



Chancengleichheitsplan

2018 – 2023



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN

Inhalt

	Seite
A. Textteil	4
Vorbemerkungen	4
Ausgangslage	4
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 verschiedenen Laufbahngruppen	22
2.1.1 höherer Dienst	22
2.1.2 gehobener Dienst	22
2.1.3 mittlerer Dienst	22
2.2 Telearbeit	24
2.3 Aufstieg	25
<u>3. Beurlaubungen</u>	27
<u>4. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion</u>	28
<u>5. Auszubildende</u>	30
<u>6. Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG - Personalmaßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit</u>	31
6.1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	31
6.2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG	32
<u>7. Inkrafttreten</u>	38

B. Grafiken

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017 (Mitarbeiter insgesamt einschl. Beurlaubte)	Anlage 1
Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017 (Beschäftigungsstruktur nach Laufbahngruppen)	Anlage 2
Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017 (Betrachtung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung)	Anlage 3
Aufstiegsbeamte am 30. Juni 2017	Anlage 4
Beurlaubte am 30. Juni 2017	Anlage 5
Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben am 30. Juni 2017	Anlage 6

A. Textteil

Vorbemerkungen

Ausgangslage

Die Sicherstellung der Chancengleichheit ist uns im Ministerium für Finanzen ein zentrales Anliegen. Wir sind hier auf einem guten Weg, haben aber auch in Zukunft noch Verbesserungsbedarf. So hat sich beispielsweise die Zahl der Frauen in Führungspositionen seit 1996 (8%) bis 2017 (30%) deutlich erhöht, ist aber insgesamt immer noch zu gering.

Nicht nur im Bereich der weiblichen Führungskräfte sondern in einer Vielzahl von weiteren Bereichen gilt es daher die bereits getätigten Bestrebungen weiter aufrechtzuerhalten und zu intensivieren.

Aber worauf haben wir schon in der Vergangenheit unser Augenmerk gelegt?

- **Frauen in Führungspositionen:**

Das Finanzministerium konnte im Bereich der Positionen ab der stellvertretenden Referatsleiterfunktion eine deutliche Steigerung in den letzten Jahren verzeichnen. Zum 30.06.2017 hatten 26 Frauen eine der 87 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inne. In den Besoldungsgruppen A14 - A16 hat sich der Frauenanteil seit 2012 deutlich gesteigert, in A16 beispielsweise von 19% auf 33%.

- **Geteilte Führungspositionen:**

Hier gibt es schon bislang die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung der Referatsleitung, um auch teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern die Teilhabe an Führungspositionen zu ermöglichen

- **Beurteilung:**

Für die Regelbeurteilung 2017 wurde nach statistischen Auffälligkeiten in Bezug auf Abweichungen zuungunsten von Frauen gesucht und im Rahmen der Beurteilung sichergestellt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zu Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auswirken.

Auch in Zukunft werden wir auf eine geschlechtergerechte Beurteilung in diesem Sinne achten.

- **Beförderungen:**

Das Finanzressort hat mit Erlass vom 09.12.2016 die Möglichkeit eröffnet, Personen während der ersten 24 Monate Elternzeit bzw. Beurlaubung zu befördern. So wurde im Finanzministerium eine Beamtin zur Referatsleiterin bestellt und im März 2018 während der Elternzeit befördert, und damit ein bis dato völlig neuer Weg beschritten.

- **Flexibilisierung Arbeitszeiten:**

Hier gibt es eine Vielzahl von wegweisenden Flexibilisierungsmodellen:

So ist die Beschäftigungsform der Teilzeitarbeit seit 2015 im Finanzministerium in 10%-Schritten wählbar und zwar im Regelfall ab 50% aufwärts, bei Beschäftigten in Elternzeit ab 25%, bei Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben ab 30%. Es wird darauf geachtet, dass sich Teilzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirkt.

Ein Aufstieg in den gehobenen oder höheren Dienst soll in Teilzeitbeschäftigung gleichermaßen wie in Vollzeit möglich sein.

Die Rahmenarbeitszeiten im Finanzministerium wurden dauerhaft auf 6:00 bis 22:00 Uhr ausgeweitet.

Im Hause besteht zudem die Möglichkeit alternierender Telearbeitsplätze. Auch dies unter der Maßgabe, dass sich eine Entscheidung für einen Telearbeitsplatz nicht negativ auf den beruflichen Werdegang ausüben darf.

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie und letztlich auch zur Gestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wurde das Freistellungsjahr eingeführt.

- **Das Finanzministerium wurde im Oktober 2017 im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens erneut als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.**

Durch die Zurverfügungstellung von Kita-Belegplätzen unterstützt das Finanzministerium seine Beschäftigten in der Möglichkeit eines zeitnahen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit. In den Ferienzeiten gibt es

Kinderbetreuungsprogramme und auf Betreuungsnotfälle kann im Hause flexibel auf die Bedürfnisse der Beschäftigten reagiert werden (Notfall-Notebooks, Eltern-Kind-Zimmer etc.)

In der Rückschau bleibt also festzuhalten, dass schon viel getan wurde, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, dass aber andererseits auch noch viel Arbeit vor uns liegt.

So wollen wir in den kommenden Jahren unseren Fokus weiterhin auf die Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen legen. Bis 2023 werden im Hause 18 Funktionsstelleninhaber in den Ruhestand gehen. Weiteren Nachsteuerungsbedarf haben wir beim Aufstieg in eine höhere Laufbahn. Um Frauen, die in der Regel noch immer die Hauptlast in der Kindererziehung tragen, tatsächlich gleiche Karrierechancen einzuräumen, müssen wir auch außergewöhnliche Wege gehen. Unsere Kreativität und Flexibilität als Vorgesetzte beim Umgang mit den Krankheitszeiten der Kinder unserer Beschäftigten sind an dieser Stelle als ein Aspekt unter vielen gefragt.

Auch die Beurlaubung und Teilzeit aus familiären Gründen verdient unsere Unterstützung und vollen Respekt. Denn die Doppelbelastung aus Familie und Beruf führt meist zu mehr als 100 % Belastung.

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.

Das Chancengleichheitsgesetz hat dabei 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, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen

Inhalt

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für das Finanzministerium. Auch der dem Finanzministerium nachgeordnete Bereich erstellt regelmäßig Chancengleichheitspläne, in denen auf eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen, auch in Führungspositionen, eingegangen wird.

Gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG enthält der vorliegende Chancengleichheitsplan des Finanzministeriums eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur. Er stellt dar, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür werden nach dem neuen ChancenG alle 6 Jahre folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

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

Die ermittelten Daten sind als Anlage zum Chancengleichheitsplan in Tabellenform beigefügt. Der Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Zeitraum 30.06.2017 bis 30.06.2023. Der vorangegangene Chancengleichheitsplan des ehemaligen Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (MFW) bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2012.

Nach Trennung der beiden Ministerien in 2016 wird nun wieder ein eigener Chancengleichheitsplan für das Ministerium für Finanzen vorgelegt. Er zeigt die Beschäftigtenstruktur des Ministeriums¹ zum Stichtag 30.06.2017 auf und legt

¹ Die Zahlen beziehen sich entsprechend der Praxis der Personaldatenerfassung auf das Finanzministerium als Stammdienststelle. Abordnungen aus dem Finanzministerium sind in den Zahlen

Zielvorgaben fest. Ein zahlenmäßiger Vergleich mit den Strukturdaten des letzten Chancengleichheitsplans des ehemaligen MFW kann nur überschlägig gezogen werden. Eine Analyse der Veränderungen und des Erfolgs der bisher eingesetzten frauenfördernden Maßnahmen der vorangegangenen fünf Jahre ist durch die Besonderheiten der Ressortumbildung nur bedingt möglich. Das Finanzministerium umfasst nur knapp die Hälfte an Beschäftigten im Vergleich zum MFW. Ein aussagekräftiger Vergleich kann nur bei einer Kontinuität in der Beschäftigtenstruktur gezogen werden. Diese liegt nicht vor, sodass zwar eine Darstellung der Zahlen erfolgt, insoweit aber eine eingeschränkte Bewertung vorgenommen wird.

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. Chancengleichheit ist dabei ausdrücklich als Querschnittsaufgabe dargestellt, die nicht nur von Personalverwaltung und Personalvertretungen, sondern vollumfänglich in allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die ihrerseits für die Berücksichtigung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen Verantwortung tragen. Die aufgezeigten Maßnahmen sollen diesen kontinuierlichen Prozess unterstützen.

enthalten. Abordnungen in das Finanzministerium bleiben unberücksichtigt. Diese Personen werden in den Chancengleichheitsplänen ihrer jeweiligen Stammdienststelle erfasst.

Befristet Beschäftigte sind erfasst, soweit sie nicht als Ersatzkräfte eingestellt sind.

1. Personalbestand

Im Folgenden wird der Personalbestand des Finanzministeriums anhand der zum Stichtag 30.06.2017 ausgewerteten Daten gemäß der Vorgaben des ChancenG dargestellt und der Vergleich der Prozentwerte zum vorherigen Chancengleichheitsplan des MFW gezogen, auch wenn diesem Chancengleichheitsplan ein anderer Personalkörper zugrunde lag.

1.1 Gesamtüberblick

Der Personalbestand des Ministeriums für Finanzen umfasste am 30.06.2017 insgesamt 314 Beschäftigte einschließlich der ohne Bezüge Beurlaubten. 155 der Beschäftigten waren Frauen, was einem Frauenanteil von 49 % entspricht (gegenüber bisher 50% zu Zeiten des MFW mit 701 Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2012).

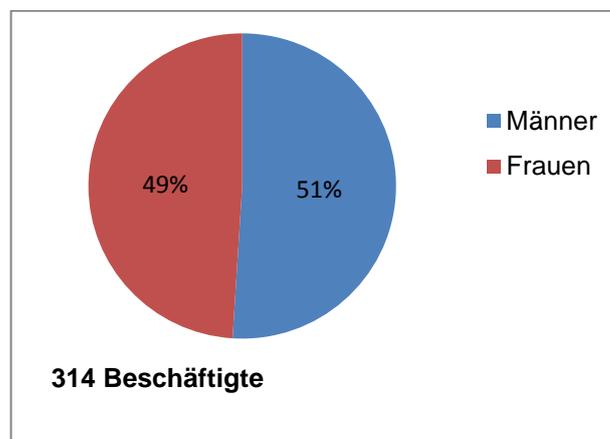


Abbildung 1: Beschäftigte des Finanzministeriums zum Stichtag 30.06.2017 (prozentuale Darstellung)

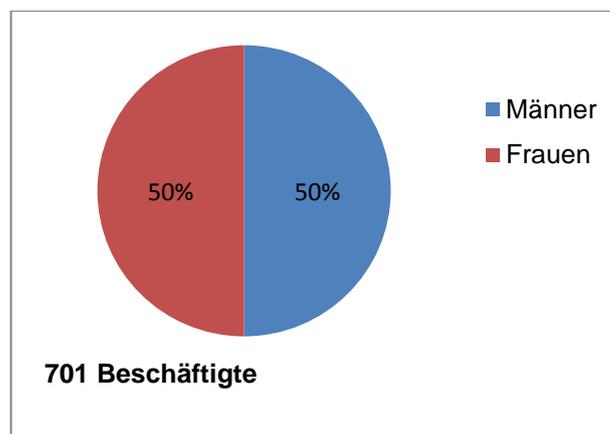


Abbildung 2: Beschäftigte des MFW zum Stichtag 30.06.2012 (prozentuale Darstellung)

1.2 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

1.2.1 Laufbahngruppe des höheren Dienstes

Personalbestand höherer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2017 waren im höheren Dienst 133 Personen beschäftigt, 44 davon weiblich. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit am Stichtag 33% (MFW 30%).

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:

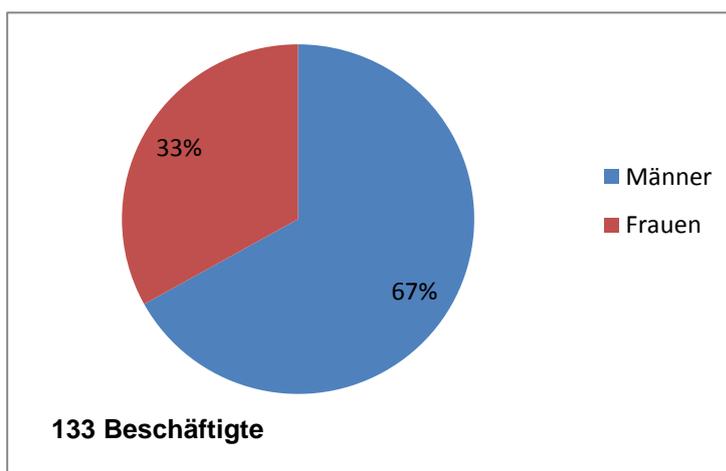


Abbildung 3: Beschäftigte im höheren Dienst zum Stichtag 30.06.2017

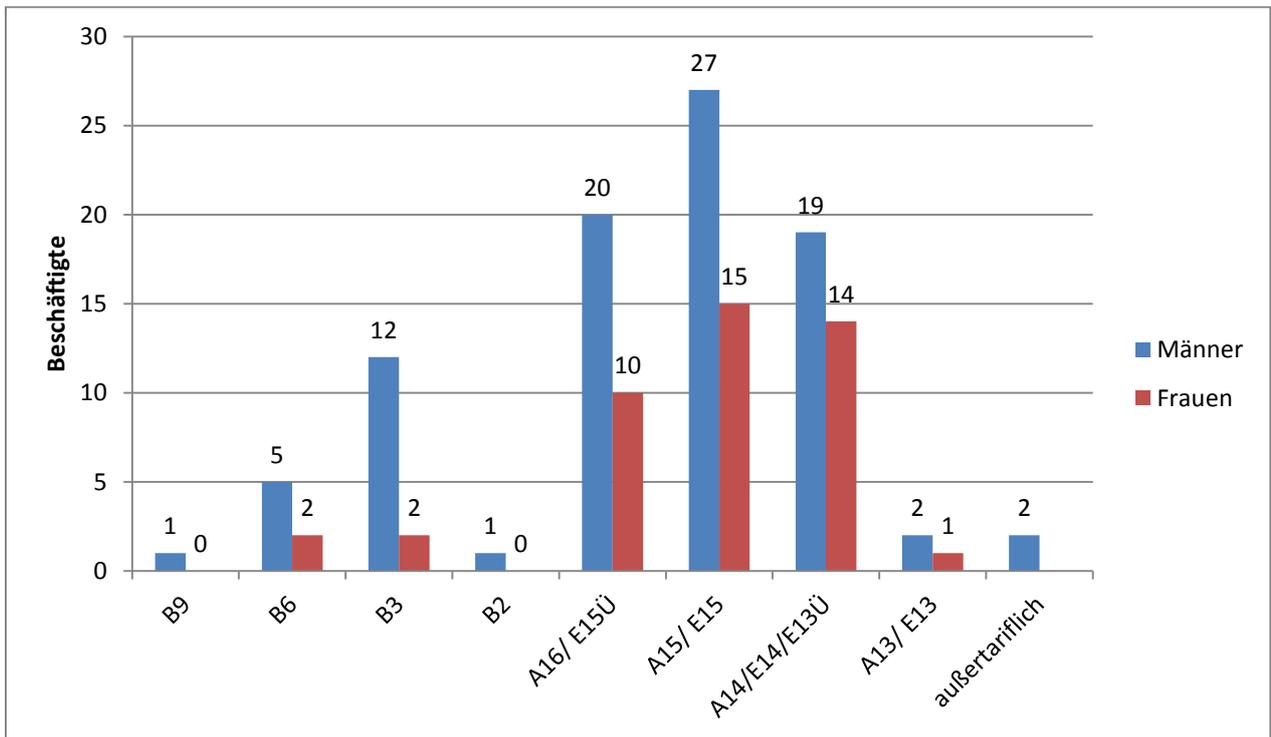


Abbildung 4: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

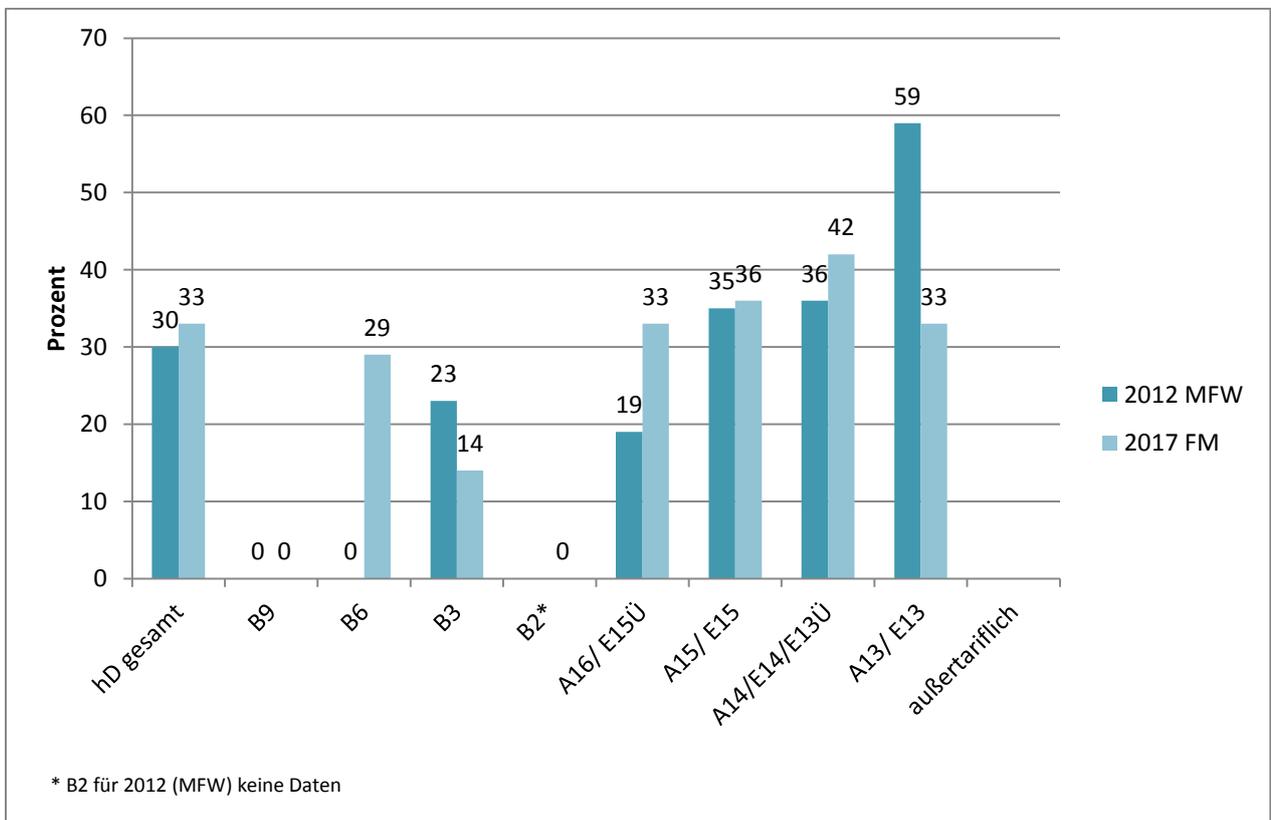


Abbildung 5: Weibliche Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

Von den 133 Beschäftigten im höheren Dienst entfallen 105 auf die Besoldungsgruppen A14 bis A16 und vergleichbare Arbeitnehmer. Es besteht dort ein Frauenanteil von durchschnittlich 37% (MFW 2012: 30%).

Bilanz

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des höheren Dienstes ist weiter gestiegen. Er beträgt nunmehr 33% statt bisher 30%. 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. Vor allem in der Besoldungsgruppe A16/E15Ü ist ein deutlicher Anstieg von 19% auf 33% 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 14% noch eine Unterrepräsentanz der Frauen. Aber auch in den Besoldungsgruppen A15/E15 (Steigerung von 35% auf 36% im Vergleich zu 2012) und A14/E14 (Steigerung von 36% auf 42% im Vergleich zu 2012) sind Frauen unterrepräsentiert.

Ausblick

Der hohe Anteil an Frauen im Eingangsstadium des höheren Dienstes (Bes.Gr. A13/BAT IIa) zum Stichtag der letzten Chancengleichheitspläne im Jahr 2012 wirkt sich beim ersten Beförderungsstadium mit einem Frauenanteil von 42% aus. Auch im zweiten und dritten Beförderungsstadium zeigt sich die Auswirkung hiervon durch einen höheren Frauenanteil. Daher ist zu erwarten, dass die Repräsentanz von Frauen in den höheren Ämtern in den kommenden Jahren ebenfalls steigen wird.

1.2.2 Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes

Personalbestand gehobener Dienst

Am Stichtag 30.06.2017 waren im gehobenen Dienst 118 Personen beschäftigt. 66 Beschäftigte waren Frauen, was einem Anteil von 56% entspricht (gegenüber 54% im Jahr 2012).

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:

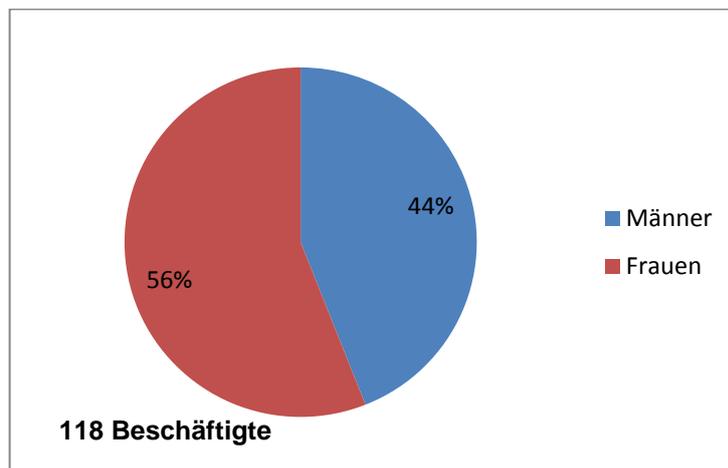


Abbildung 6: Beschäftigte im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2017

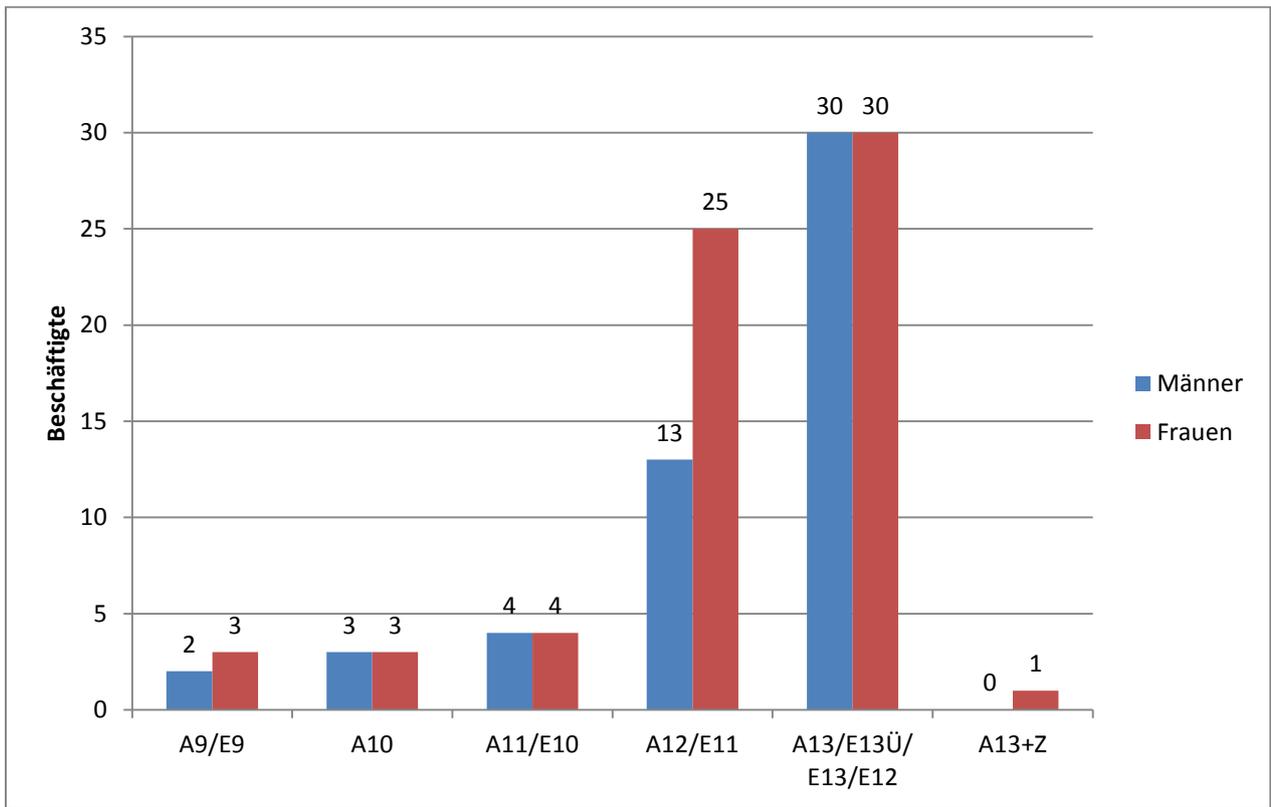


Abbildung 7: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

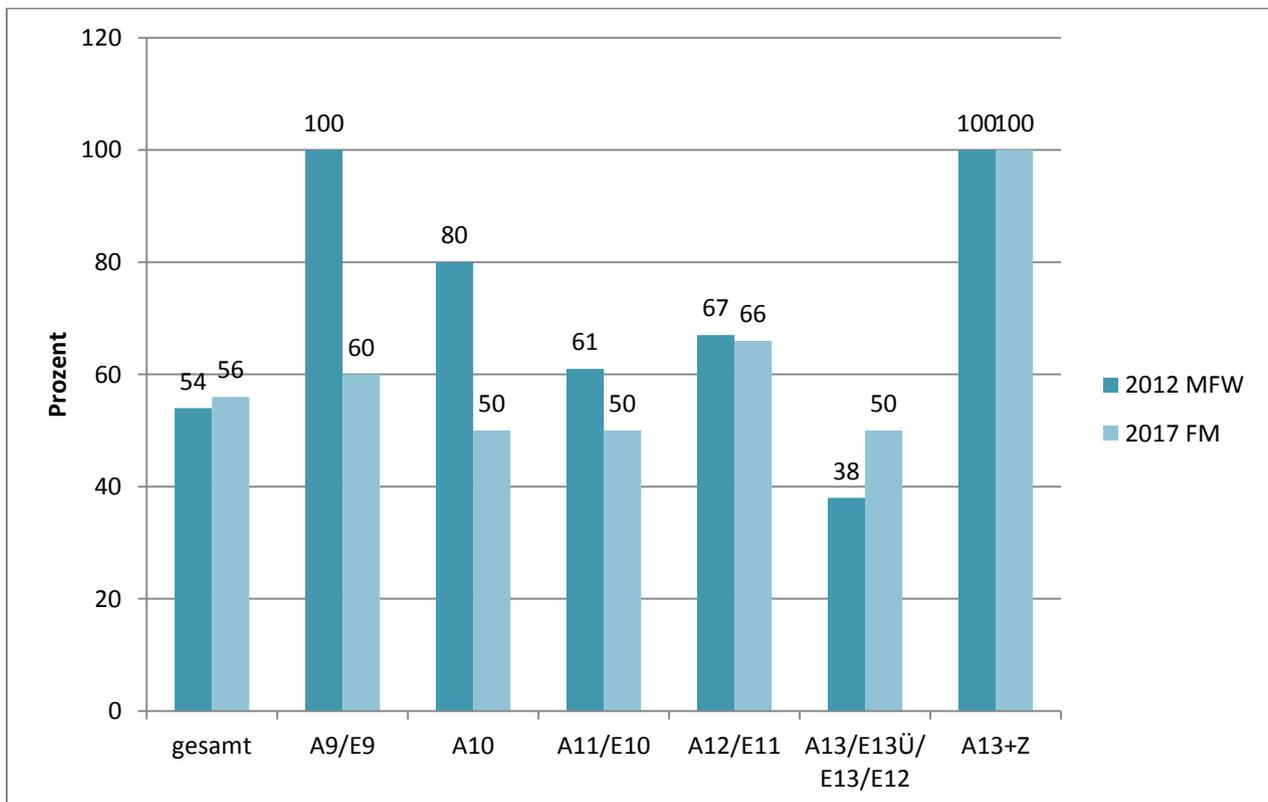


Abbildung 8: Weibliche Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

In allen Ämtern des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil zwischen 50% und 60%. Trotz des prozentualen Rückgangs in einzelnen Besoldungsgruppen gegenüber dem Stichtag 30.06.2012 (MFW) herrscht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Bilanz

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes ist weiter auf 56% gestiegen (gegenüber 30.06.2012 MFW 54%) und spiegelt die relativ gleichmäßige Verteilung zwischen Frauen und Männern wider, die den Bereich des gehobenen Dienstes prägt. Im Beförderungsamt A12 sind mit 66% mehr Frauen als Männer vertreten.

Im Eingangsamt und im Beförderungsamt A12 ist eine leichte Überrepräsentanz von Frauen gegeben. Im höchsten Beförderungsamt A13 ist der Anteil an Frauen auf insgesamt 50% gestiegen (bisher 38%).

Ausblick

Insgesamt ist der Anteil an Frauen und Männern relativ ausgeglichen. Es ist damit zu rechnen, dass das Verhältnis auch in den kommenden Jahren ausgeglichen bleibt. Somit besteht bei gleichbleibender Personalpolitik und entsprechender Bewerberlage kein weiterer Handlungsbedarf.

Diese Erhöhung des Frauenanteils auch in den höheren Beförderungsmöglichkeiten eröffnet auch Förderungsmöglichkeiten im Sinne eines Aufstiegs.

1.2.3 Laufbahngruppe des mittleren Dienstes

Personalbestand mittlerer Dienst

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 63 Personen im mittleren Dienst beschäftigt. 45 davon waren Frauen, was einem Anteil von 71% entspricht. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes, insgesamt und differenziert nach den jeweiligen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen, ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

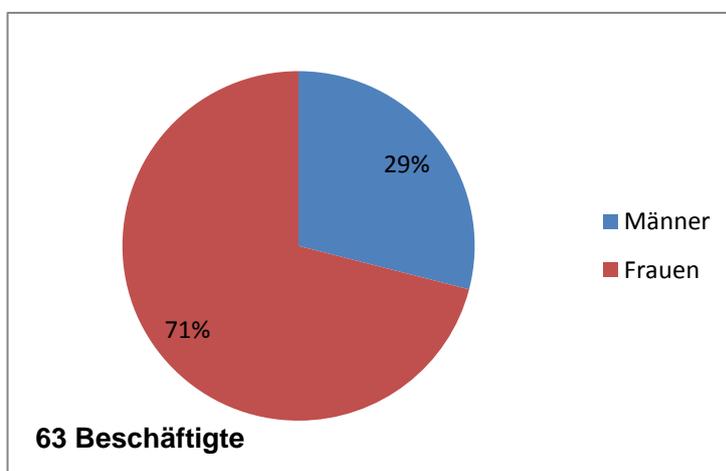


Abbildung 9: Beschäftigte im mittleren Dienst zum Stichtag 30.06.2017

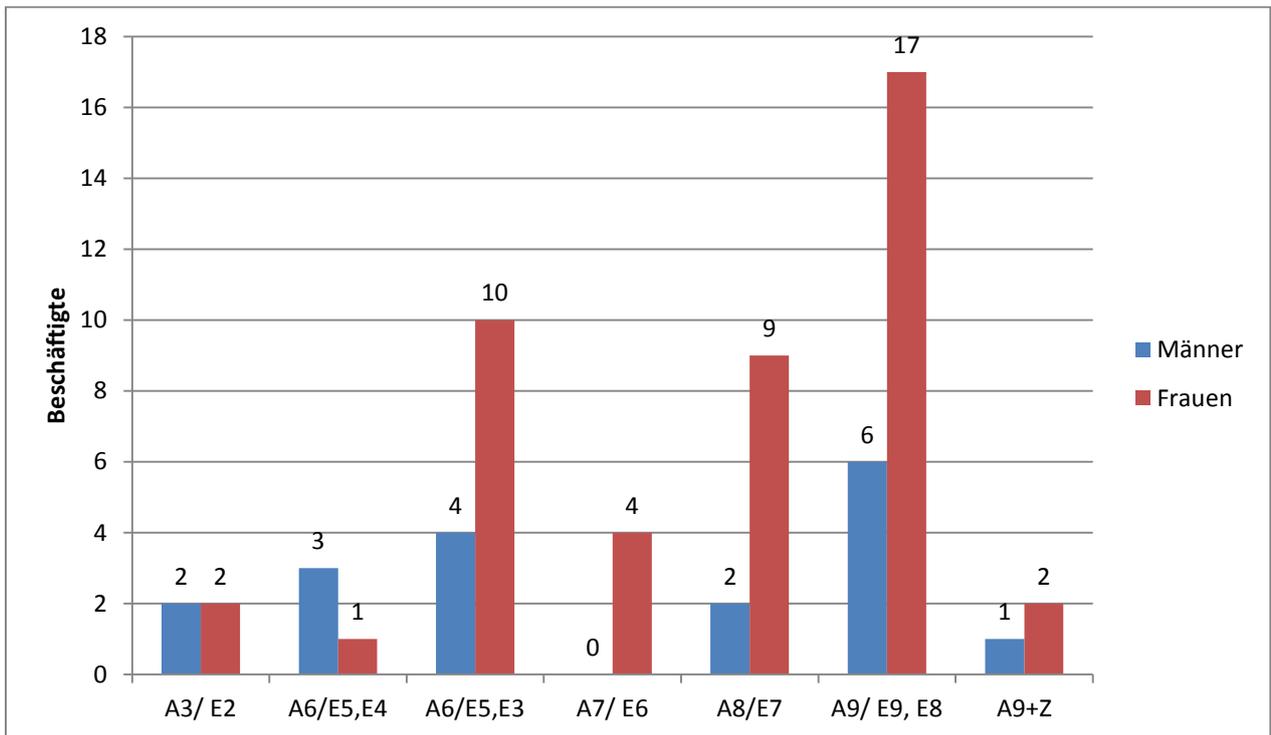


Abbildung 10: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

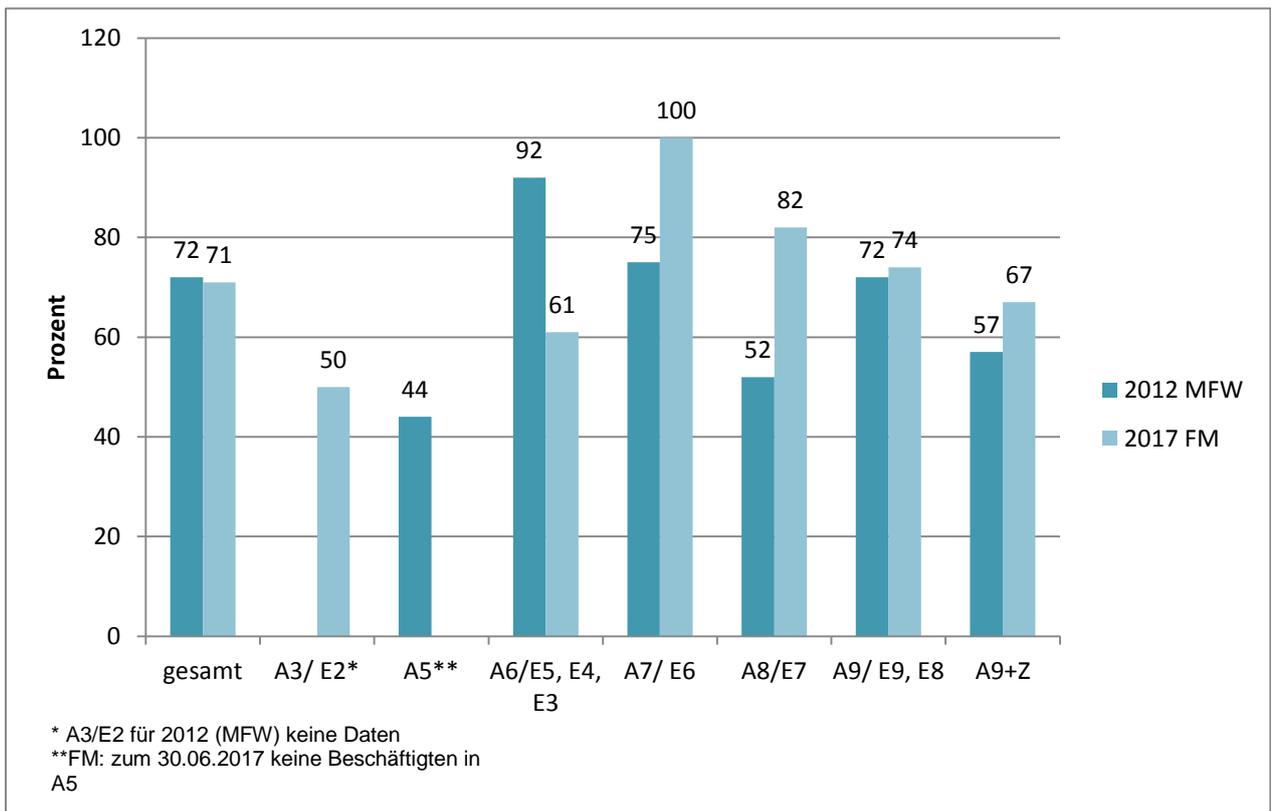


Abbildung 11: Weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestand eine zum Teil deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Da die jeweiligen Besoldungsgruppen außer A6/E5, E3 und A9/E9, E8 nur zwischen 3 und 11 Personen stark sind, fallen aussagekräftige Interpretationen schwer. In den beiden Gruppen mit einer höheren Personenzahl, A6 und A9, ist der Frauenanteil jedoch deutlich höher (71% bzw. 74%).

Bilanz

Der Frauenanteil am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes überwiegt insgesamt deutlich. In den oberen Besoldungsgruppen A6 bis A9 und bei den vergleichbaren Arbeitnehmern hat sich der Frauenanteil (von 67% auf 73%) 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 im Berichtszeitraum verändert haben:

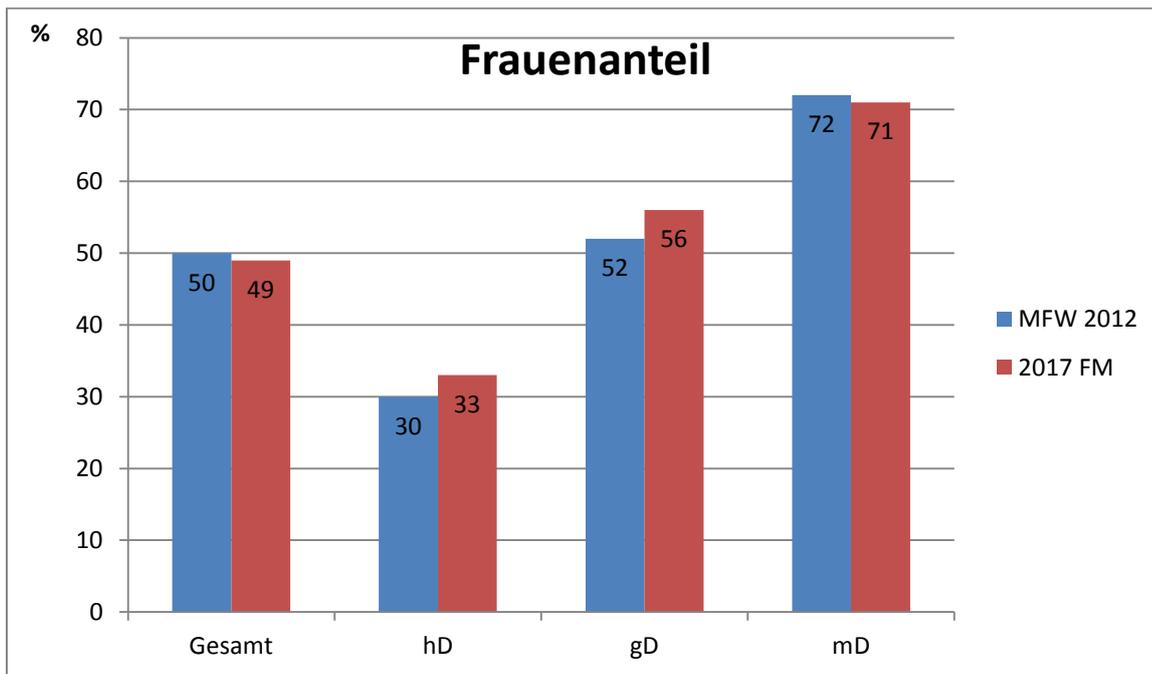


Abbildung 12: weibliche Beschäftigte je Laufbahngruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017

Damit ergeben sich folgende Veränderungsdaten bei den Frauenanteilen in den jeweiligen Laufbahngruppen:

	30.06.2012	30.06.2017	Veränderung
	MFW	FM	
im höheren Dienst	30%	33%	insgesamt leichter Anstieg
im gehobenen Dienst	52%	56 %	insgesamt leichter Anstieg
im mittleren Dienst	72 %	71 %	insgesamt etwa gleich
am Gesamtpersonal	50 %	49 %	insgesamt etwa gleich

Ausblick

Im Gesamtpersonal konnte eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen erreicht werden, wobei der höhere Dienst mit 33% Frauen weiterhin und vor allem in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes noch unterrepräsentiert ist. Es ist zu erwarten, dass der Anstieg des Anteils der Frauen um weitere 3%-Punkte in diesem Bereich insgesamt 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 an Frauen fort. Auch im höchsten Beförderungsniveau des gehobenen Dienstes konnte der Frauenanteil soweit gesteigert werden, dass das Verhältnis von Frauen und Männern dort nun ausgeglichen ist.

Der Anstieg des Anteils der Frauen an den Gesamtbeschäftigten wird zu gleichen Teilen vom höheren und vom gehobenen Dienst getragen. Im gehobenen Dienst besteht eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Im mittleren Dienst besteht eine „konstante“ Überrepräsentanz von Frauen. Maßnahmen im Sinne des ChancenG sind daher nicht erforderlich.

2. Teilzeitbeschäftigung²

Am Stichtag 30.06.2017 arbeiteten 244 Beschäftigte in Vollzeit, 52 Beschäftigte in Teilzeit. 18 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug damit 17%.

83% der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2017 waren weiblich, 17% männlich. Die Verteilung zwischen den Geschlechtern entspricht damit der des Stichtags 30.06.2012 (MFW).

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

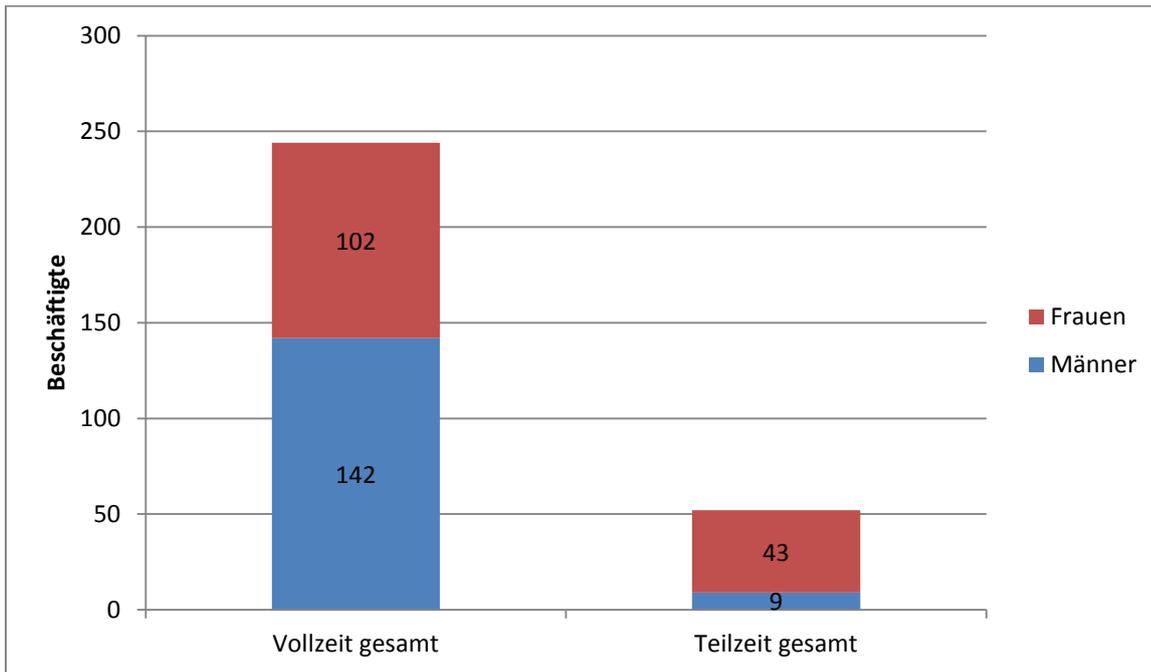


Abbildung 13: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit (Darstellung in absoluten Zahlen)

Von den weiblichen Beschäftigten arbeiteten 102 in Vollzeit, 43 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 29,65% unter den weiblichen Beschäftigten (bisher: 36 %). Von den männlichen Beschäftigten arbeiteten 142 in Vollzeit, 9 in Teilzeit. Das entspricht einem Teilzeit-Anteil von 5,96% unter den männlichen Beschäftigten (bisher: 5,9%).

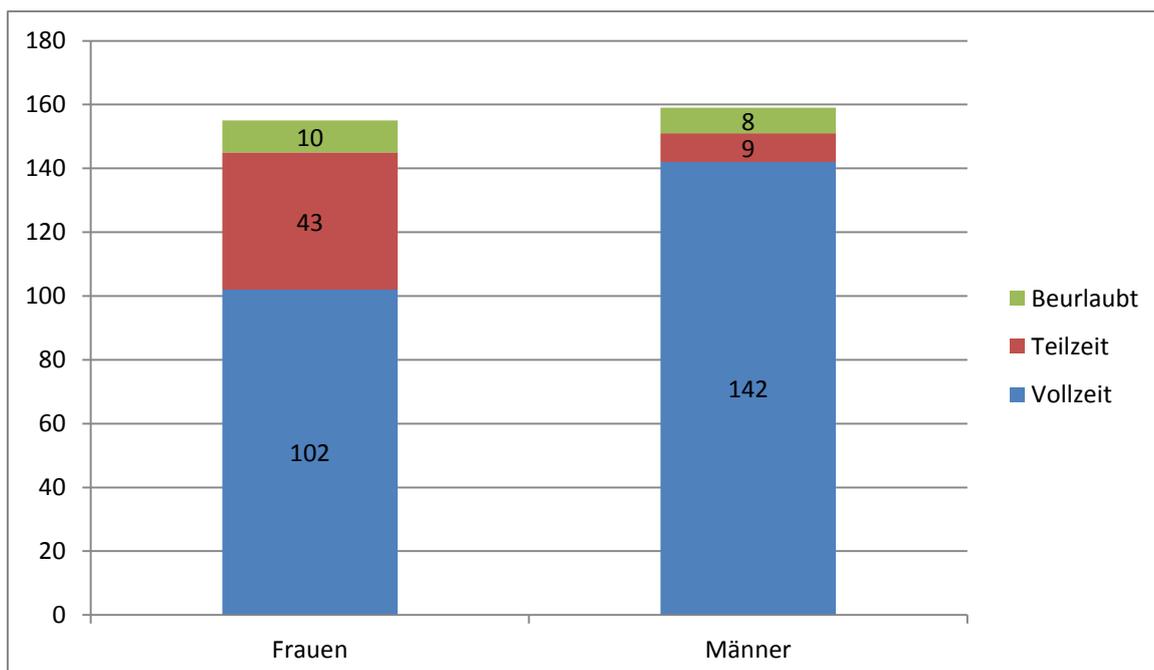


Abbildung 14: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit sowie Beurlaubungen, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

2.1 Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Laufbahngruppen

Höherer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2017 befinden sich unter den 133 Beschäftigten (darunter 44 Frauen) 10 Teilzeitbeschäftigte (6 Frauen, 4 Männer). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes betrug damit 60%.

Zum Vergleich: Zum Stichtag 30.06.2012 waren von 22 Teilzeitbeschäftigten 14 Frauen und 8 Männer. Damit betrug der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes 63%.

Gehobener Dienst

Zum Stichtag 30.06.2017 befinden sich unter den 118 Beschäftigten (darunter 66 Frauen) 26 Teilzeitbeschäftigte (22 Frauen, 4 Männer), damit betrug der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes 85%.

Zum Vergleich: Zum Stichtag 30.06.2012 waren von 52 Teilzeitbeschäftigten 44 Frauen und 8 Männer, dies entspricht ebenfalls einem Frauenanteil von 85%.

Mittlerer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2017 befinden sich unter den 63 Beschäftigten (darunter 45 Frauen) 16 Teilzeitbeschäftigte (15 Frauen, 1 Mann), damit waren 94% der Teilzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes Frauen.

Zum Vergleich: Zum 30.06.2012 waren von 55 Teilzeitbeschäftigten 50 Frauen und 5 Männer, dies entspricht einem Frauenanteil von 90%.

Untenstehend grafisch dargestellt sind die Teilzeitbeschäftigten des Finanzministeriums aufgegliedert nach Beschäftigungsanteilen³. Sofern künftig die Teilzeitbeschäftigung zunimmt, soll auch der Grad der Teilzeitbeschäftigung auf Handlungsbedarf dahingehend überwacht werden, ob sich aus der Teilzeitbeschäftigung Nachteile hinsichtlich Beförderung und Aufstieg ergeben.

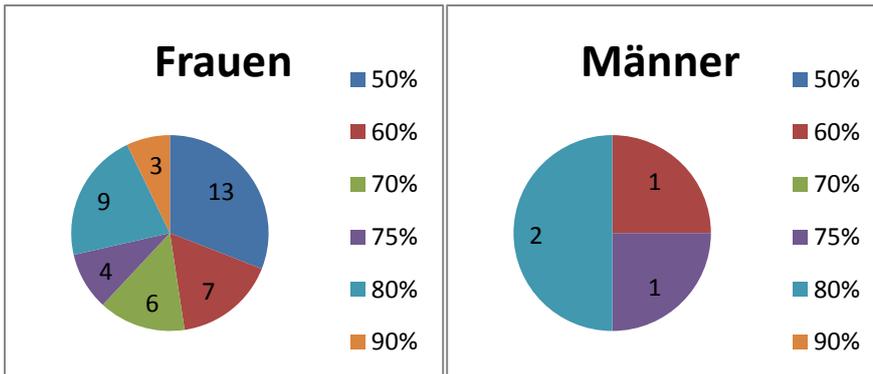


Abbildung 15: Überblick Teilzeitanteile Frauen und Männer

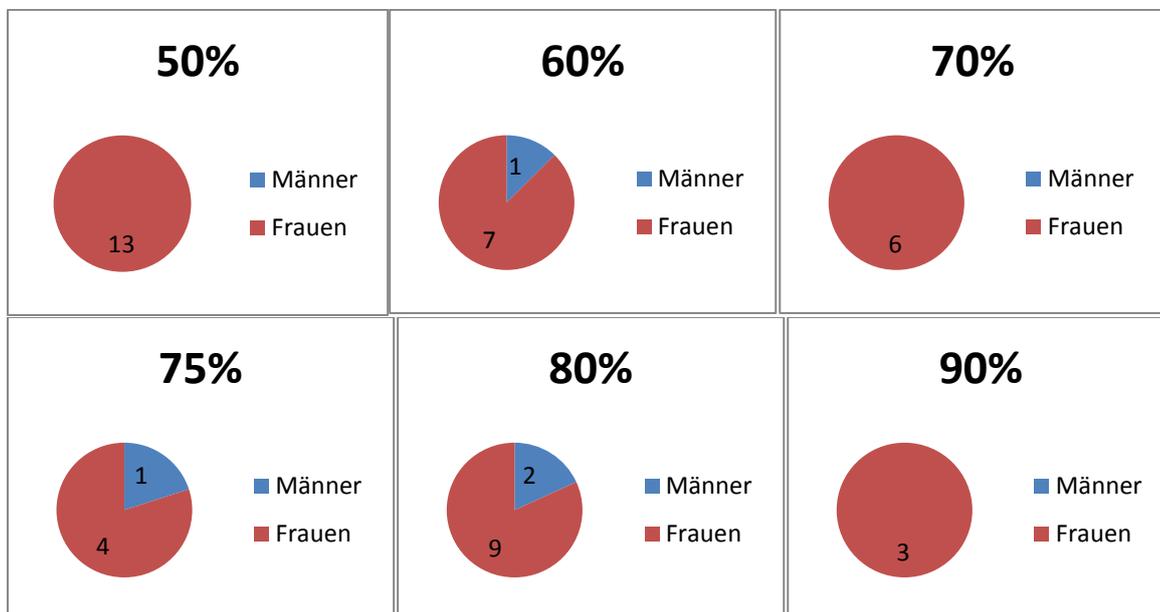


Abbildung 16: Frauen und Männer in Teilzeit nach Beschäftigungsanteilen

³Beschäftigte des Finanzministeriums (inkl. Abordnungen an andere Dienststellen, ohne Beurlaubungen, Zuweisungen, Freistellungen, ohne Abordnungen von einer anderen Dienststelle, ohne individuelle Vereinbarungsmodelle im Angestelltenbereich).

Bilanz und Ausblick

Teilzeitarbeit bleibt 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 beim Aufstieg eine Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auswirkt. Auch die Akzeptanz der Teilzeitarbeit soll weiterhin gesteigert werden(vgl. hierzu unten Kapitel 6).

2.2 Telearbeit

Das Finanzministerium und der Personalrat des Finanzministeriums verfolgen das Ziel der Gewährleistung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie. Im Finanzministerium besteht zur Erreichung dieses Ziels die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Hierzu besteht eine Dienstvereinbarung zwischen dem Finanzministerium und dem örtlichen Personalrat. Danach 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. Eine familiäre Betreuungssituation liegt vor, wenn mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und mit der antragstellenden Person eine Haushaltsgemeinschaft in einer gemeinsamen Wohnung bildet, zu betreuen ist und bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Die Dienstvereinbarung beruht im Wesentlichen auf folgenden Eckpunkten:

- Eindeutige Definition der Vergabekriterien (sachliche und persönliche Voraussetzungen, u.a. die Geeignetheit des Aufgabengebiets).
- Antragsverfahren, Antragstellung ist jederzeit möglich.
- Eindeutige und transparente Regelung des Vergabeverfahrens.

- Beendigung der Telearbeit bei Wegfall der Vergabevoraussetzungen oder aus wichtigen Gründen.
- Dienststelle und Bedienstete schließen eine Vereinbarung über die Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes.
- Festschreibung eines Benachteiligungsverbot mit den Komponenten dienstliche Beurteilung, Übertragung von Aufgaben, Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Es wird darauf geachtet, dass sich die Teilnahme an Telearbeit nicht negativ auf den beruflichen Werdegang und die dienstliche Beurteilung auswirkt. Die Akzeptanz der Maßnahme zeigt sich an der Tatsache, dass derzeit 44 Beschäftigte⁴ des Finanzministeriums Telearbeitende sind, davon 25 Frauen.

Zum Stichtag 30.6.2017 waren an 38 Beschäftigte Telearbeitsplätze vergeben. Davon sind 15 Männer und 23 Frauen. Damit nutzten 12% der Beschäftigten einen Telearbeitsplatz, von den Beschäftigten mit Telearbeitsplatz waren 61% Frauen.

Zum Stichtag 30.06.2012 waren 53 Beschäftigte des MFW mit einem Telearbeitsplatz ausgestattet, dies entspricht 7,5%. 64% dieser Telearbeiter waren Frauen. Ein exakter Vergleich lässt sich aufgrund der Ressortumbildung nicht ziehen, dennoch: auch Telearbeit ist überwiegend ein Frauenthema. Die Akzeptanz der Telearbeit scheint sich insgesamt zu erhöhen.

2.3 Aufstieg

Zum 30.06.2017 waren 30 Beschäftigte des höheren Dienstes Aufstiegsbeamtinnen und -beamte, davon 10 Frauen und 20 Männer. Damit sind Frauen beim Aufstieg in den höheren Dienst mit einem Anteil von 33% unterrepräsentiert. Von den 30 Aufstiegsbeamtinnen und -beamten waren drei zum Stichtag 30.06.2017 in Teilzeit beschäftigt, mit Beschäftigungsanteilen von 70% bzw. 80%. Das Ziel ist, auch bei Teilzeitbeschäftigung den Aufstieg gleichermaßen zu ermöglichen wie bei durchgängiger Vollzeitbeschäftigung.

Von den drei Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag sind 2 weiblich. 4 der Aufstiegsbeamten

⁴Anzahl ohne Beurlaubte.

sind Telearbeiter, 2 davon Frauen (s. auch die Ausführungen unter 6.2).

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst haben 4 Personen gemacht, davon eine Frau und 2 Männer. Auch beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst besteht mit 25% Frauenanteil eine Unterrepräsentanz.

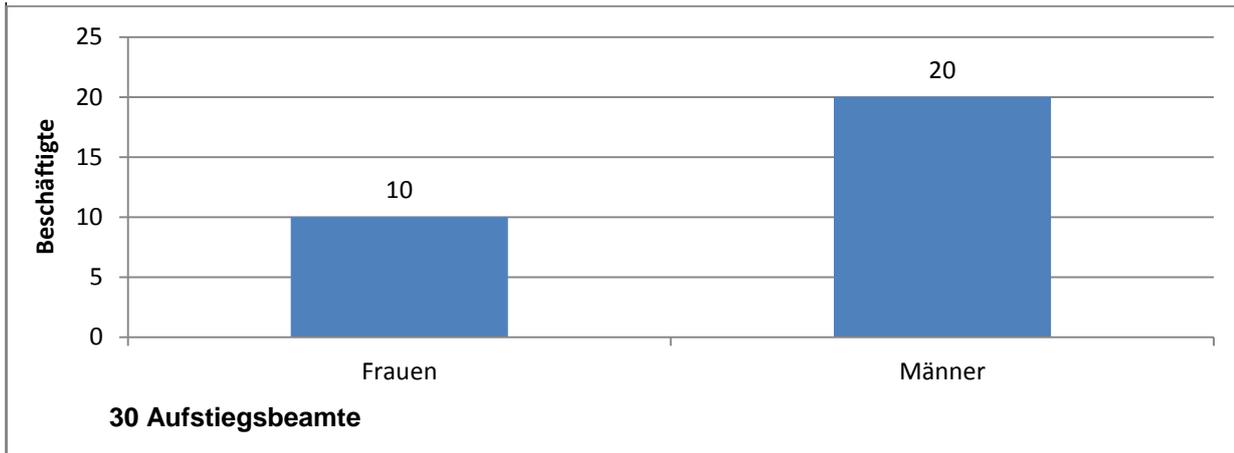


Abbildung 17: Aufstiegsbeamte in den höheren Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

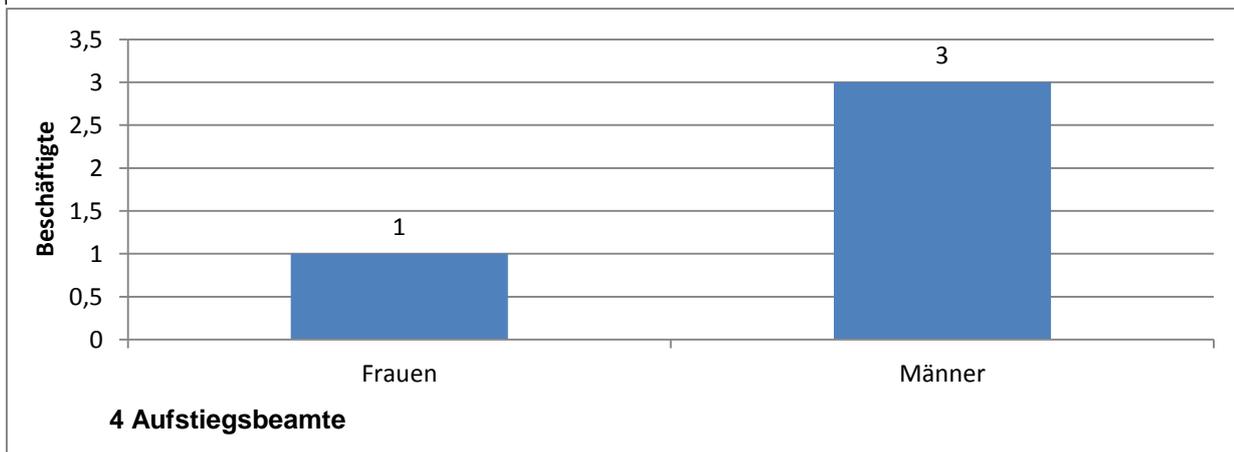


Abbildung 18: Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

2. Beurlaubungen⁵

Am Stichtag 30.06.2017 waren insgesamt 18 Beschäftigte (10 Frauen, 8 Männer) ohne Bezüge beurlaubt, das entspricht einer Beurlaubten-Quote von 5,7%. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist nahezu ausgeglichen.

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

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	1	7	8
Gehobener Dienst	7	1	8
Mittlerer Dienst	2	0	2
insgesamt	10	8	18

Damit gehörten 44% der Beurlaubten dem höheren, 44% dem gehobenen und 11% der Beurlaubten dem mittleren Dienst an.

Beurlaubungen im höheren Dienst wurden zu 12,5% von Frauen, im gehobenen Dienst zu 87,5% von Frauen und im mittleren Dienst zu 100% von Frauen wahrgenommen.

Ausblick

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

⁵ Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

3. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

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 Beauftragte für Europäische Finanzkontrolle erfasst.

Von den 87 Beschäftigten, die diese Funktionsstellen innehatten, waren 26 Frauen und 61 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 30 % (gegenüber 21 % im Jahr 2012).

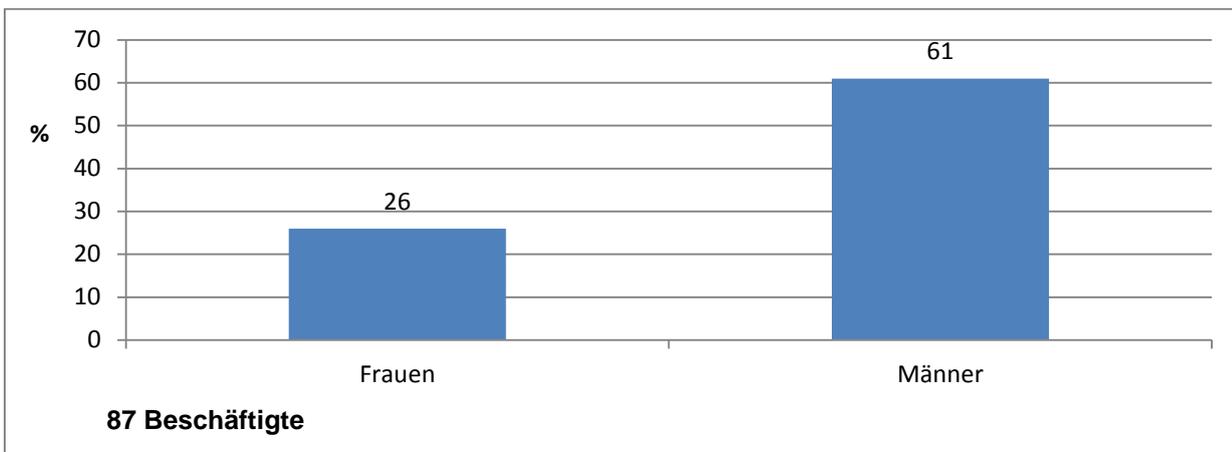


Abbildung 19: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

Fünf Inhaber von Funktionsstellen arbeiteten in Teilzeit. Zum Stichtag 30.06.2017 waren vier davon Frauen. Aufgeteilt nach den Funktionen ergibt sich folgendes Bild: Es gab am Stichtag 30.06.2017 zwei Abteilungsleiterinnen und 7 Referatsleiterinnen. In den vergleichbaren Positionen (Zentralstelle, Stelle für Presse und Öffentlichkeitsarbeit und Beauftragter für Europäische Finanzkontrolle) gab es 2 Frauen. Insgesamt hatten 15 Frauen die Funktion von Stellvertretern dieser Position inne.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungsposition konnte langfristig von 8% in 1996 auf nun 30% mehr als verdreifacht werden. Trotz dieser Steigerung besteht nach wie

vor ein deutlicher Mehranteil an Männern in den Spitzenfunktionen, Frauen sind unterrepräsentiert.

Eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen ist die Familienpause sowie Pflēgetätigkeiten, da Familienarbeit nach wie vor größtenteils von Frauen geleistet wird. Wichtig sind deshalb auch in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie, bzw. von Führungsfunktion und Familie, vgl. hierzu die detaillierten Ausführungen bei Ziffer 6.

Ausblick

Es ist deutlich zu erkennen, dass es immer mehr Frauen in Führungspositionen gibt. Diese Entwicklung wird sich vermutlich auch fortsetzen, da durch verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer mehr Frauen die Möglichkeit bekommen, Führungspositionen einzunehmen. Im Rahmen des audit berufundfamilie gibt es insbesondere folgende Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen führen:

- Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten werden genutzt (u. a. unterhäftige Teilzeit, Telearbeit)
- Förderung geteilter Dienstposten
- Geteilte Führungspositionen, vor allem für Beschäftigte in Teilzeit, werden ermöglicht
- Möglichkeit, das Kind im Notfall mit zur Arbeit zu bringen
- Gesprächseinladung an in Elternzeit befindliche Beschäftigte
- Den Beschäftigten stehen für Kinder von 6 Monate bis 6 Jahre Belegplätze in einer neuen Kindertagesstätte zur Verfügung.

Bis zum 30.06.2023 werden voraussichtlich 18 Funktionsstelleninhaber aus Altersgründen aus dem Ministerium ausscheiden. Insofern wird es einige Stellen geben, die mit Frauen besetzt werden können.

4. Auszubildende

Am Stichtag 30.06.2017 waren beim Ministerium für Finanzen 4 Anwärter (2 Frauen und 2 Männer) in Ausbildung beschäftigt.

5. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 2 und 3 ChancenG

5.1 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.

Das Finanzministerium sieht aber insbesondere in den Laufbahngruppen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind - unabhängig von der Repräsentanz im jeweiligen Eingangsamtsamt - die Aufgabe, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei der Beförderung und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu bevorzugen. Dies ist insbesondere im höheren Dienst zu beachten.

Gemäß § 6 Abs. 2 Satz 4 ChancenG ist 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. Daher ist bei der Übertragung von Funktionen und Personalentwicklungsmaßnahmen besonders auf die Berücksichtigung von Frauen hinzuwirken, um die funktionellen Voraussetzungen für spätere Beförderungen zu schaffen.

5.2 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 30.06.2017 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. Laut Europäischer Kommission sind in Unternehmen in Deutschland 2017 nur 22% der Führungspositionen mit Frauen besetzt, damit wird der europäische Durchschnitt von 35% nicht erreicht.⁶ Obwohl der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des Finanzministeriums mit 30% deutlich über dem Wert der freien Wirtschaft liegt, sind - insbesondere im europaweiten Vergleich - Maßnahmen zur Chancengleichheit erforderlich: Dass eine vollständige Gleichstellung bisher noch nicht erreicht werden konnte und der weitere Einsatz frauenfördernder Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sein wird, zeigt sich insbesondere darin, dass die Repräsentanz von Frauen nach wie vor tendenziell mit aufsteigender Besoldungs-/Entgeltgruppe abnimmt und Frauen insbesondere in Führungsfunktionen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Durch konkrete Identifizierung von Frauen mit Führungspotential, Durchführung individueller Personalentwicklungsmaßnahmen, stetige Weiterentwicklung der Fortbildungskonzeption mit Pflichtbausteinen sowie Anregung von Mentoringprojekten mit Führungskräften oder über weitere zum Teil neugestaltete Projekte der Führungsakademie wird angestrebt, die Anzahl der Frauen in höheren Führungspositionen zu steigern.

Zudem soll der Aufstieg von Frauen gezielt gefördert werden. Dies wird zum einen durch die Flexibilisierung der entsprechenden Stellen - etwa geteilten Führungspositionen - erreicht, zum anderen durch eine geschlechtergerechte Beurteilung, insbesondere im Hinblick darauf, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auswirken.

⁶ Pressemitteilung eurostat vom 08.03.2017 über die Internetseite der Europäischen Kommission - <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896995/3-06032017-AP-DE.pdf/b49bc03b-00be-448c-b12a-318012c61cda> .

Grundsätzlich hat die Beurteilung eine weichenstellende Bedeutung für die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten. Aus diesem Grund achtet das Finanzministerium auf eine geschlechtergerechte Beurteilung und stellt auch, soweit statistisch möglich, Überprüfungen der Beurteilungen des nachgeordneten Bereichs im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit an.

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 zu begründende Einzelfälle beschränkt.

Die für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren zuständigen Organisationseinheiten werden qualifizierte Frauen motivieren, sich verstärkt auf Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern. Gleichzeitig soll überlegt werden, wie die Bereitschaft und das Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Arbeitsplatzwechsel gesteigert werden kann. Instrument hierzu sollen u.a. die jährlich von den Vorgesetzten durchzuführenden Mitarbeitergespräche sein. In diesen Gesprächen ist insbesondere zu klären, ob sich geeignete Frauen die Übernahme einer Führungsfunktion vorstellen können, welche Hinderungsgründe dem gegebenenfalls entgegenstehen und wie diese überwunden werden können.

Die Vorgesetzten sollen im Zuge konkreter Stellenausschreibungen ihre dafür geeigneten Mitarbeiterinnen zur Bewerbung motivieren.

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 gegenüber Männern unterrepräsentiert sind, wurde bereits in der Vergangenheit und wird auch zukünftig auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Vorstellungsrunden geachtet. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

Alle Bewerberinnen und Bewerber werden mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch

auf § 11 Abs. 2 ChancenG hingewiesen, wonach Fähigkeiten und Erfahrungen, die in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben wurden, bei der Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen sind, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Es liegt in der Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber, ob sie diese erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen (Schlüsselqualifikationen) an geeigneter Stelle in das Personalgespräch einbringen möchten.

Besetzung von Gremien

Da derzeit die Erhebungsvoraussetzungen zwischen den Ressorts noch nicht geklärt sind, werden die Ausführungen zur Besetzung der Gremien in einem Zwischenbericht nachgereicht.

Personalentwicklungsmaßnahmen

Das Ziel, mehr Frauen insbesondere in Führungspositionen zu bringen, muss stringent weiterverfolgen werden. Zentrale Weichenstellung für die berufliche Entwicklung ist die Beurteilung, denn sie entscheidet über Beförderungsmöglichkeiten und die Besetzung von Dienstposten. Eine wichtige Voraussetzung ist hier, dass bei den Führungskräften ein entsprechendes Bewusstsein geschaffen wird.

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. Dadurch sind diese auf die Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorzubereiten. Dabei ist der Chancengleichheit in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen. Instrument hierzu ist insbesondere das Mitarbeitergespräch und die Beachtung der Grundsätze der geschlechtergerechten Beurteilung, insbesondere auch unter statistischer Überprüfung

der Beurteilungen im nachgeordneten Bereich.

Aus- und Fortbildung

Frauen soll es ermöglicht werden, Qualifizierungsmaßnahmen auch vor dem Hintergrund der Doppelbelastung aus Familie und Beruf wahrzunehmen. Fortbildungen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen vorbereiten, werden angeboten.

Die Teilnahme am Fortbildungsprogramm steht auch den beurlaubten Beschäftigten offen. Die Betroffenen werden gezielt durch Abteilung 1 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 dem Beispiel des Wirtschaftsministeriums folgend 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 das geeignete Instrument um dieses Ziel umzusetzen. Das Finanzministerium hat sich im Jahr 2017 nach der Trennung der Ressorts erstmalig allein dem Re-Auditierungsprozess gestellt und wurde zum 30.10.2017 im November 2017 für seine familienbewusste Personalpolitik re-zertifiziert. Im Rahmen des audits wurden verschiedene Ziele vereinbart, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, wie beispielsweise die Zurverfügungstellung von Belegplätzen bei einer

Kindertagesstätte, Informationen für die Beschäftigten rund um das Thema Pflege oder die Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Beruf und Familie. Die Aktivitäten sollen weiter ausgebaut und im Rahmen von Re-Auditierungen regelmäßig auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüft werden. So sollen zum einen Beschäftigten mit Familienpflichten keine Nachteile entstehen, andererseits aber auch dem Arbeitgeber seine Personalressourcen gesichert werden.

Eine Flexibilisierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die zunehmende Zurverfügungstellung von Telearbeitsplätzen erreicht. Telearbeitsplätze werden in familiären Notfällen auch kurzfristig zur Verfügung gestellt.

Auch durch flexible Teilzeitmodelle kann die jeweilige Lebenssituation des einzelnen Beschäftigten berücksichtigt und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflusst werden. Das Finanzministerium hat deshalb in der Vergangenheit allen Anträgen auf Teilzeitarbeit, soweit stellentechnisch möglich, in vollem Umfang stattgegeben, insbesondere auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und Tageszeiten angeht. Das Finanzministerium ist auch weiterhin bestrebt, allen Interessierten flexible und passgenaue Teilzeitmodelle anzubieten. Ziel ist darüber hinaus, die Akzeptanz von Teilzeitarbeit weiter zu steigern. Dazu gehört die Akzeptanzsteigerung von männlichen Beschäftigten in Teilzeit und Teilzeit in Führungspositionen. Um die Akzeptanz der Teilzeitarbeit zu steigern, wird auf allen Ebenen darauf geachtet, dass durch Teilzeitbeschäftigung keine beruflichen Nachteile entstehen.

Ebenso gibt es die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung der Referatsleitung, wodurch auch Teilzeitbeschäftigten die Teilhabe an Führungspositionen ermöglicht wird.

6. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft und läuft vom Stichtag der Erhebung bis zum 30.06.2023.

Stuttgart, den 16.01.2018

gez. Jörg Krauss
Ministerialdirektor

B. Grafiken

Anlage 1: Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

(Mitarbeiter insgesamt einschl. Beurlaubte)

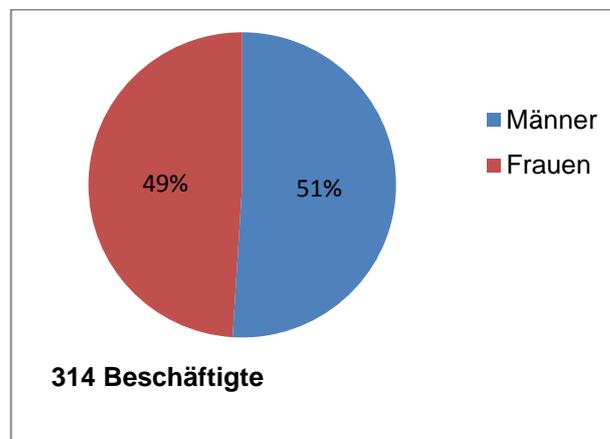


Abbildung 15: Beschäftigte des Finanzministeriums zum Stichtag 30.06.2017 (prozentuale Darstellung)

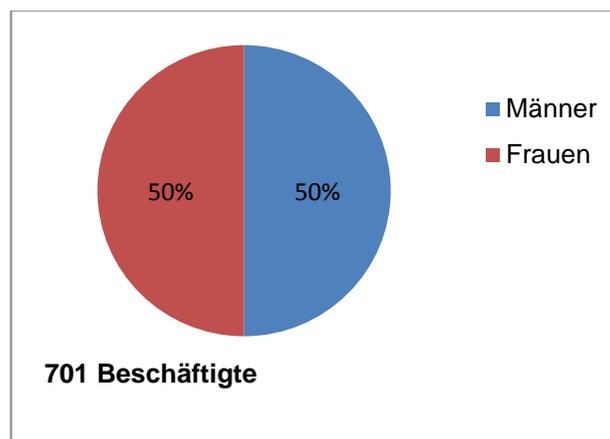


Abbildung 16: Beschäftigte des MFW zum Stichtag 30.06.2012 (prozentuale Darstellung)

Anlage 2: Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

(Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen)

Personalbestand höherer Dienst

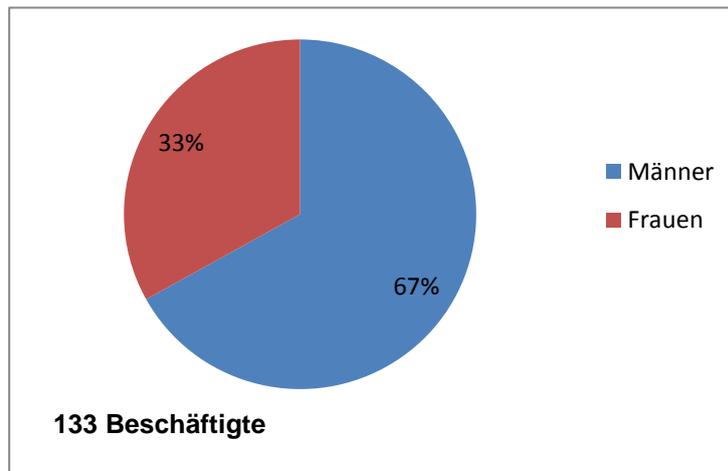


Abbildung 17: Beschäftigte im höheren Dienst zum Stichtag 30.06.2017

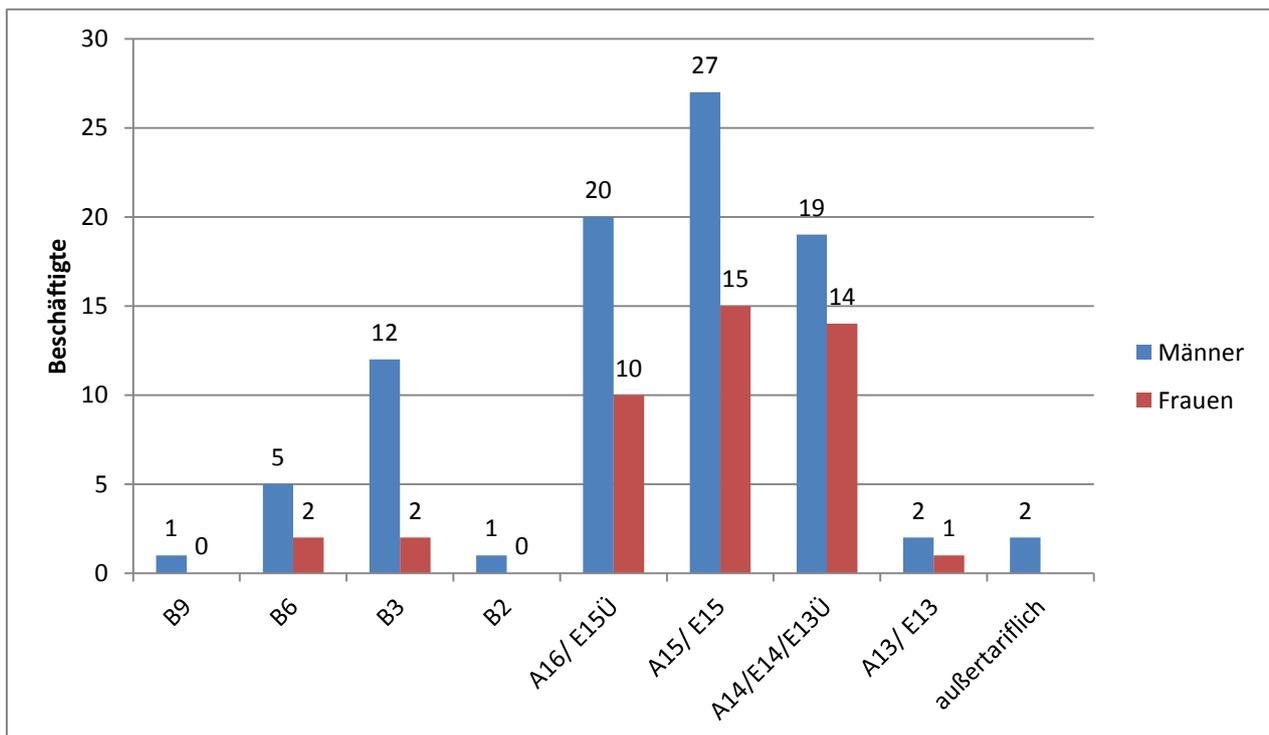


Abbildung 18: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

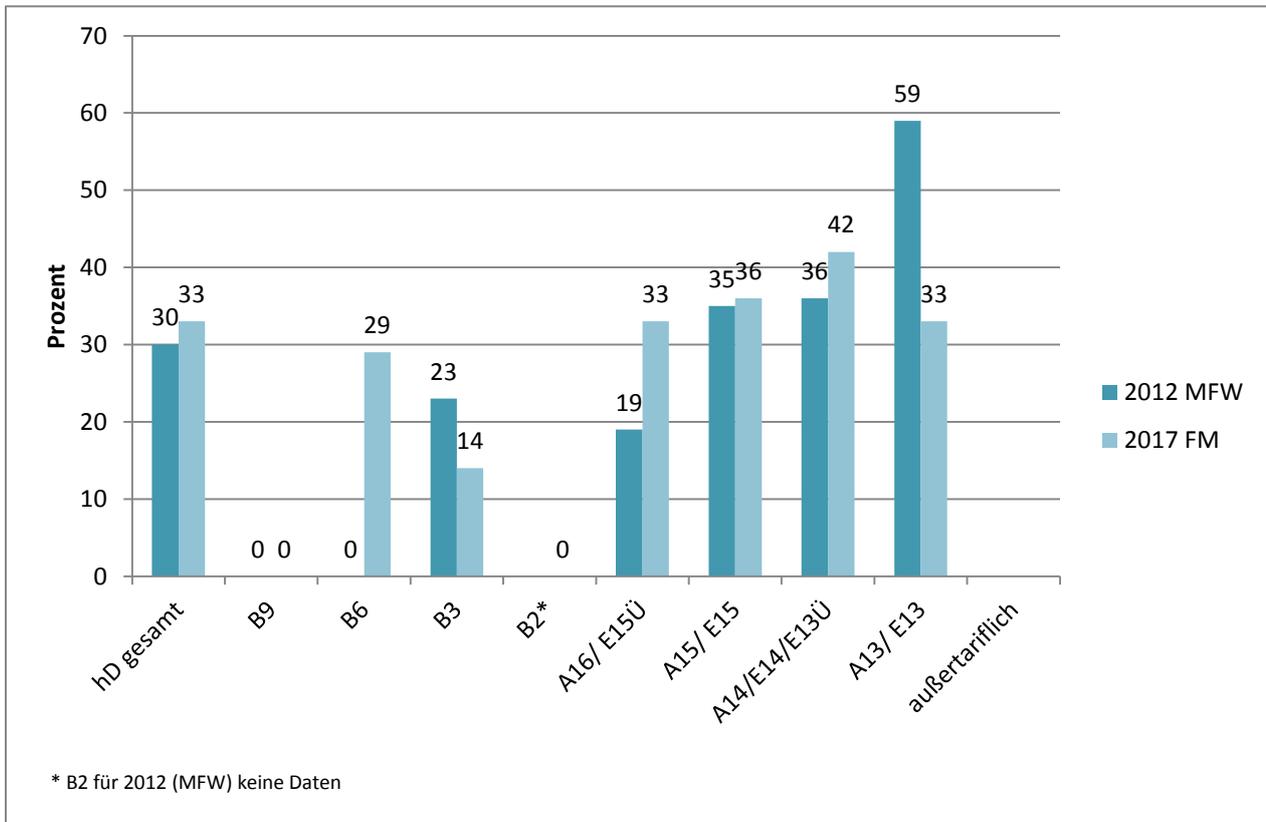


Abbildung 19: Weibliche Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

Personalbestand gehobener Dienst

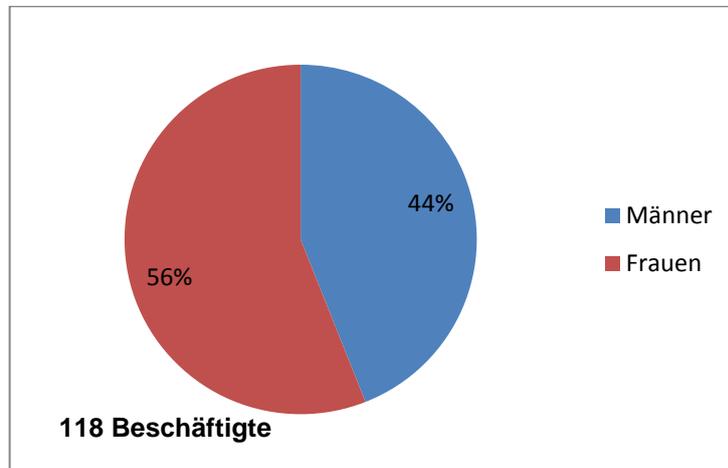


Abbildung 20: Beschäftigte im gehobenen Dienst zum Stichtag 30.06.2017

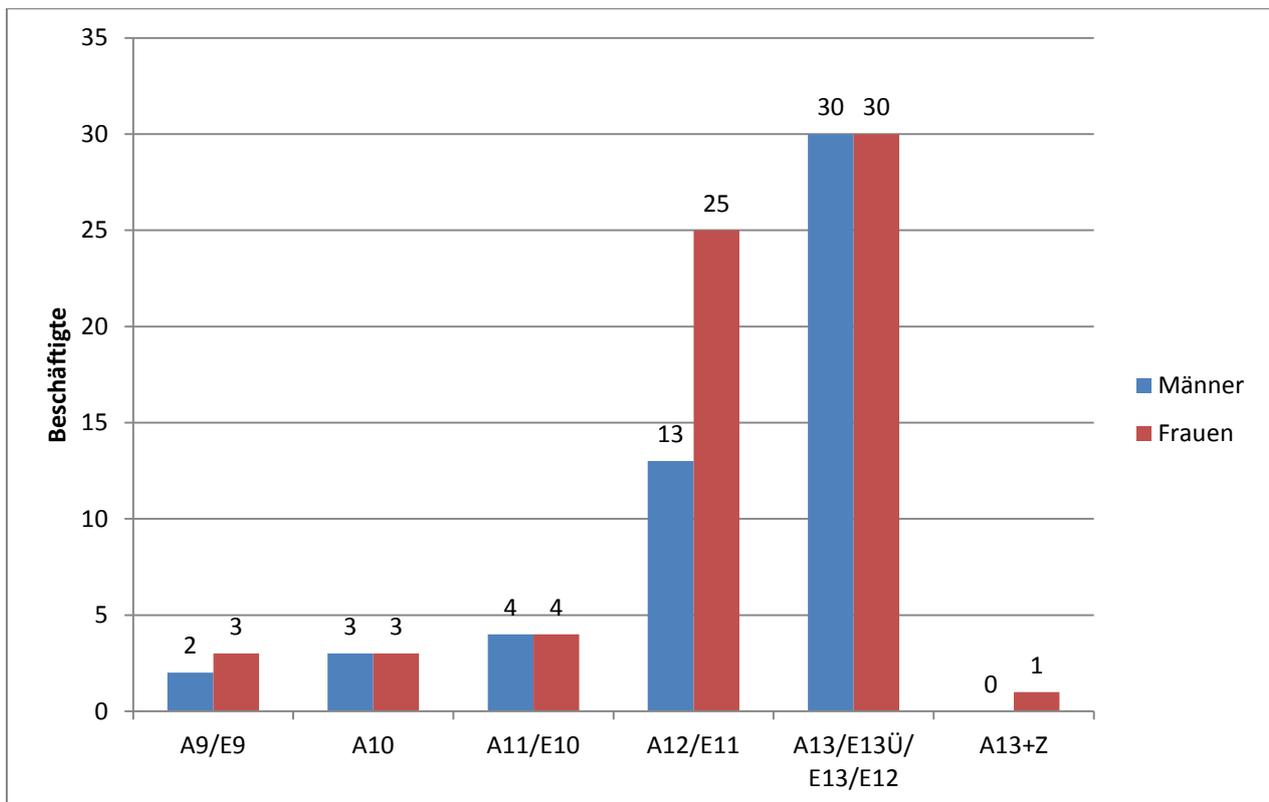


Abbildung 21: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

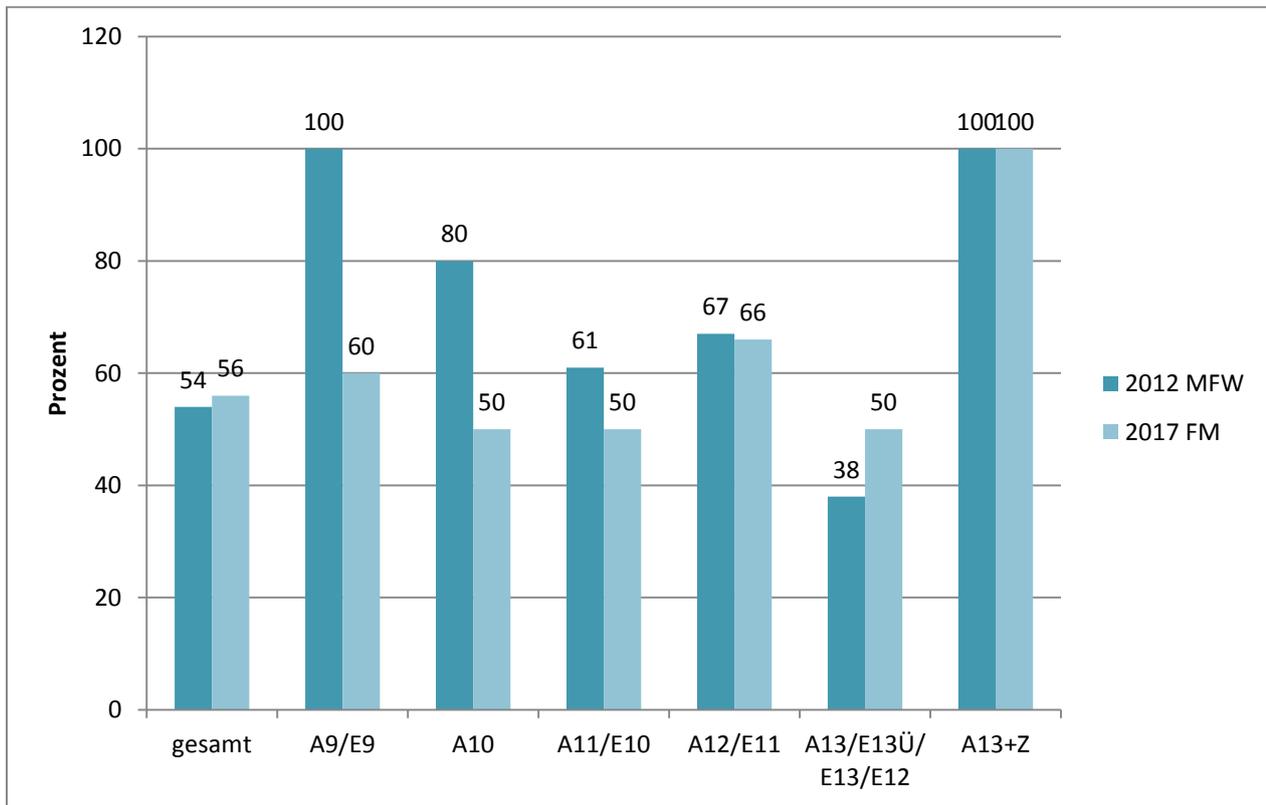


Abbildung 22: Weibliche Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

Personalbestand mittlerer Dienst

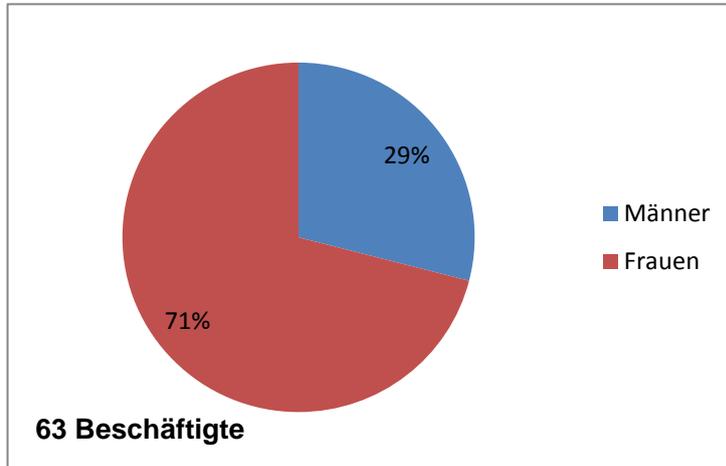


Abbildung 23: Beschäftigte im mittleren Dienst zum Stichtag 30.06.2017

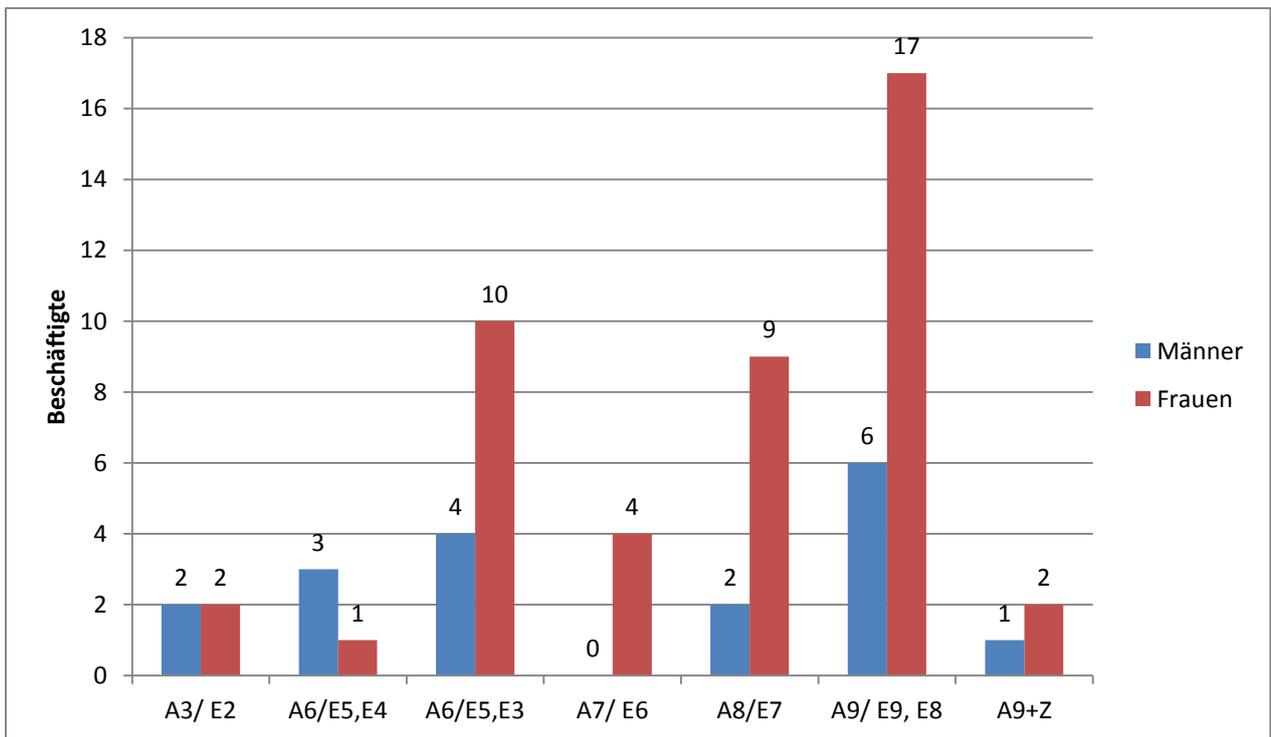


Abbildung 24: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe getrennt nach Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2017 (Darstellung in absoluten Zahlen)

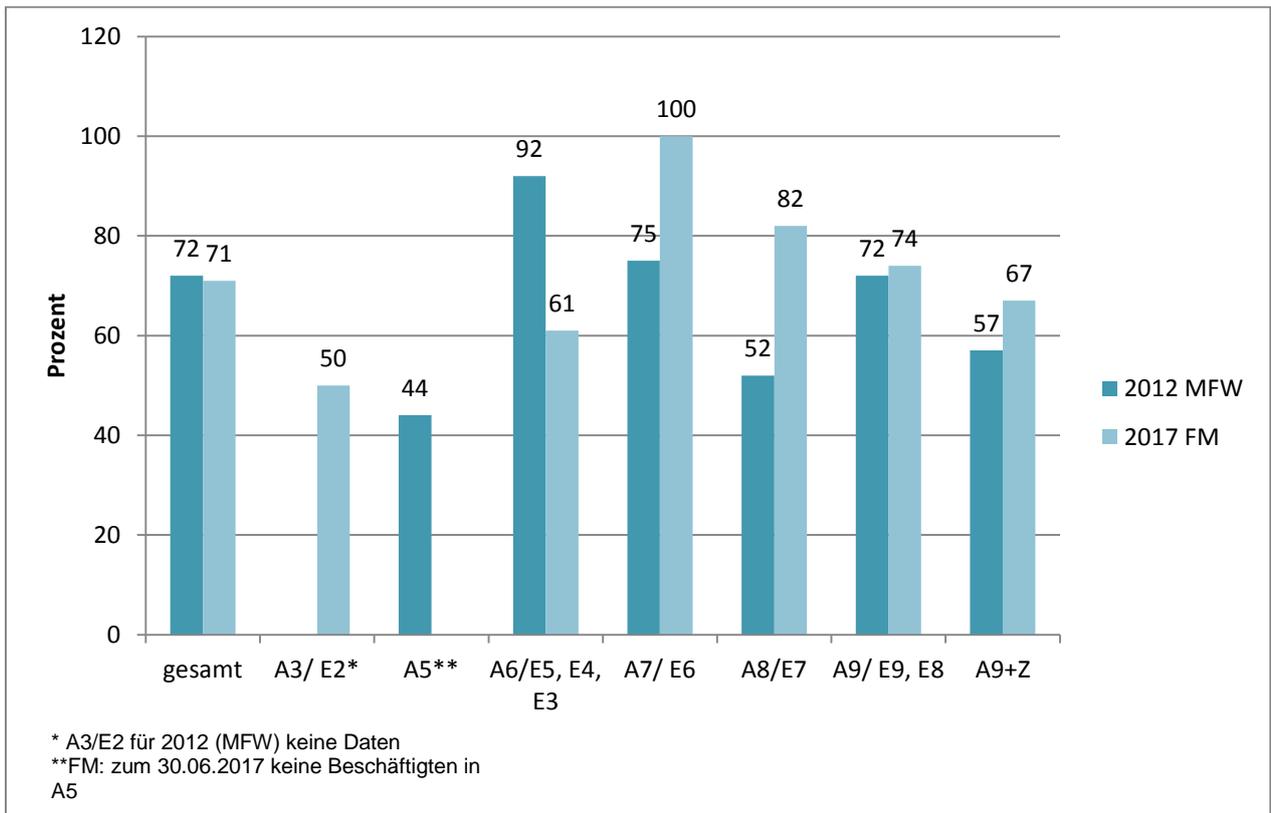


Abbildung 25: Weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017 (prozentuale Darstellung)

Gesamtbetrachtung

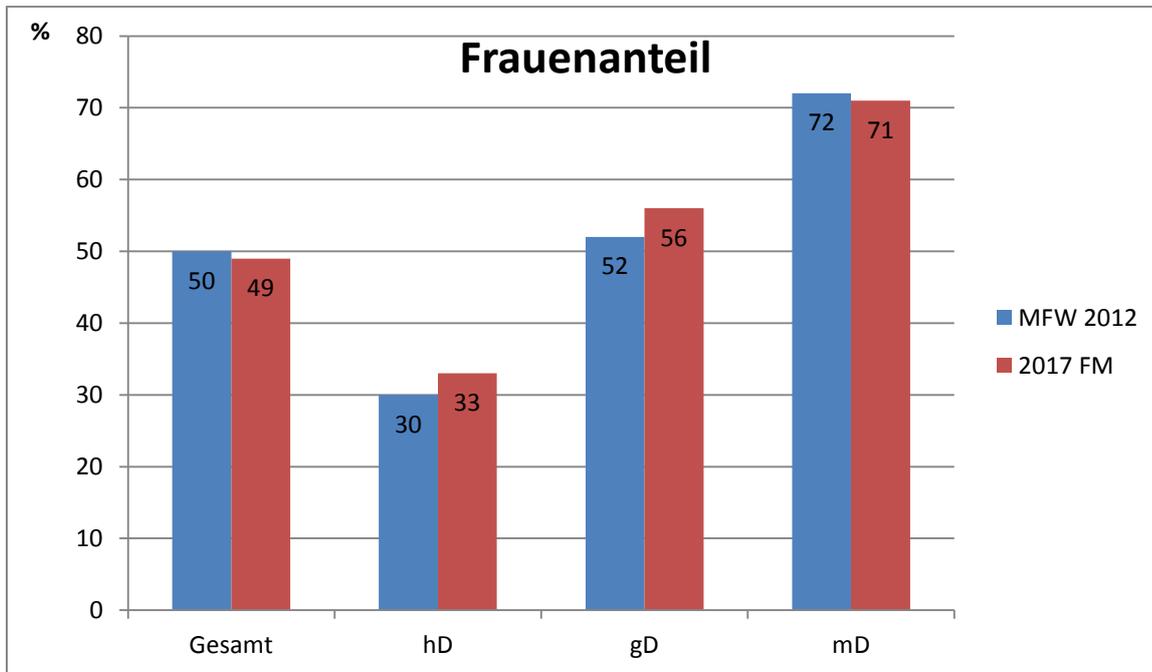


Abbildung 26: weibliche Beschäftigte je Laufbahngruppe - Vergleich der Jahre 2012 und 2017

Anlage 3: Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

(Betrachtung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung)

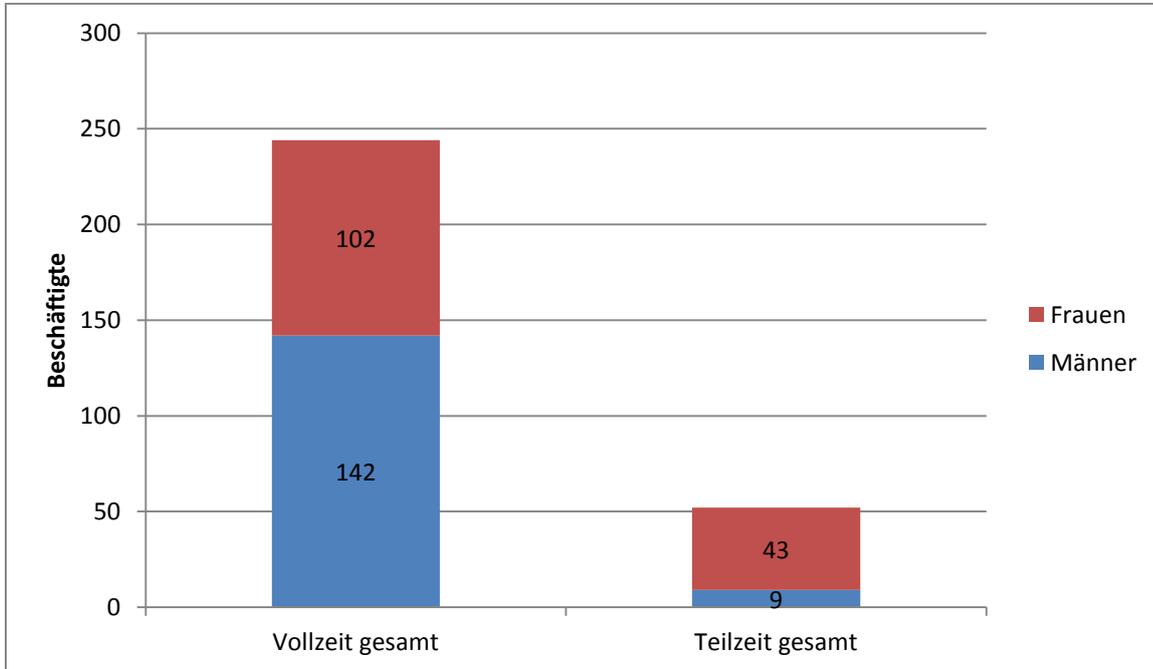


Abbildung 27: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit (Darstellung in absoluten Zahlen)



Abbildung 28: Beschäftigte in Voll- und Teilzeit sowie Beurlaubungen, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)

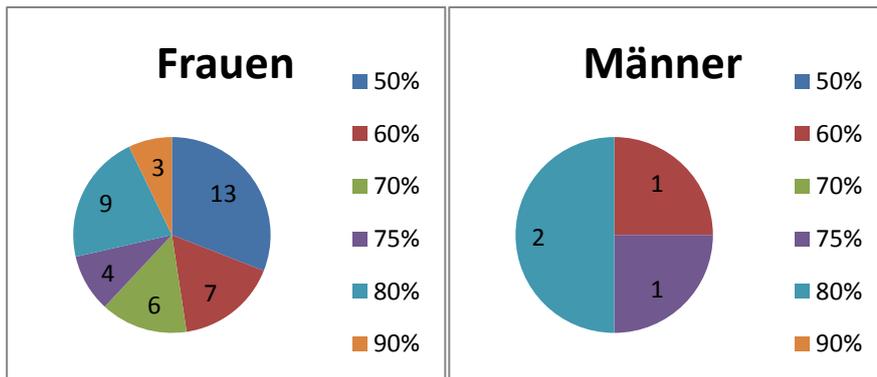


Abbildung 15: Überblick Teilzeitanteile Frauen und Männer



Abbildung 16: Frauen und Männer in Teilzeit nach Beschäftigungsanteilen

Anlage 4: Aufstiegsbeamte am 30.06.2017

Aufstiegsbeamte in den höheren Dienst

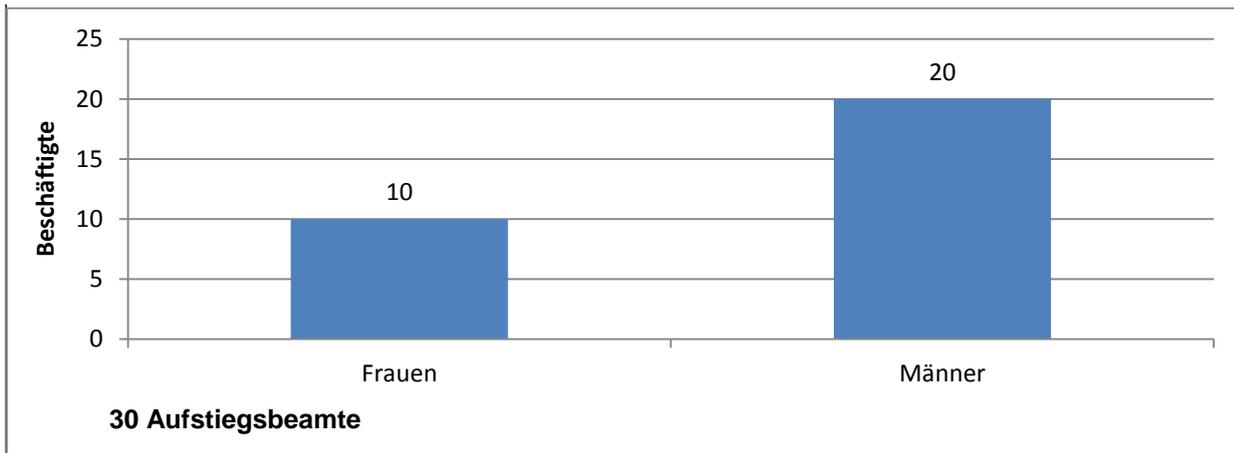


Abbildung 17: Aufstiegsbeamte in den höheren Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst

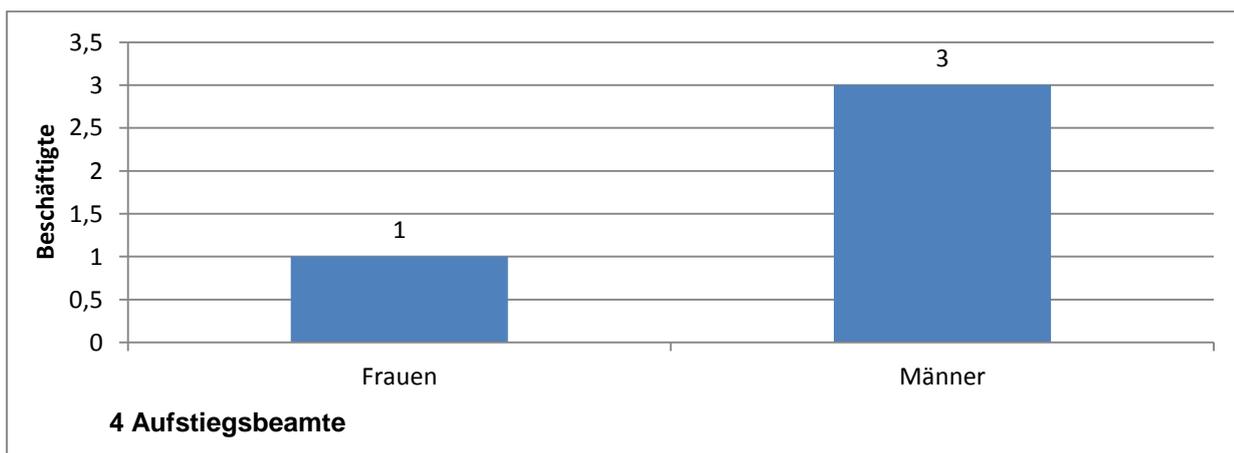


Abbildung 18: Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst, getrennt nach Frauen und Männern (in absoluten Zahlen)

Anlage 5: Beurlaubungen am 30.06.2017

	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte	insgesamt
Höherer Dienst	1	7	8
Gehobener Dienst	7	1	8
Mittlerer Dienst	2	0	2
insgesamt	10	8	18

Beschäftigte, die während der Beurlaubung in Teilzeit arbeiten, und Beschäftigte in Altersteilzeit wurden zu den Teilzeitbeschäftigten, nicht zu den Beurlaubten gezählt.

Anlage 6: Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben am 30.06.2017

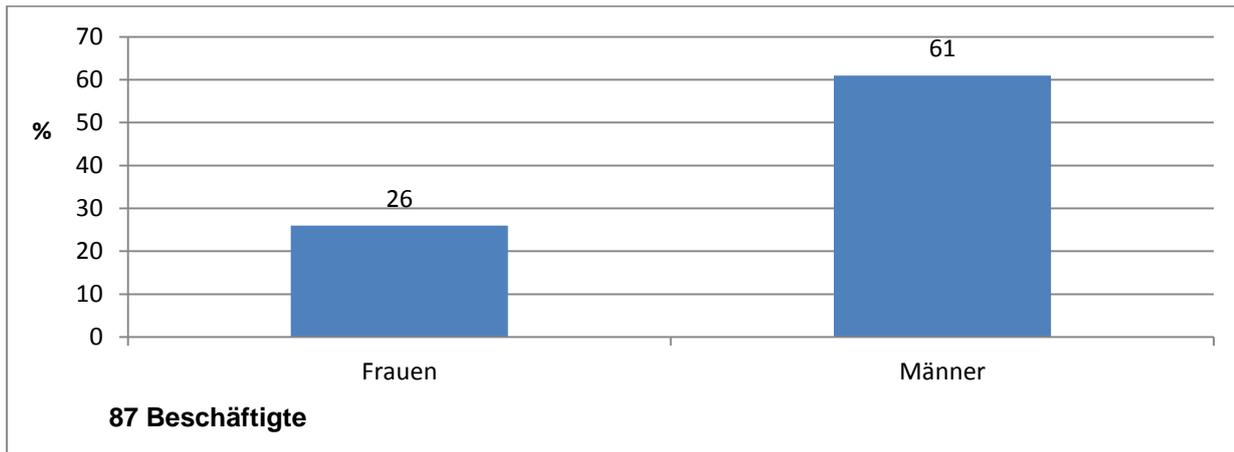


Abbildung 19: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, getrennt nach Frauen und Männern (Darstellung in absoluten Zahlen)