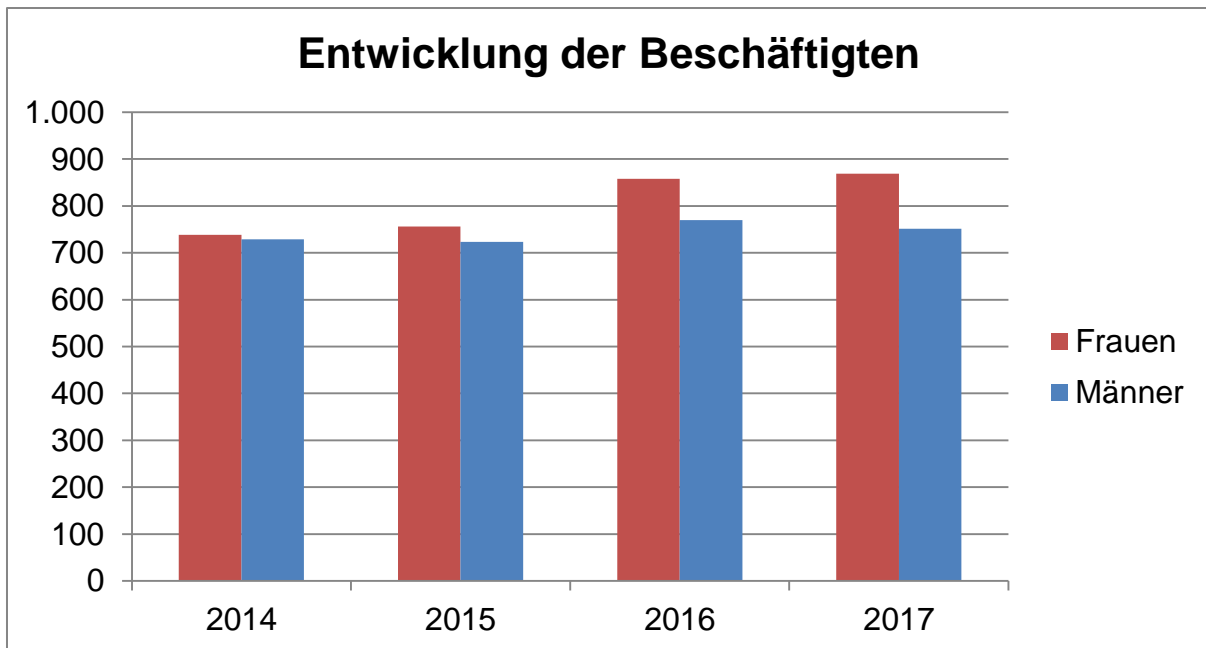


Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigten 2014 – 2017

Seit 2014 ist der Personalbestand im Regierungspräsidium Karlsruhe leicht, aber stetig gestiegen. Grund hierfür war insbesondere auch der gestiegene Personalbedarf im Rahmen der Flüchtlingswelle. Anhand der dargestellten Entwicklung ist darüber hinaus festzustellen, dass beim Anteil der Frauen ebenfalls eine kontinuierliche Steigerung zu erkennen ist.

2.2 Beschäftigte im technischen und nichttechnischen Dienst

Von den zum Stichtag 30. Juni 2017 1.620 Beschäftigten waren 1.032 (63,70 %) im nichttechnischen und 588 (36,30 %) im technischen Bereich tätig.

Zum 30. Juni 2017 betrug der Frauenanteil im technischen Bereich 24 % (141) und zum Stichtag 30. Juni 2014 21 %. Auch wenn der Frauenanteil im technischen Bereich damit im Vergleich zum Jahr 2014 um 3 Prozentpunkte gestiegen ist, sind Frauen in technischen Bereichen weiterhin unterrepräsentiert.

Im nichttechnischen Bereich lag der Frauenanteil zum 30. Juni 2017 bei 71 %, gegenüber 69 % zum Stichtag am 30. Juni 2014. Damit besteht im nichttechnischen Bereich sogar eine Überrepräsentanz von Frauen.

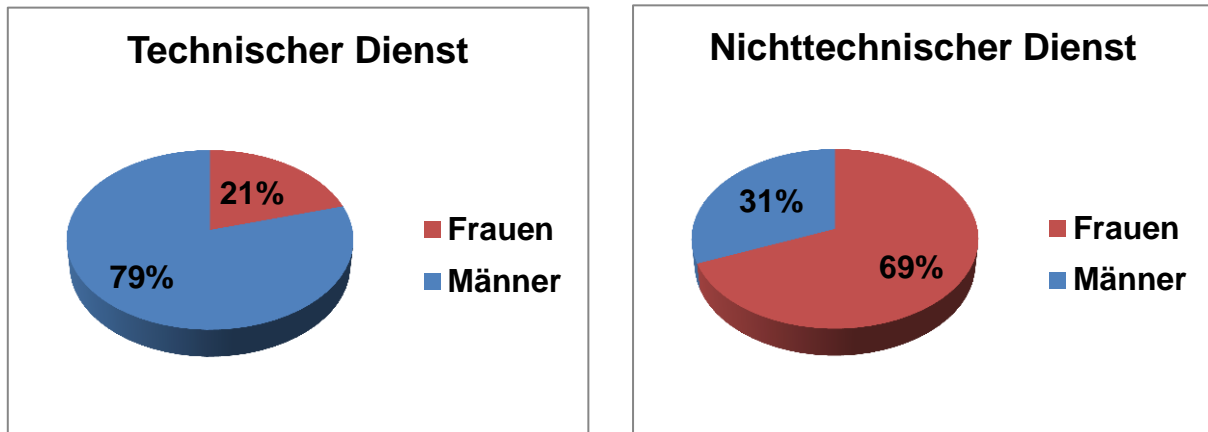


Abbildung 4: Technischer und nichttechnischer Dienst; Stand 30. Juni 2014

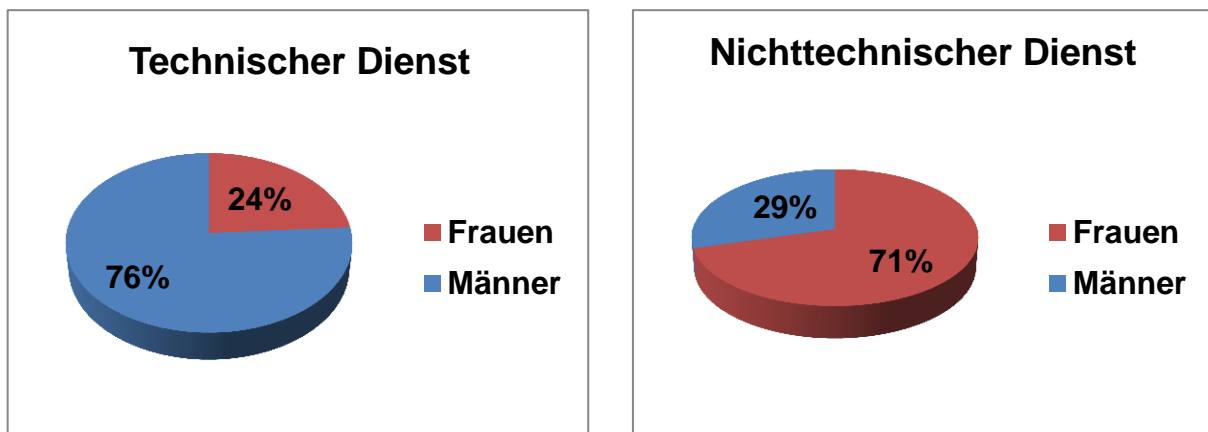


Abbildung 5: Technischer und nichttechnischer Dienst; Stand 30. Juni 2017

2.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Auf die einzelnen Laufbahngruppen bezogen ergibt sich bei Berücksichtigung der Personen mit Beamtenstatus sowie der Tarifbeschäftigten die nachfolgend dargestellte

Beschäftigtenstruktur. Eine weitergehende Differenzierung in den technischen und nichttechnischen Dienst ist in den Anlagen 1 bis 3 darstellt, auf die insoweit verwiesen wird.

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Höherer Dienst	314	126	40,1	188	59,9
Gehobener Dienst	446	249	55,8	197	44,2
Mittlerer Dienst	707	363	51,3	344	48,7
Gesamt	1.467	738	50,3	729	49,7

Abbildung 6: Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen; Stand 30. Juni 2014

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Höherer Dienst	362	186	51,4	176	48,6
Gehobener Dienst	501	301	60,1	200	39,9
Mittlerer Dienst	757	382	50,5	375	49,5
Gesamt	1.620	869	53,6	751	46,4

Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen; Stand 30. Juni 2017

Höherer Dienst

Im höheren Dienst ist eine Erhöhung des Frauenanteils von 2014 zu 2017 deutlich zu erkennen. Zum 30. Juni 2014 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter noch bei 40,1 %, zum 30. Juni 2017 betrug die Quote 51,4 %. Dies ist eine Zunahme von 11,3 Prozentpunkten gegenüber 2014.

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter zum Stichtag 30. Juni 2017 60,1 %. Im Vergleich zu den Vorjahren ist somit auch im gehobenen Dienst ein Anstieg des Frauenanteils zu erkennen. Im Jahr 2014 war ein Frauenanteil von 55,8 % vorhanden.

Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst ist der Anteil von Frauen und Männern nach wie vor relativ ausgeglichen. Der Frauenanteil betrug zum Stichtag 30. Juni 2017 50,5 %. Im Jahr 2014 lag der Anteil bei 51,3 %.

2.4 Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beziehen sich auf alle Tätigkeiten beginnend ab der Referatsleitung aufwärts.

In den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren zum Vergleichsstichtag 30. Juni 2014 17 Frauen beschäftigt. Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren es insgesamt 21 Frauen. Dies ist – in Anbetracht der Tatsache, dass der Frauenanteil zum Stichtag 30. Juni 2014 29 % betrug – ein Anstieg von 5 Prozentpunkten.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
A15	13	2	15	11	1	9	2	1	50
A16	30	11	37	26	8	31	4	3	75
B 2	9	2	22	7	0	0	2	2	100
B 3	3	0	0	3	0	0	0	0	0
B 4	1	1	100	1	1	100	0	0	0
B 5	1	0	0	1	0	0	0	0	0
B 8	1	1	100	1	1	100	0	0	0
insgesamt	58	17	29	50	11	22	8	6	75

Abbildung 8: Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben, Stand: 30. Juni 2014

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
A15	10	4	40	10	4	40	0	0	0
A16	34	11	32	27	6	22	7	5	71
B 2	11	4	36	9	2	22	2	2	100
B 3	5	0	0	5	0	0	0	0	0
B 4	1	1	100	1	1	100	0	0	0
B 8	1	1	100	1	1	100	0	0	0
insgesamt	62	21	34	53	14	26	9	7	78

Abbildung 9: Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben, Stand: 30. Juni 2017

Zum Stichtag 30. Juni 2017 haben zwei teilzeitbeschäftigte Beamtinnen im sogenannten „**Job-Pairing**“, einer Variante des Job-Sharing Ihre Funktion als Referatsleitung wahrgenommen. Im Unterschied zum Job-Sharing, bei dem sich ebenfalls mehrere Bedienstete einen Arbeitsplatz teilen, übernehmen hier die Betroffenen zusätzlich die gemeinsame Verantwortung für die geschuldete Arbeitsleistung (die Leitung des Referates).

2.5 Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten

Jahr	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
2014	428	367	85,7	61	14,3
2015	430	365	84,9	65	15,1
2016	439	384	87,5	55	12,5
2017	451	391	86,7	60	13,3

Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung 2014 – 2017

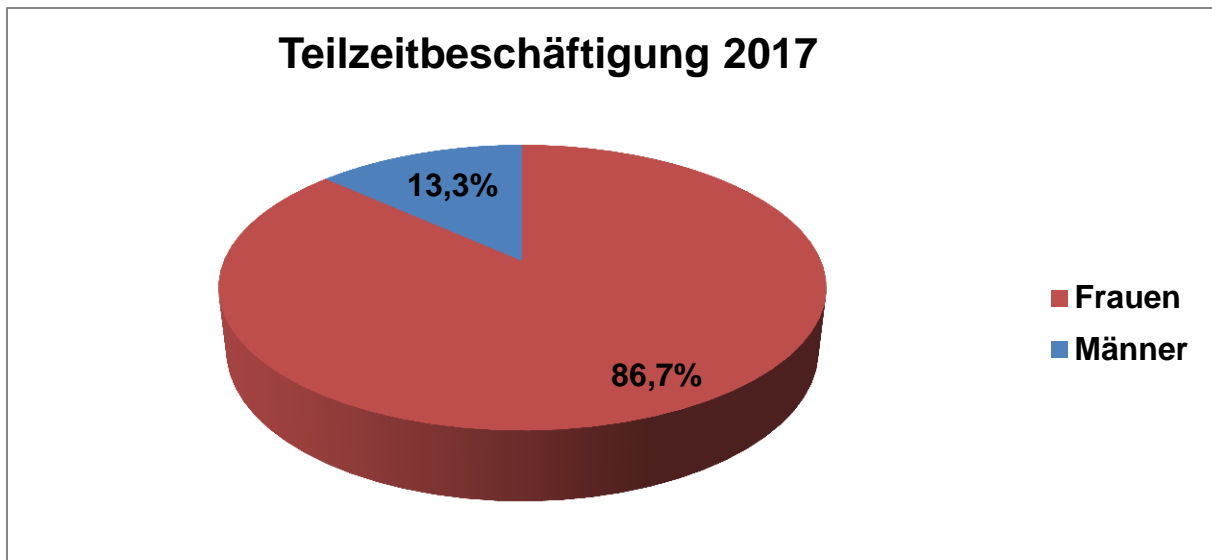


Abbildung 11: Teilzeitbeschäftigung; Stand 30. Juni 2017

Von insgesamt 451 Teilzeitbeschäftigten waren am Stichtag 30. Juni 2017 391 Frauen. 2014 waren 428 Personen, davon 367 Frauen, in Teilzeit beschäftigt. Dies entsprach einem Frauenanteil von 85,7 %.

Bezogen auf alle in Teilzeit Beschäftigten ergibt sich zum Stichtag 30. Juni 2017 ein Frauenanteil von 86,7 %. Damit ist der Anteil der Frauen bezogen auf alle in Teilzeit Beschäftigten in den letzten Jahren auf ungefähr gleich hohem Niveau geblieben. Insgesamt wird deutlich, dass Teilzeit nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.

Frauen sind nach wie vor auch hinsichtlich der Beurlaubungen überrepräsentiert. Zum Stichtag 30. Juni 2017 waren 8,8 % der Beurlaubten männlich und 91,2 % weiblich. Zum 30. Juni 2014 lag der Frauenanteil bei 90 %.

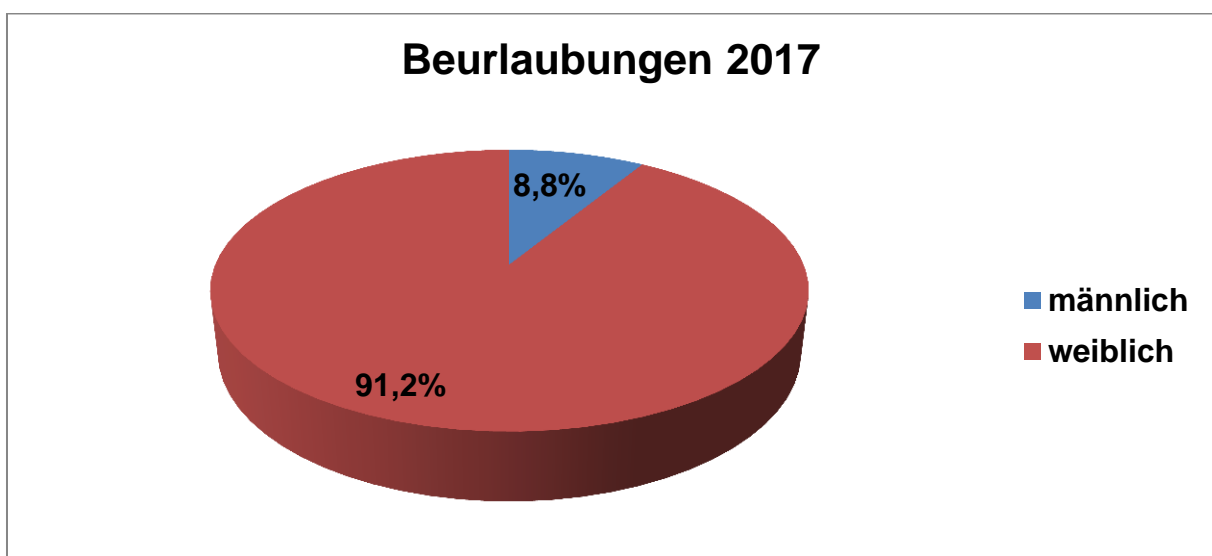


Abbildung 12: Beurlaubungen 2017

2.6 Auszubildende

Zum Stichtag 2017 befanden sich im Regierungspräsidium Karlsruhe insgesamt 45 Bedienstete in der Ausbildung. 26 Auszubildende waren Frauen, was einem Anteil von 58 % entspricht. Hinsichtlich der einzelnen Ausbildungsberufe ergibt sich folgendes Bild:

Ausbildungsberuf	Frauenanteil
Straßenmeister/innen	0 %
Straßenwärter/innen	0 %
Bachelor of Engineering	57 %
Anwärterinnen und Anwärter im höheren Dienst	43 %
Anwärterinnen und Anwärter im mittleren Dienst	87 %
Anwärterinnen und Anwärter im mittleren Abschiebungshaftvollzugsdienst	100 %

Abbildung 13: Ausbildung Stand 30. Juni 2017

Die Überrepräsentanz der Frauen im Bereich der Ausbildung im mittleren Abschiebungshaftvollzugsdienst ergibt sich daraus, dass zum Stichtag 30. Juni 2017 zunächst lediglich ein Einstellungstermin stattgefunden hatte und bei diesem ausschließlich Frauen eingestellt wurden. Demnach hat diese Prozentangabe auch nur begrenzte Aussagekraft. Es ist zu erwarten, dass sich der Frauenanteil in diesem Ausbildungsberuf bereits ab dem nächsten Einstellungstermin wandeln wird.

Der Studiengang Bachelor of Engineering wird seit dem Wintersemester 2015/2016 im gehobenen bautechnischen Landesdienst in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mosbach in den Abteilungen 4 und 5 des Regierungspräsidiums angeboten.

2.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Bei Fortbildungsveranstaltungen die durch das Personalreferat organisiert wurden (Inhouseveranstaltungen, ohne Fachfortbildungen und Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderung), waren Frauen in den vergangenen Jahren bereits überproportional vertreten. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil darüber hinaus leicht angestiegen.

Jahr	Fortbildungs- teilnehmer/innen	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
2014	104	67	64
2015	104	70	67
2016	120	82	68
2017 (bis zum 30. Juni 2017)	70	54	77

Abbildung 14: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für das gesamte Kalenderjahr, für 2017 bis zum Stichtag 30. Juni 2017

2.8 Altersstruktur

Zum 30. Juni 2017 betrug das Durchschnittsalter im Regierungspräsidium Karlsruhe 47 Jahre und zum Stichtag 30. Juni 2017 46 Jahre.

Die Altersstruktur gibt einen Anhaltspunkt dafür, wie sich die Beschäftigtenstruktur insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel verändern wird. Ferner wird ersichtlich, welche Möglichkeiten durch das Freiwerden von Stellen nach Ausscheiden der Beschäftigten infolge des Erreichens des Ruhestandes bestehen. Insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird demnach auch erkennbar, welcher Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils besteht.

Die im Folgenden dargestellten Zahlen können allerdings wegen mehrerer nicht vorhersehbarer Faktoren (z. B. Ausmaß der vorzeitigen Zurruesetzungen oder anderweitigen Ausscheidens, Ausmaß von Stelleneinsparungen, Erhöhung des Pensions- und Renteneintrittsalters) nur eine Richtung für die Entwicklung der zur Wiederbesetzung verfügbaren Stellen geben.

Alter	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
57 - 60	191	76	39,8	115	60,2
61 - 62	97	27	27,8	70	72,2
63 - 65	70	28	40,0	42	60,0
Gesamt	358	131	36,6	227	63,4

Abbildung 15: Altersstruktur der Beschäftigten; Stand: 30. Juni 2014

Alter	Beschäftigte insgesamt	Davon Frauen		Davon Männer	
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
57 - 60	220	98	44,5	122	55,5
61 - 62	84	37	44,0	47	56,0
63 - 65	65	16	24,6	49	75,4
Gesamt	369	151	40,9	218	59,1

Abbildung 16: Altersstruktur der Beschäftigten; Stand: 30. Juni 2017

2.9 Gesamtbetrachtung

Seit dem letzten Chancengleichheitsplan sind im Hinblick auf den Personalbestand zahlreiche Änderungen zu verzeichnen. Während 2009 insgesamt 1.850 Beschäftigte beim Regierungspräsidium tätig waren, sank die Beschäftigtenanzahl bis zum Jahr 2014 zunächst auf 1.467 Beschäftigte. Seit 2014 ist der Personalbestand bis zum Stichtag 30. Juni 2017 wieder auf zwischenzeitlich 1.620 Beschäftigte angestiegen.

Die Veränderungen im Personalbestand hatten auch Auswirkungen auf den Frauenanteil. 2009 betrug der Anteil der Frauen im Regierungspräsidium Karlsruhe noch 40,9 %. In dem vorliegend dargestellten Zeitraum konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 50,3 % im Jahr 2014 auf 53,6 % zum Stichtag 30. Juni 2017 gesteigert werden. Damit war bereits im Jahr 2014 der Anteil an weiblichen und männlichen Beschäftigten bezogen auf den gesamten Personalbestand prozentual ausgeglichen. Zwischenzeitlich ist eine leichte Überrepräsentanz von Frauen im Vergleich zum Gesamtpersonalbestand zu verzeichnen.

Während im technischen Außenbereich (Straßenunterhaltungsdienst, Baubetriebshöfe im Landesbetrieb Gewässer) nach wie vor überwiegend Männer beschäftigt sind, ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im technischen Bereich insgesamt in diesem Bereich seit dem Stichtag 30. Juni 2014 leicht angestiegen.

Im nichttechnischen Bereich sind Frauen mit einem Anteil von 71 % absolut gesehen überrepräsentiert. Ferner ist der Frauenanteil auch in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes seit dem letzten Chancengleichheitsplan gestiegen.

Während zum Jahr 2009 der Frauenanteil für den höheren Dienst bei 30,48 % und beim gehobenen Dienst bei 33,17 % lag, betrug der Frauenanteil im höheren Dienst zum Stichtag 30. Juni 2017 51,4 % und im gehobenen Dienst 60,1 %. Auch wenn im Bereich der Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben (Besoldungsgruppe A 15 – B8) der Frauenanteil von 29 % zum Stichtag 30. Juni 2014 auf 34 % zum Stichtag 30. Juni 2017 gestiegen ist, zeigt sich nach wie vor, dass Frauen in diesen Positionen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

Befristete Einstellungen werden bei der Auswertung grundsätzlich nicht berücksichtigt (vgl. Ausführungen unter 1.4.1). Findet jedoch eine Betrachtung sämtlicher Einstellungen (einschließlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse) allein im vergangenen Jahr statt, wird deutlich, dass insgesamt mehr Frauen als Männer eingestellt wurden. Von 173 Neueinstellungen betrug der Anteil der Frauen gerundet 68 %. Bei Betrachtung der Neueinstellungen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (gesamt 39 Personen) betrug der Frauenanteil 72 %.

Insgesamt hat sich der Frauenanteil demnach in allen Bereichen positiv entwickelt und in einigen Bereichen sogar zu einer Überrepräsentanz von Frauen geführt. Um auch noch in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen, muss der bisher eingeleitete Prozess gefestigt und auch zukünftig gelebt werden. Des Weiteren soll bei der Besetzung von Stellen geprüft werden, ob diese unter der Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen besetzt werden können.

3. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans

Im Folgenden wird gemäß § 8 Abs. 1 ChancenG der Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt.

Das Regierungspräsidium Karlsruhe hatte es sich zum Ziel gesetzt unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer in die Lage versetzt werden, sowohl anspruchsvolle Aufgaben im Beruf wahrzunehmen als auch der Familie gerecht zu werden. Dabei sollen mehr Frauen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben motiviert und ihnen diese auch ermöglicht werden. Nicht zuletzt im Hinblick auf diese Zielsetzung hat das Regierungspräsidium Karlsruhe an dem Programm „familienbewusst und demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Arbeit • Diversität Baden-Württemberg teilgenommen. Das Programm umfasste insgesamt 15 Zielsetzungen und 22 Einzelmaßnahmen, die neben der Förderung einer familienbewussten, demografieorientierten und wertschätzenden Führungskultur, unter anderem auch die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zum Gegenstand hatten. Der Abschluss des Programms war ein weiterer Schritt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Regierungspräsidium Karlsruhe zu optimieren.

Durch familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Telearbeit, Fortbildungsangebote, die auch die zeitlichen Belange bei einer Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen, Teilzeitarbeit während Elternzeit sowie Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Pflegezeiten und Beurlaubungen unterstützt und fördert das Regierungspräsidium Karlsruhe in jeder Lebensphase die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf. Diese Rahmenbedingungen werden durch gesundheitsfördernde Maßnahmen optimiert und vervollständigt.

Unter Geltung der Dienstvereinbarung über die Einführung alternierender Telearbeit und alternierender Heimarbeit im Regierungspräsidium Karlsruhe (DV-Telearbeit) zwischen dem Regierungspräsidium Karlsruhe und dem Örtlichen Personalrat beim Regierungspräsidium Karlsruhe vom 15. Juli 2014 ist Telearbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Aufgrund der vielseitigen Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, werden insbesondere auch Frauen motiviert Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu übernehmen.

4. Zielsetzungen für den Chancengleichheitsplan

Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan werden folgende Ziele festgelegt:

- Gemäß § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes ist für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden.
- Bei Beförderungen und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

Bei der Verfolgung der beiden vorstehenden Ziele ist in jedem Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Des Weiteren hat sich das Regierungspräsidium folgende Ziele gesetzt:

- Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird auch zukünftig unterstützt und gefördert. Das Regierungspräsidium Karlsruhe arbeitet weiterhin daran, die familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf noch weiter auszubauen und auf die verschiedenen Lebensphasen anzupassen. Das Regierungspräsidium hat sich ferner das Ziel gesetzt, eine Betreuungsmöglichkeit für Kleinkinder anzubieten.
- Das Regierungspräsidium strebt die Novellierung des bestehenden Telearbeitskonzepts an.

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

5. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Nach § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine geringe Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Dass eine vollständige Gleichstellung trotz aller Anstrengungen bisher noch nicht erreicht werden konnte und der Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich daran, dass Frauen nach wie vor in technischen Bereichen und in Vorgesetzten- und Leistungspositionen auch zum aktuellen Erhebungsstichtag deutlich unterrepräsentiert sind.

5.1 Stellenausschreibungen

Nach § 9 ChancenG sind Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Mit der Ausschreibungspflicht wird ein größerer Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern erreicht und damit die Auswahl an für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes qualifizierten Bewerberinnen erhöht.

Die Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Diese Vorschrift dient der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer und ist dementsprechend nur für Stellenausschreibungen in Bereichen weiblicher Unterrepräsentanz anzuwenden.

Oft können Dienstposten nur innerhalb des Regierungspräsidiums, aber nicht öffentlich ausgeschrieben werden, da freie und besetzbare Stellen zur Einstellung von außen nicht zur Verfügung stehen.

Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung abschließend und klar formuliert.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen beruflicher Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Teilbarkeit von Stellen

Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Stellen mit

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können, zu erwarten sind. In diesen Fällen ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

Hinweise in den Ausschreibungstexten

Berufsbezeichnungen in Stellenausschreibungen werden in der weiblichen und männlichen Form gefasst.

Die Ausschreibungstexte enthalten die Hinweise, dass

- die Landesverwaltung bemüht ist, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen (bei entsprechenden Ausschreibungen),
- Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden (in Bereichen mit weiblicher Überrepräsentanz wird dieser Hinweis weggelassen),
- die Dienstposten grundsätzlich teilbar sind (soweit dies nicht ausnahmsweise ausgeschlossen ist).

5.2 Vorstellungsgespräche / Personalauswahlgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind in Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen unzulässig.

Alle Bewerberinnen und Bewerber werden mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch mit dem in der Anlage (Anlage 7 „Informationen für Bewerberinnen und Bewerber“) beigefügten Informationsblatt auf § 10 Absatz 2 ChancenG hingewiesen, wonach Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, bei der Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen sind, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.

Es bleibt in erster Linie den Bewerberinnen und Bewerbern überlassen, diese sogenannten Schlüsselqualifikationen (z. B. Planung, Organisation und Koordination, komplexes Problemlöseverhalten, Kontakt- und Teamfähigkeit, Integrations- und Konfliktfähigkeit, Delegation und Führung, Belastbarkeit etc.) in das Personalgespräch einzubringen, wobei im Vorstellungsgespräch gegebenenfalls nochmals auf

die Möglichkeit hingewiesen und bei entsprechenden Anhaltspunkten für das Vorliegen von Schlüsselqualifikationen auch konkret nachgefragt wird.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen (§ 10 Absatz 3 ChancenG).

5.3 Auswahlentscheidungen

Die Dienststelle beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung. Hierbei wird die Beauftragte für Chancengleichheit vom Personalreferat bzw. der sonst zuständigen Stelle so rechtzeitig kontaktiert, dass diese an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und noch Einfluss darauf nehmen kann. Die entscheidungsrelevanten Daten und Unterlagen werden der Beauftragten für Chancengleichheit frühzeitig mitgeteilt und die Bewerbungsunterlagen aller Personen vorgelegt, welche die Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen, auch die der männlichen Bewerber. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erfolgt vor der Beteiligung der Personalvertretung.

Erwerbsbiografien von Frauen mit Kindern weisen häufig zeitliche Lücken auf, die bei Personalentscheidungen oft als „Fehlzeiten“ wahrgenommen werden, und die Chancen von Frauen bei Stellenbesetzungen mindern. Wird bei einer Personalentscheidung die Erfahrung als Auswahlkriterium herangezogen, haben Frauen häufig geringere Chancen als Männer, wenn außer Acht gelassen wird, dass auch während Erziehungs- oder Pflegezeiten überfachliche Qualifikationen erworben werden können, die für die zu besetzende Stelle förderlich sein können. Die für die Landesverwaltung entwickelten Informationsmaterialien für Bewerberinnen und Bewerber sowie für Personalverantwortliche werden bei Personalentscheidungen berücksichtigt.

5.4 Einstellungen und Umsetzungen

Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, sind diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen beziehungsweise bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen.

Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten eingeschränkt haben, werden bei Einstellung und Umsetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt. Dies gilt nicht, sofern in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5.5 Anerkennung von Familienpflichten und Berücksichtigung von außerberuflich erworbenen Schlüsselqualifikationen bei Personalentscheidungen

Neben fachspezifischen Qualifikationen gewinnen zunehmend auch überfachliche Kompetenzen, wie z. B. soziale Kompetenz, Managementenerfahrungen, Teamfähigkeit für eine optimale Stellenbesetzung an Bedeutung. Sogenannte überfachliche Kompetenzen bzw. Kernkompetenzen oder Schlüsselqualifikationen können im beruflichen Umfeld, aber auch außerberuflich trainiert und erworben werden.

5.6 Ausbildung

Das Regierungspräsidium Karlsruhe ist bestrebt, den Anteil von Bewerberinnen oder Bewerbern in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch geeignete Maßnahmen der jeweils fachlich zuständigen Abteilung zu erhöhen. Dies kann beispielsweise durch gezielte Ansprache oder durch Werbung mit Identifikationsfiguren aus der unterrepräsentierten Personengruppe geschehen.

Ausbildungsinhalt

Das Thema „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ und die Grundlagen des Chancengleichheitsplans werden im Rahmen der Ausbildung im Regierungspräsidium Karlsruhe vermittelt.

Ausbildungsplätze

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind daher öffentlich auszuschreiben. Das Regierungspräsidium Karlsruhe besetzt in Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ferner ist das Regierungspräsidium bestrebt, die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen und von Männern in Verwaltungsberufen zu fördern.

Die Dienststelle wird zusätzlich öffentlich mit dem Ziel werben, den Frauenanteil zu erhöhen, wenn der Frauenanteil in einem Ausbildungsberuf weniger als 25 % beträgt.

Eine weitere Möglichkeit, Mädchen schon während ihrer Schulzeit für technikleibende Berufe zu interessieren, soll durch die Teilnahme am „Girls`Day“ – einer Orientierungsinitiative, die u.a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, genutzt werden.

Übernahme von Auszubildenden

Bei der Übernahme von Auszubildenden werden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend

ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen.

5.7 Personalplanung und Personalentwicklung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist im Falle eines Stellenabbaus darauf zu achten, dass der Frauenanteil nicht weiter zurückgeht. Um Benachteiligungen zu vermeiden, ist die Beauftragte für Chancengleichheit in diesen Fällen frühzeitig über alle Schritte der Personalplanung und -entwicklung zu informieren und darin einzubeziehen.

Bei der konzeptionellen Ausgestaltung und den strategischen Zielen des Personalentwicklungskonzepts ist der Gender-Ansatz zu berücksichtigen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei diesen Inhalten beteiligt. Instrumente der Personalentwicklung sind auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin zu prüfen.

Das Regierungspräsidium Karlsruhe stellt für die Entwicklung eines jeden Einzelnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung und unterstützt und begleitet den Prozess.

Berufsanfänger und neue Mitarbeitende werden durch die Broschüre „Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ mit den wichtigsten Informationen unterstützt. Ferner können neue Beschäftigte im Rahmen einer Informationsveranstaltung das Regierungspräsidium kennenlernen und sich untereinander austauschen.

Darüber hinaus können neue Beschäftigte im Rahmen einer qualifizierten Einarbeitung, oft auch in Form einer Patenschaft, Unterstützung erhalten.

Das Personalreferat führt mit neuen Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst, bzw. vergleichbaren Tarifbeschäftigten sowie nach Bedarf im Einzelfall mit allen neuen Beschäftigten im ersten Jahr nach Aufnahme ihrer Tätigkeit im Regierungspräsidium ein Gespräch. Daraus sich ergebender Handlungsbedarf wird in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten aufgearbeitet.

Für die Beschäftigten, die bereits Berufserfahrung gesammelt haben, bestehen Aufstiegs- und Fördermöglichkeiten.

Die verschiedenen Möglichkeiten der Personalentwicklung werden immer im Hinblick darauf angeboten, den Frauenanteil auch in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu erhöhen.

Für weitere Informationen bezüglich der Personalentwicklung wird auf das Personalentwicklungskonzept des Regierungspräsidiums Karlsruhe 2017 verwiesen.

5.8 Fort- und Weiterbildung

Die ständige berufliche Fortbildung ist ein wichtiges Element, um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern und den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Die Dienststelle fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung durch ein umfangreiches und vielseitiges Fortbildungsprogramm. Der Beauftragten für Chancengleichheit ist Gelegenheit zu geben, sich an der Planung und Gestaltung zu beteiligen.

Bei der Vergabe von Seminarplätzen werden Frauen und Männer entsprechend des Anteils an geeigneten Bewerbungen berücksichtigt. Bei Seminarangeboten, die auf den Erwerb von Qualifikationen für Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, zielen, sind Frauen oder Männer bei der Vergabe von Seminarplätzen bevorzugt zu berücksichtigen.

Die beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist.

Beim Wiedereinstieg nach Eltern- bzw. Pflegezeit oder Beurlaubung soll eine Unterstützung durch geeignete Fortbildungsangebote erfolgen. Der individuelle Bedarf soll in dem Beratungsgespräch erhoben werden.

Die Führungskräfte sollen in regelmäßigen Gesprächen (z. B. im Rahmen jährlich stattfindender Mitarbeitergespräche) die Fort- und Weiterbildungsbemühungen aller Beschäftigten fördern und unterstützen. Ferner können die Beschäftigten jederzeit ihre Fortbildungswünsche gegenüber ihren Vorgesetzten oder dem Personalreferat, Sachgebiet 12a, äußern.

5.9 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als elementarer Baustein für die Chancengleichheit, ist ein wichtiges Anliegen des Regierungspräsidiums. Durch die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung, Beurlaubung, flexiblen Arbeitszeiten, Kinderferienbetreuung und Telearbeit stellt das Regierungspräsidium Rahmenbedingungen zur Verfügung, die den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen und unterstützt dadurch die Mitarbeiter. Der Abschluss des Programms „familienbewusst und demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Arbeit • Diversität Baden-Württemberg im Jahr 2016 war in diesem Zusammenhang eine weitere wichtige Maßnahme.

Die oben genannten Zahlen zu Teilzeitarbeit und Beurlaubungen zeigen, dass es nach wie vor vor allem Frauen sind, die in der Familienphase im Beruf kürzer treten bzw. sich ganz beurlauben lassen, um die Familienarbeit übernehmen zu können.

Bei der Frage der Vereinbarkeit geht es aber nicht nur um die Belange von Beschäftigten mit Kindern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger

Angehöriger wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ebenfalls zu einem wichtigen Thema für Arbeitgeber werden. Aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung ist einerseits mit einer Zunahme der Zahl der pflegebedürftigen lebensälteren Menschen zu rechnen, andererseits führt die in der Regel notwendige Erwerbsbeteiligung von die Pflege übernehmenden Mitarbeitenden und die längere Lebensarbeitszeit dazu, dass Pflege- und Betreuungsaufgaben zusätzlich zur Erwerbsarbeit übernommen werden müssen. Auch hier geht es wie bei der Betreuung von Kindern darum, Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen des Arbeitgebers als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen.

Insgesamt geht es darum sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in den jeweiligen Lebenssituationen zu erreichen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

Flexible Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, sind ein zentrales Instrument einer familienbewussten Personalpolitik. Mit der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO), existiert eine variable Arbeitszeit und somit Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung. Auf Antrag können die Arbeitszeiten darüber hinaus so angepasst werden, dass Frauen und Männer familiäre Verpflichtungen erfüllen können. Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Flexible Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten

Flexible Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten erleichtern die individuelle Lebensplanung. Sie ermöglichen Familien- und Erwerbsleben besser miteinander zu verbinden und Zeit für Weiterbildung zu gewinnen. Sie führen zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit zu mehr Motivation. Daneben wird dem Dienstherrn ein flexiblerer Personaleinsatz ermöglicht.

Teilzeit bedeutet eine regelmäßige Wochenarbeitszeit, die täglich oder im Durchschnitt kürzer ist als die einer in Vollzeit beschäftigten Person. Dabei muss Teilzeit nicht gleichbedeutend mit dem klassischen Halbtagsjob am Vormittag sein. Das Spektrum reicht vielmehr von wenigen Wochenstunden bis hin zu einer Arbeitszeit knapp unter der Vollzeitbeschäftigung. Damit ist eine individuelle Planung auch unter Berücksichtigung der privaten Belange möglich. Auf Antrag der Beschäftigten werden im Regierungspräsidium Karlsruhe individuelle Arbeitszeit- bzw. Teilzeitmodelle, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zugelassen, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Da Frauen in Referats- und Abteilungsleiterfunktionen deutlich unterrepräsentiert sind, ist die Akzeptanzsteigerung von Teilzeit in Führungspositionen ein wichtiges Anliegen.

Für Personen mit Beamtenstatus, die minderjährige Kinder oder Angehörige betreuen und pflegen, besteht die Möglichkeit, dass für die Dauer von maximal 15 Jahren (einschl. Beurlaubungszeiten) eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung zugelassen wird. Diese Regelung wird für Tarifbeschäftigte entsprechend angewandt.

Mit Einführung der Partnermonate im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes haben Teilzeitmodelle an Attraktivität für die Dienststelle und die Beschäftigten gewonnen. Väter, die die Partnermonate in Anspruch nehmen, können im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, aufgrund der Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, die Chance nutzen, mehr Zeit für ihren Nachwuchs zu haben sowie finanzielle Einbußen zu minimieren und beruflich weiter aktiv zu bleiben. Das Elterngeld fördert damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Familie und Beruf und trägt der Tatsache Rechnung, dass lange Erwerbsunterbrechungen, insbesondere der Mütter, den Wiedereinstieg in den Beruf erschweren und eine wichtige Ursache der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sind.

Tele- oder Heimarbeit

Im Regierungspräsidium Karlsruhe werden seit vielen Jahren Arbeitsplätze in alternierender Tele- oder Heimarbeit angeboten. Durch die mit der Tele-/Heimarbeit verbundene Flexibilisierung der Arbeitsorganisation soll den Beschäftigten, die sich in einer besonderen persönlichen Lebenssituation befinden oder unter der Doppelbelastung von Familie und Beruf stehen, vor allem eine bessere Abstimmung von Beruf und privater Lebensführung ermöglicht werden. Grundlage ist die Dienstvereinbarung über die Einführung alternierender Telearbeit und alternierender Heimarbeit im Regierungspräsidium Karlsruhe (DV-Telearbeit) zwischen dem Regierungspräsidium Karlsruhe und dem Örtlichen Personalrat beim Regierungspräsidium Karlsruhe vom 15.07.2014. Die Einzelheiten (z. B. zum Umfang der Kontaktzeiten oder der Verteilung der Arbeitszeiten) werden in individuellen Vereinbarungen festgelegt.

Wichtig ist, dass sich Arbeitszeitreduzierungen und Telearbeit grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf dienstliche Beurteilungen, auswirken dürfen.

Wahrnehmung von Familienpflichten durch männliche Beschäftigte

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt das Regierungspräsidium die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten auch von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

Beurlaubung, Beruflicher Wiedereinstieg

Beurlaubten Bediensteten wird durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Berufsleben, der berufliche Wiedereinstieg und die Auffrischung bzw. Erhaltung der

Fachkenntnisse erleichtert. Im Rahmen zur Verfügung stehender Plätze und der allgemeinen Grundsätze der Teilnehmerauswahl wird beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen eingeräumt. Hierzu wird auch für beurlaubte Beschäftigte die Möglichkeit geschaffen, sich im elektronischen Bildungsportal BW 21 über Fortbildungsangebote zu informieren und zu bewerben.

Beratungsgespräche und Informationen für beurlaubte Bedienstete

Das Personalreferat bietet vor Beginn der Eltern-/Pflegezeit bzw. einer Beurlaubung ein persönliches Gespräch (sog. **Ausstiegsgespräch**) an. Dieses soll die Personalplanung erleichtern, die Anbindung an die Dienststelle unterstützen und auf diese Weise die frühe Rückkehr in den Beruf fördern.

Rechtzeitig vor Rückkehr an den Arbeitsplatz bietet das Personalreferat ein weiteres Beratungsgespräch (sog. Rückkehrgespräch) über künftige Einsatzmöglichkeiten, Teilzeitvarianten sowie über Möglichkeiten der Telearbeit und eventuell erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen an. Ziel ist es, Wünsche und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg abzugleichen und ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell zu entwickeln.

Beschäftigte in Elternzeit und in Beurlaubung haben wie alle weiteren Beschäftigten die Möglichkeit auf die digitale Mitarbeiterzeitschrift INTERN zuzugreifen. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, sich im Internet über Änderungen und aktuelle Themen rund um den Arbeitsplatz zu informieren.

Bei Bedarf werden die Beurlaubten zu einem „Tag der Beurlaubten“ eingeladen. In dieser Veranstaltung informiert die Dienststelle über Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs, Weiterentwicklungen im Arbeitsleben und gibt Gelegenheit zum gegenseitigen Informationsaustausch.

Kinderbetreuung

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Regierungspräsidiums Karlsruhe organisiert bisher regelmäßig während der Sommerferien eine Kinderferienbetreuung für Schulkinder im Alter von sechs bis 12 Jahren. Auf diese Weise werden die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützt, Personalengpässe während der Schulferien können verhindert werden und die Eltern können ihren Urlaub flexibler in Anspruch nehmen.

Durch die geplanten Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder (vgl. Ziffer 4. der Zielsetzungen), kann der Wiedereinstieg erleichtert und eine berufliche Fortentwicklung ermöglicht werden.

Eltern-Kind-Büro

In Notfällen, wie kurzfristiger Krankheit oder Verhinderung der Betreuungsperson, kann das Eltern-Kind-Büro genutzt und somit eine Fehlzeit des berufstätigen Elternteils verhindert werden. Das Eltern-Kind-Büro ist ein vollständig ausgestatteter Arbeitsraum, in dem Spielsachen und -einrichtungen für Kinder zur Verfügung stehen.

Ruheraum für schwangere und stillende Frauen

Werdenden oder stillenden Müttern wird während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ermöglicht, sich auszuruhen. Mobile Liegen sind über das Gebäudemanagement verfügbar.

5.10 Auswirkungen des demografischen Wandels

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung ist in den letzten Jahren immer weiter angestiegen und lag im Jahr 2015 bei 42,8 Jahren für Männer und 45,6 Jahren für Frauen². Jahrelang niedrige Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen werden dazu führen, dass das Durchschnittsalter ansteigen wird. Zum 30. Juni 2017 betrug das Durchschnittsalter im Regierungspräsidium Karlsruhe 46 Jahre. Aufgrund der Auswirkungen des demografischen Wandels und der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und der Pensionsaltersgrenze ist davon auszugehen, dass sich auch das Durchschnittsalter im Regierungspräsidium erhöhen wird.

In Bezug auf Familienstrukturen wird die klassische „Versorgerehe“ immer mehr zur Ausnahme. Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft demnach sowohl Frauen als auch zunehmend Männer. Ein Instrument die Vereinbarkeit zu erreichen ist die „Work-Life-Balance“. Der Begriff umfasst die ausgewogene Verteilung von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit, auch zwischen den Geschlechtern, sowie eine anpassungsfähige und flexible Arbeitsorganisation und Verteilung der Lebensarbeitszeit. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte und insbesondere im Hinblick auf lebensphasenorientierte Angebote und Lösungen hat das Regierungspräsidium Karlsruhe im Jahr 2016 die Informationsbroschüre „**Work-Life-Services Berufliches und Privates in Einklang bringen**“, als Handreichung erstellt.

5.11 Gremienbesetzung

Frauen und Männer haben nach Artikel 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen. Um eine gleichberechtigte Teilhabe sicher zu stellen, soll eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien stattfinden, soweit keine rechtlichen oder tatsächlichen Gründe entgegenstehen.

² http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/D/durchschnittsalter_bevoelkerung.html

Stand: 16.08.2017

Dieses Teilhaberecht wurde in § 13 ChancenG näher geregelt. Gremien nach § 13 ChancenG sind beispielsweise Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien. Es ist vorgesehen, dass in Gremien für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, ab 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein müssen, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen nach § 13 Absatz 5 ChancenG vorliegt. Ferner sieht § 13 Abs. 2 ChancenG vor, dass für den Fall, dass ein Gremium von einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, gebildet oder wiederbesetzt wird, auf eine Besetzung des Gremiums mit mindestens 40 Prozent Frauen hinzuwirken ist.

6. Sprachliche Gleichstellung

Im allgemeinen Schriftverkehr des Regierungspräsidiums Karlsruhe ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden.

7. Inkrafttreten, Laufzeit und Veröffentlichung

Der vorliegende Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 30. Juni 2017 in Kraft und gilt für sechs Jahre. Er wird bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst und fortgeschrieben. Die Regelungen gelten, bis zur Veröffentlichung einer geänderten Fassung bzw. einer Neufassung für den anschließenden Zeitraum.

Der Chancengleichheitsplan sowie die Anlagen hierzu werden gemäß § 7 Abs. 2 ChancenG im Internet sowie im Intranet veröffentlicht.

Gedruckte Fassungen des Chancengleichheitsplanes liegen in den Vorzimmern der Abteilungsleitungen, im Personalreferat und bei der Beauftragten für Chancengleichheit zur Einsichtnahme aus.

Karlsruhe, den 31.07.2018



Nicolette Kressl
Regierungspräsidentin

Chancengleichheitsplan 2017 – 2023 Regierungspräsidium Karlsruhe

Hinweis: Die Inhalte der Anlagen sind den entsprechenden Spezialauswertungen der Personaldatenbank DIPSY entnommen. Befristet Beschäftigte sind darin enthalten.

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
höherer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	364	112	252	183	50%	38	34%	145	58%
gehobener Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	507	178	329	301	59%	78	44%	223	68%
mittlerer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	917	314	603	501	55%	28	9%	473	79%
INSGESAMT	1788	604	1184	985	55%	144	24%	841	71%

Anlage 1: Erhebungsvordruck EV I.1 - Personal-Ist-Bestand (Beschäftigte insgesamt) Zusammenfassung – 30. Juni 2017

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
höherer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	257	84	173	104	40%	21	25%	83	48%
gehobener Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	344	129	215	158	46%	41	32%	117	54%
mittlerer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	665	284	381	271	41%	10	4%	261	69%
INSGESAMT	1266	497	769	533	42%	72	15%	461	60%

Anlage 2: Erhebungsvordruck EV I.1 - Personal-Ist-Bestand (Vollzeitbeschäftigte) Zusammenfassung – 30. Juni 2017

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
höherer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	91	24	67	66	73%	15	63%	51	76%
gehobener Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	138	45	93	120	87%	35	78%	85	91%
mittlerer Dienst									
Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmer	229	28	201	210	92%	17	61%	193	97%
INSGESAMT	458	97	361	396	86%	67	69%	329	91%

Anlage 3: Erhebungsvordruck EV I.1 - Personal-Ist-Bestand (Teilzeitbeschäftigte) Zusammenfassung – 30. Juni 2017

Chancengleichheitsplan 2017 – 2023 Regierungspräsidium Karlsruhe

Dienstverhältnis	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen/Beamte			
höherer Dienst	13	10	77%
gehobener Dienst	22	21	95%
mittlerer Dienst	10	9	90%
insgesamt	45	40	89%
Tarifbeschäftigte			
höherer Dienst	3	3	100%
gehobener Dienst	3	2	67%
mittlerer Dienst	13	11	85%
insgesamt	19	16	84%
INSGESAMT	64	56	88%

Anlage 4: Erhebungsvordruck I.2 – Beurlaubte – 30. Juni 2017

Besoldungs-/Entgelt-gruppe	Beschäftigte			Vollzeitkräfte			Teilzeitkräfte		
	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen
A15	10	4	40%	10	4	40%	0	0	0%
A16	34	11	32%	27	6	22%	7	5	71%
B 2	11	4	36%	9	2	22%	2	2	100%
B 3	5	0	0%	5	0	0%	0	0	0
B 4	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0
B 8	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0
INSGESAMT	62	21	34%	53	14	26%	9	7	78%

Anlage 5: Erhebungsvordruck I.3 - Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – 30. Juni 2017

Dienstverhältnis	insgesamt	Technischer Dienst	Nichttechnischer Dienst	Frauen insgesamt	Anteil der Frauen in %	Frauen			
						Technischer Dienst	in %	Nichttechnischer Dienst	in %
Anw. mittl. Verwaltungsdienst	15	0	15	13	87%	0	0%	13	87%
Anw. mittl. AbschHVzDienst	2	0	2	2	100%	0	0%	2	100%
Straßenmeisteranwärter	3	3	0	0	0%	0	0%	0	0%
Straßenwärter	3	3	0	0	0%	0	0%	0	0%
mD insgesamt	23	6	17	15	65%	0	0%	15	88%
DHBW-Studenten/-innen "Öffentl.	7	7	0	4	57%	4	57%	0	0%
gD insgesamt	7	7	0	4	57%	4	57%	0	0%
Baureferendare/-innen hD:									
Einstellungsjahre: 2015 (wegen Elternzeit)	1	1	0	1	100%	1	100%	0	0%
2016	7	7	0	3	43%	3	43%	0	0%
2017	6	6	0	2	33%	2	33%	0	0%
hD insgesamt	14	14	0	6	43%	6	43%	0	0%
INSGESAMT	44	27	17	25	57%	10	37%	15	88%

Anlage 6: Auszubildende und Anwärter nach Laufbahngruppen und Ausbildungsberuf unter Berücksichtigung der Ausbildungsjahre – 30. Juni 2017

Informationen für Bewerberinnen und Bewerber

§ 11 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz n.F.: „Bei der Beurteilung der Eignung sind die Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen einzu- beziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerber- verfahren eingebracht wurden.“

In der Familienarbeit und im Ehrenamt können sog. Schlüsselqualifikationen trainiert und erworben werden, die - zusätzlich zu fachlichen Qualifikationen - für die Besetzung einer Stelle wichtig sein können, wenn sie in der Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung ihren Niederschlag gefunden haben. Es liegt in Ihrer Entscheidung, ob und wie Sie diese erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen (Schlüsselqualifikationen) mit den gängigen Begriffen an geeigneter Stelle (z. B. bei der Erörterung des Lebenslaufs) in das Personalgespräch einbringen möchten.

Schlüsselqualifikationen sind z.B.:

- **Planung, Organisation und Koordinierung**

(z.B. vorausschauend, zielorientiert planen; Umsetzungsschritte aufeinander abstimmen; Wichtiges von weniger Wichtigem trennen; Überblick über Aufgabenerledigung im Team behalten; ergebnisorientiert und pragmatisch vorgehen*)

Beispiele aus der Praxis:

Die Führung eines Haushaltes, insbesondere mit mehreren Familienmitgliedern erfordert ein hohes Maß an Managementfähigkeiten. Darüber hinaus sind diese Fähigkeiten gefragt z.B. beim Umzug der Familie, Neu- oder Umbau eines Eigenheims, Organisation der Betreuung der Kinder bzw. Pflegebedürftigen bei beruflicher Abwesenheit oder Erkrankungen, aber auch bei der Organisation von Familienfeiern oder Kindergeburtstagen.

- **Komplexes Problemlöseverhalten**

(z.B. komplexe Probleme schnell erfassen und schwierige Sachverhalte in kurzer Zeit analysieren; innovative, pragmatische Lösungen suchen und umsetzen*)

Beispiele aus der Praxis:

Komplexes Problemlöseverhalten kann erforderlich werden z.B. bei der Planung und Gestaltung des Familienurlaubs, in Umbruchphasen wie z.B. Einschulung, Übernahme von Pflegeaufgaben, aber auch bei altersgerechter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kinder. Auch bei der ehrenamtlichen Arbeit können schwierige Sachverhalte auftreten, die analysiert und gelöst werden müssen.

- **Kontakt- und Teamfähigkeit**

(z.B. sich gut auf verschiedene Situationen im Gespräch einstellen können; durch offene Äußerungen im Gespräch Vertrauen schaffen; durch Argumente überzeugen und dadurch auch gegen Widerstände zum Ziel kommen; Kontakte zu Menschen pflegen, die für die eigene Arbeit und die Arbeit des Teams wichtig sind*)

*Auszug aus Vortrag Dr. Marianne Vollmer, Kernkompetenzen als Erfolgsfaktoren, Dokumentation der Fachtagung des Sozialministeriums „Familienarbeit und Ehrenamt als Qualifikationsmerkmal“ am 30. Juni 1999.

Beispiele aus der Praxis:

Es erfordert eine besondere Teamfähigkeit, den Bedürfnissen der verschiedenen Familienmitglieder aller Altersstufen zufriedenstellend Rechnung zu tragen. Auch bei der Pflege sozialer Kontakte innerhalb und außerhalb der Familien, zur Nachbarschaft, zu Einzelpersonen oder Gruppen, sowie Institutionen, wie Kindergärten, Schule und Vereinen, sind diese Fähigkeiten gefragt.

- **Integrations- und Konfliktfähigkeit**

(z.B. fördernde und hemmende Voraussetzungen für gutes Zusammenarbeiten erkennen; lösungsorientiert Krisen und Probleme aufnehmen; bei Konflikten einen klaren Kopf behalten*)

Beispiele aus der Praxis:

Integrations- und Konfliktfähigkeit ist z.B. wichtig bei der Bewältigung von Krisen innerhalb der Familie, z.B. während der Pubertät, bei Geschwisterrivalität, bei Pflegebedürftigen in der Familie. Auch bei ehrenamtlicher Arbeit sind diese Fähigkeiten ein wichtiger Erfolgsfaktor.

- **Delegation und Führung**

(Arbeit angemessen delegieren und gut organisieren; wissen, welche Aufgaben delegierbar sind und an wen sie delegiert werden können; motivierend wirken; Lob und Anerkennung als Motivationsinstrument einsetzen; mit Disziplinproblemen umgehen können*)

Beispiele aus der Praxis:

Delegation und Führung können trainiert werden z.B. durch altersgerechte Aufgabenverteilung der Hausarbeit unter den Familienmitgliedern, angemessene Regelsetzung und -einhaltung, Organisation z.B. von Festen innerhalb der Familien, im Kindergarten, Schule, Altersheim oder Verein.

- **Initiative und Entscheidung**

(z.B. Initiative ergreifen, bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen heranziehen; Entscheidungen nicht hinausschieben oder auf andere abwälzen; kurz-, mittel- und langfristige Folgen der Entscheidung für sich und andere bedenken; den Entscheidungsspielraum nutzen, um Dinge voran zubringen*)

Beispiele aus der Praxis:

Um- und Neubau eines Eigenheims, Schulartenentscheidung für die Kinder, Gründung oder Leitung einer ehrenamtlichen Initiative oder einer Sammelaktion für soziale Zwecke setzen Initiative und Entscheidungskraft voraus.

- **Belastbarkeit**

(z.B. unter Zeitdruck planvoll arbeiten; mit Zeitdruck gut umgehen können; sich durch unvorhersehbare Ereignisse nicht aus der Ruhe bringen lassen; auch in kritischen Situationen die Ruhe behalten und angemessen in Stresssituationen reagieren*)

Beispiele aus der Praxis:

Die Reaktion auf unvorhersehbare Situation wie z.B. Unfälle, akute Erkrankungen, plötzliche Verschlechterung des gesundheitlichen Zustandes eines Pflegebedürftigen, aber auch unvorhersehbare finanzielle Belastungen z.B. durch Arbeitslosigkeit oder längere Erkrankung des Hauptverdieners können ein Gradmesser für Belastbarkeit sein.