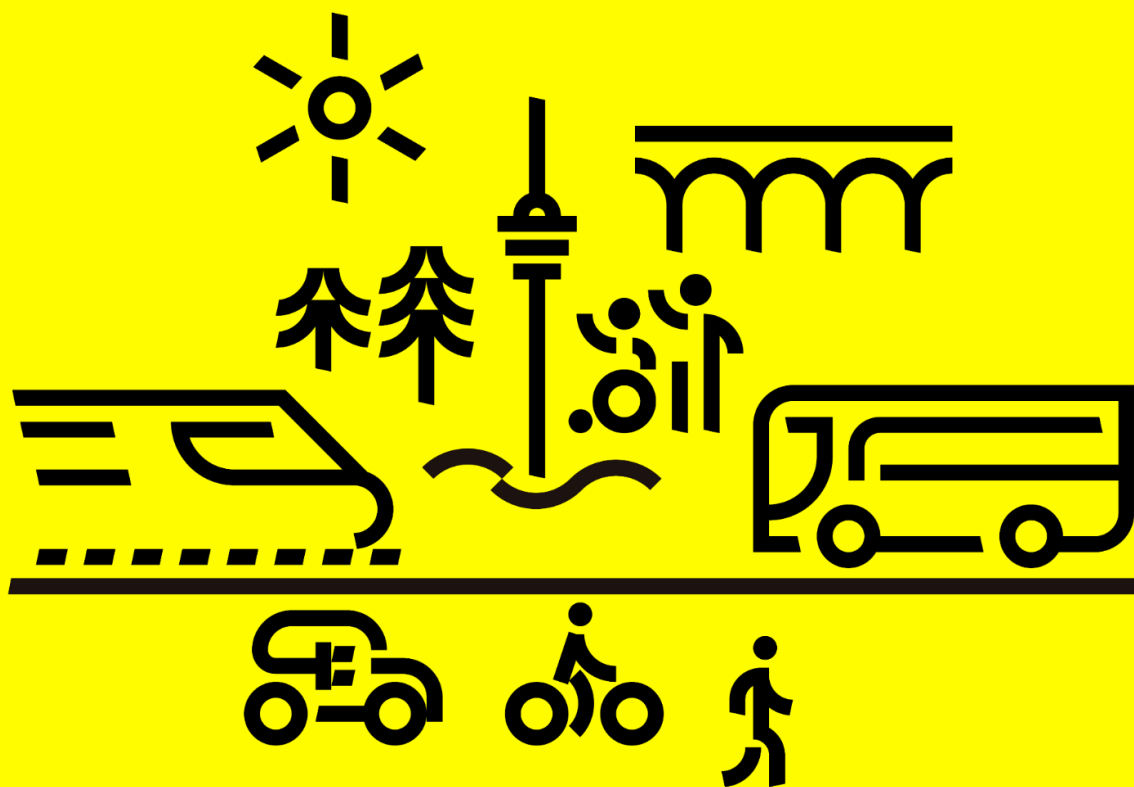


Zwischenbericht

zum Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Verkehr
Baden-Württemberg 2022-2028

Stichtag 30.06.2025

Ministerium und nachgeordneter Bereich





Inhalt

1.	Einführung	4
2.	Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur	5
2.1.	Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Ministerium für Verkehr	5
2.1.1	Höherer Dienst.....	6
2.1.2	Gehobener Dienst	7
2.1.3	Mittlerer Dienst.....	9
2.1.4	Abordnungen zum Ministerium für Verkehr	10
2.2.	Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich.....	10
2.3.	Elternzeit und Beurlaubung	11
2.4.	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	12
2.5.	Homeoffice	14
2.6.	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.....	15
3.	Referendarinnen und Referendare, Auszubildende.....	17
4.	Beförderungen und Höhergruppierungen.....	19
5.	Stellenbesetzungsverfahren	20
5.1.	Stellenausschreibungen und Bewerbungen	20
5.2.	Einstellungen.....	20
6.	Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz	21
7.	Fortbildungen	22
7.1.	Einführungsqualifizierung (EFQ)	22
7.2.	Mittlere Führungsebene (MFE).....	22
7.3.	Führungslehrgang und ISOG.....	23



7.4.	Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn.....	23
8.	Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele	25
8.1.	Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen.....	25
8.2.	Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich.....	28
8.3.	Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen	30
8.4.	Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	31
9.	Monitoring	34
10.	Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen.....	35
11.	Bekanntmachung	36



1. Einführung

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren.

Der aktuelle Chancengleichheitsplan für die Jahre 2022 – 2028 für das Ministerium für Verkehr wurde zum Stichtag 30.06.2022 gem. §§ 5 ff ChancenG erstellt.

Nach § 8 Abs. 3 ChancenG ist nach drei Jahren ein Zwischenbericht zu erstellen, in dem der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt wird. Der Zwischenbericht gliedert sich in eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, eine Übersicht über Fortbildungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen und der Gremienbesetzung sowie die Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben. Der vorliegende Zwischenbericht basiert auf den Daten zum Stichtag 30. Juni 2025. Er wurde in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitung und die Personalvertretungen, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Der Zwischenbericht zeigt, dass das Verkehrsministerium mit den gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeiteten und im Chancengleichheitsplan enthaltenen Maßnahmen auf dem richtigen Weg ist, die im Chancengleichheitsgesetz enthaltenen Zielsetzungen noch nicht erreicht sind. Die Maßnahmen werden daher fortgeführt.



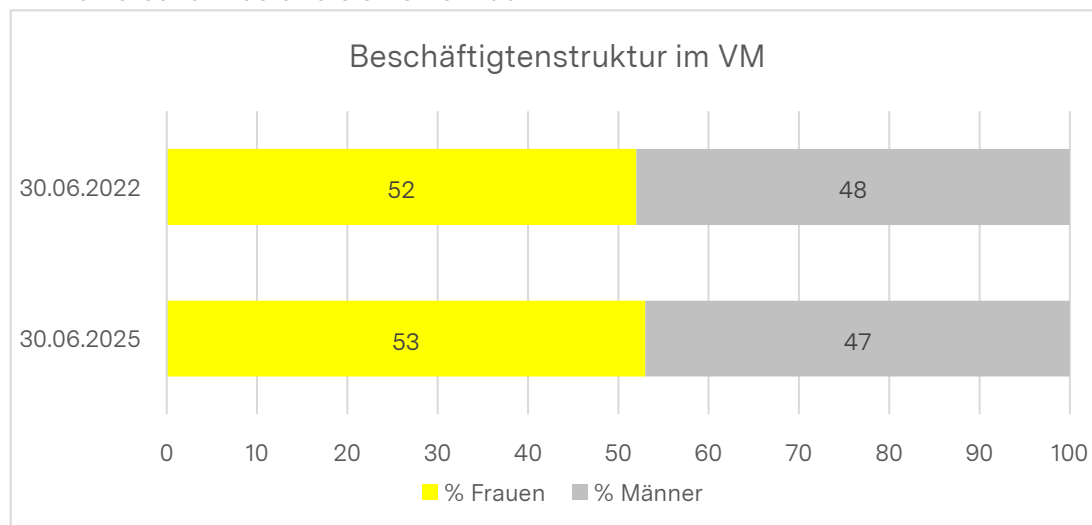
2. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Mit der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Verkehr und des nachgeordneten Bereichs, für den das Ministerium für Verkehr personalverwaltend zuständig ist (höherer Dienst im Bereich der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern), wird die Entwicklung zum Stichtag 30.06.2025 dargestellt. Beschäftigte im Sinne des Zwischenberichts zum Chancengleichheitsplan sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Beschäftigte, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden sowie Beschäftigte, die vom oder zum Ministerium für Verkehr abgeordnet sind.

2.1. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Ministerium für Verkehr

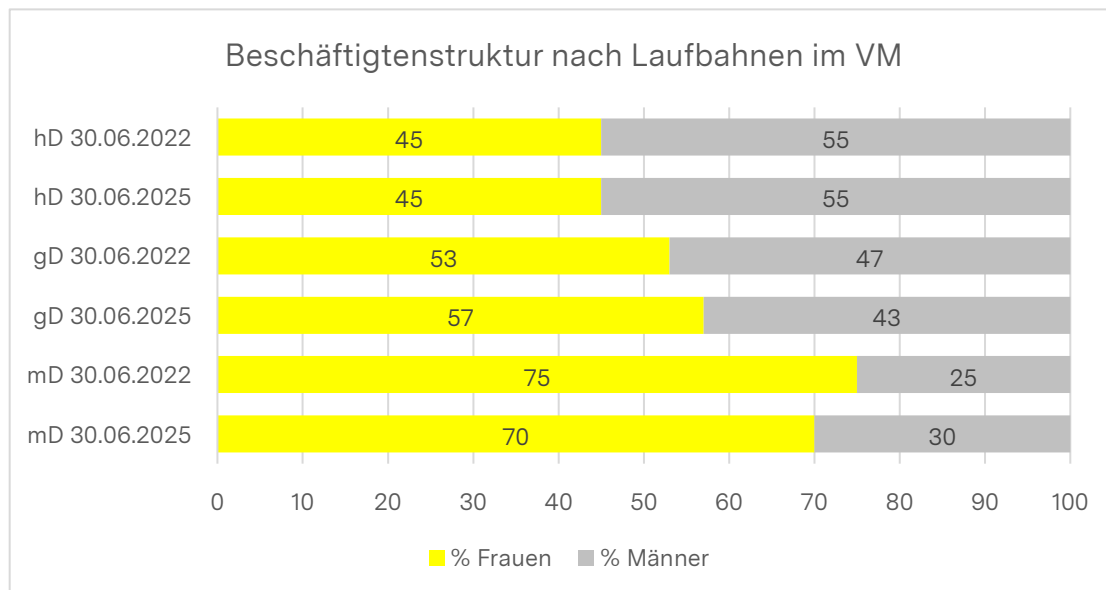
Zum Stichtag 30.06.2025 waren im Ministerium für Verkehr 456 Personen, davon 240 Frauen und 216 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil betrug damit 53 %.

Von den 456 Beschäftigten waren 14 Personen (12 Frauen, 2 Männer) beurlaubt oder in Elternzeit. 16 Personen (6 Frauen, 10 Männer) waren zum Ministerium für Verkehr abgeordnet. Im Mutterschutz befand sich eine Frau.



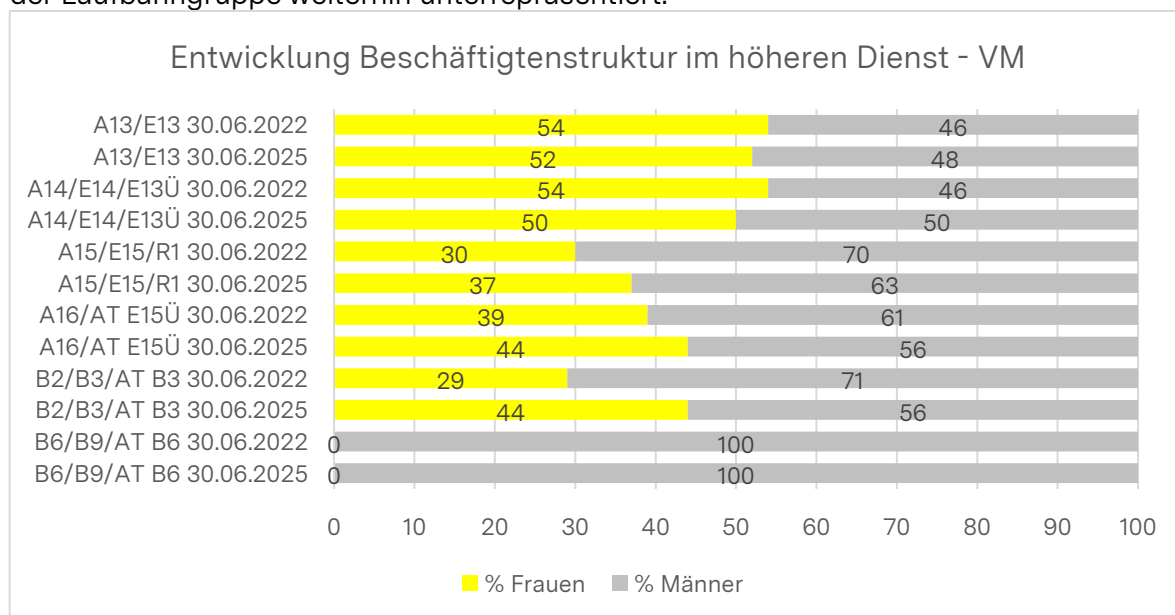


Im Vergleich zum Chancengleichheitsplan mit Stichtag 30.06. 2022 stieg die Anzahl der Beschäftigten um 45 Personen, davon 26 Frauen. Ein Zuwachs an Frauen erfolgte im gehobenen Dienst. Auf die einzelnen Laufbahnen verteilt ergibt sich folgendes Bild:



2.1.1 Höherer Dienst

Am 30.06.2025 waren im höheren Dienst 247 Personen, davon 112 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 45 % und blieb im Vergleich zum 30.06.2022 unverändert. Frauen sind in der Laufbahngruppe weiterhin unterrepräsentiert.





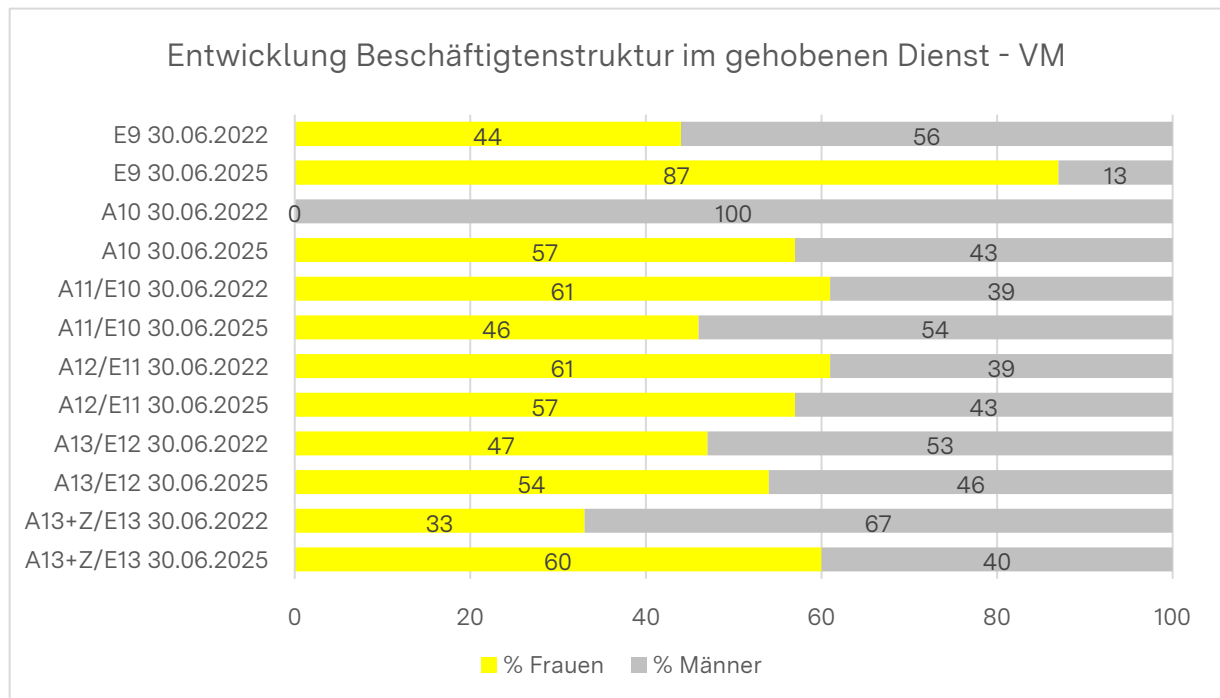
Im Bereich A13/E13 und A14/E14/E13Ü besteht keine Unterrepräsentanz. Innerhalb der Laufbahngruppe besteht noch eine Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen ab A15 und höher, wobei der Anteil an Frauen gegenüber dem 30.06.2022 um 7 Prozentpunkte in der Besoldungsgruppe A15/E15/R1, um 5 Prozentpunkte in der Besoldungsgruppe A16/AT 15Ü und um 15 Prozentpunkte in der Besoldungsgruppe B2/B3/AT gesteigert werden konnte. In der Besoldungsgruppe B6/B9 gab es zum Stichtag keine Frau.

Die Anteile der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis bzw. in einem Tarifverhältnis sind weitgehend unverändert geblieben. Von den 247 Beschäftigten waren 160 Personen (63 Frauen und 97 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 87 Personen (49 Frauen und 38 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

147 Personen (75 Frauen und 72 Männer) waren einer nichttechnischen Fachrichtung zugeordnet. Dem technischen Dienst waren 100 Personen (37 Frauen und 63 Männer) zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen im technischen Bereich lag damit bei rund 37 % und konnte seit 30.06.2022 um 6 Prozentpunkte gesteigert werden.

2.1.2 Gehobener Dienst

Am 30. 06. 2025 waren im gehobenen Dienst 145 Personen, davon 83 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 57 % und ist im Vergleich zum 30.06.2022 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Frauen sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes nicht unterrepräsentiert. Lediglich in der Besoldungsgruppe A11/E10 lag der Frauenanteil mit 46 % unter 50%.



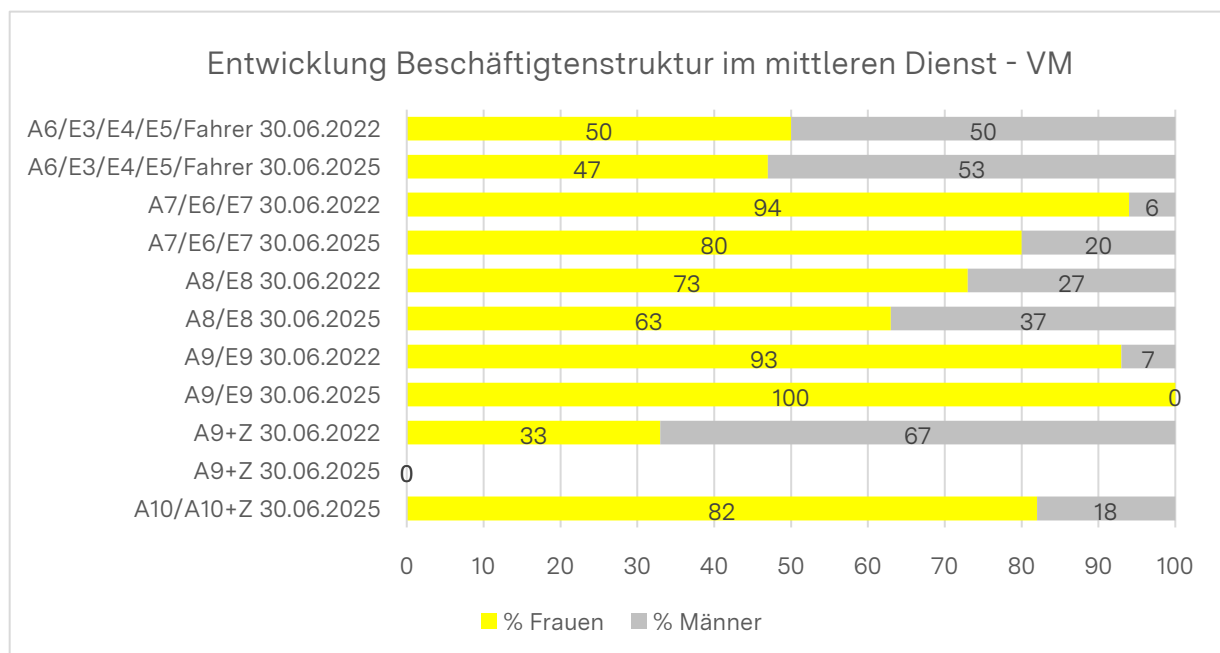
Von den 145 Beschäftigten im gehobenen Dienst waren 88 Personen (56 Frauen und 32 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 57 Personen (27 Frauen und 30 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

100 Personen (74 Frauen und 26 Männer) waren einer nichttechnischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Gruppe betrug rund 74%. Dem technischen Dienst waren 45 Personen (9 Frauen und 36 Männer) zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen im technischen Bereich lag damit bei rund 20 % und hat sich im Vergleich zum 30.06.2022 nicht verändert.



2.1.3 Mittlerer Dienst

Am 30. 06. 2025 waren im mittleren Dienst 64 Personen, davon 45 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 70 % und ist im Vergleich zum 30.06.2022 um 3 Prozentpunkte gesunken. Frauen sind in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes nicht unterrepräsentiert.



Im mittleren Dienst waren überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Von den 64 Beschäftigten im mittleren Dienst waren 52 Personen (35 Frauen und 17 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis und 12 Personen (10 Frauen und 2 Männer) in einem Beamtenverhältnis tätig.

58 Personen (45 Frauen und 13 Männer) waren einer nichttechnischen Fachrichtung, 6 Personen (0 Frauen und 6 Männer) einer technischen Fachrichtung zugeordnet. Zum Stichtag 30.06.2022 war noch eine Frau im technischen Bereich beschäftigt, sodass hier ein Rückgang zu verzeichnen ist.



2.1.4 Abordnungen zum Ministerium für Verkehr

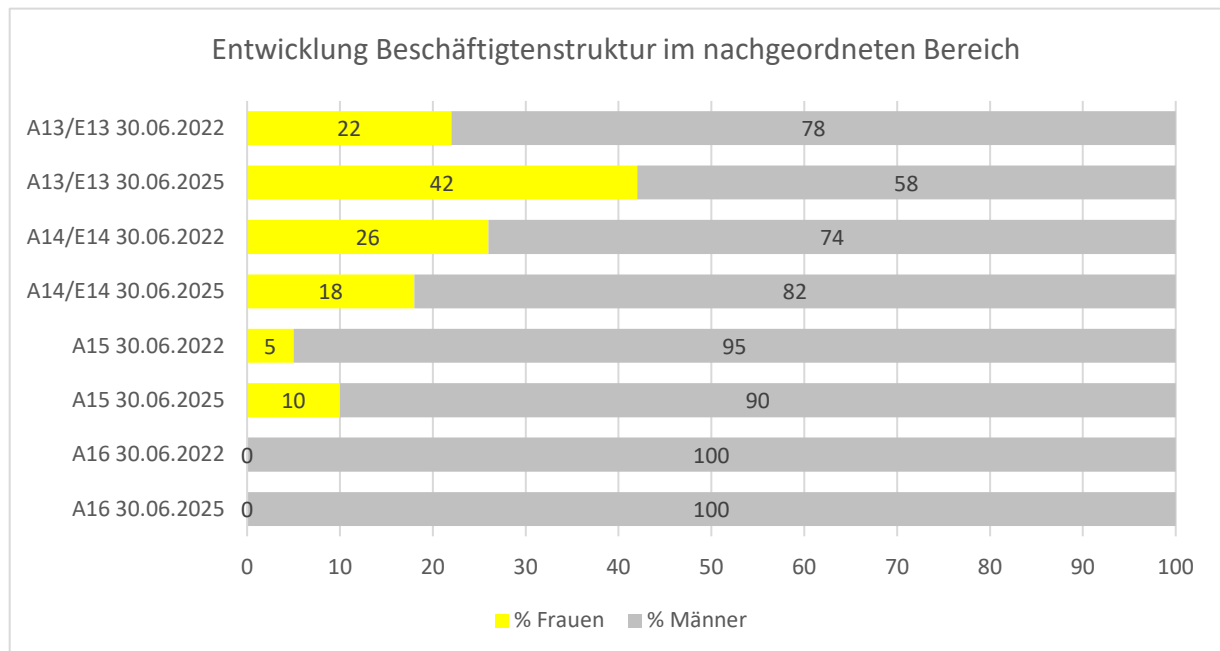
Abordnungen aus dem nachgeordneten Bereich zum Ministerium für Verkehr dienen insbesondere der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personal- und Führungskräfteentwicklung zur Förderung der Verwendungsbreite. 15 der 16 zum Ministerium für Verkehr abgeordneten Personen (6 Frauen und 9 Männer) waren dem höheren Dienst zugeordnet. Im nichttechnischen Bereich sind es 4 (2 Frauen, 2 Männer), im technischen Bereich 11 Personen (4 Frauen, 7 Männer). Ein Mann war dem gehobenen bautechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen an den 16 Abordnungen betrug rund 38 %. Die weit überwiegende Zahl der zum Ministerium für Verkehr abgeordneten Personen waren originär in der Mobilitäts-, Verkehrs- und Straßenbauverwaltung bei einem Regierungspräsidium beschäftigt. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 ist die Anzahl der Abordnungen gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Abordnungen ist von 46 % auf 38 % gesunken.

2.2. Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich

Das Ministerium für Verkehr ist für die Stellen des höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes der Landratsämter im Bereich Straßenbau personalwirtschaftlich zuständig. Dabei handelt es sich ausschließlich um Stellen im technischen Bereich.

Am 30.06.2025 waren im höheren bautechnischen Verwaltungsdienst der Landratsämter im Bereich Straßenbau 64 Personen, davon 13 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil lag damit bei 20 %. Trotz Steigerung des Frauenanteils um 4 Prozentpunkte im Vergleich zum Stichtag am 30.06.2022 sind Frauen in diesem Bereich weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

In dem Bereich A13/13 konnte der Frauenanteil von 22% auf 42% knapp verdoppelt werden. Im Bereich A15 wurde der Frauenanteil von 5% auf 10 % verdoppelt, im Bereich A14/E14 sank der Frauenanteil von 26 % auf 18 %. In der Besoldungsgruppe A 16 konnte weiterhin keine Frau beschäftigt werden, so dass der Frauenanteil hier weiterhin 0 % beträgt.



Im nachgeordneten Bereich waren überwiegend Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Von den 64 Beschäftigten waren 56 Personen (13 Frauen und 43 Männer) in einem Beamtenverhältnis und 8 Personen (4 Frauen und 4 Männer) in einem Arbeitnehmerverhältnis tätig.

2.3. Elternzeit und Beurlaubung

Am 30.06.2025 waren von den 456 Beschäftigten 2 Personen beurlaubt (1 Frau, 1 Mann) und 12 Personen während der Elternzeit (11 Frauen, 1 Mann) freigestellt. Am 30. 06. 2022 waren von 411 Beschäftigten 4 Personen beurlaubt (3 Frauen, 1 Mann) und 15 Personen in Elternzeit (10 Frauen, 5 Männer).

Der Anteil der Personen sowohl in Elternzeit als auch in Beurlaubung ist gesunken. Der Anteil der Frauen bleibt hoch.

Im nachgeordneten Bereich der Landratsämter waren zum Stichtag 4 Beschäftigte (2 Frauen, 2 Männer) in Elternzeit oder beurlaubt. Diese Anzahl war zum Stichtag 30.06.2022 unverändert.



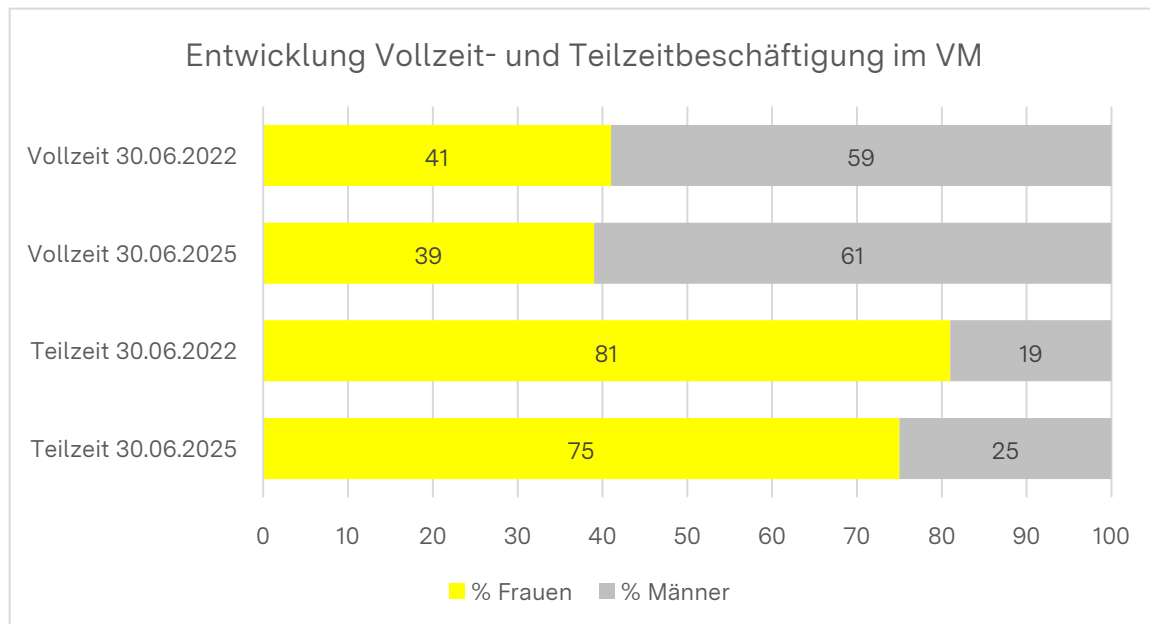
2.4. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30.06.2025 waren 442 Personen beschäftigt (ohne Personen in Elternzeit oder mit Beurlaubung). Davon waren 292 Personen (115 Frauen und 177 Männer) in Vollzeit und 150 Personen (113 Frauen und 37 Männer) in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Teilzeitanteil von 34%. 75 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Damit ist der Teilzeitanteil im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung ist demgegenüber um 6 Prozentpunkte gesunken.

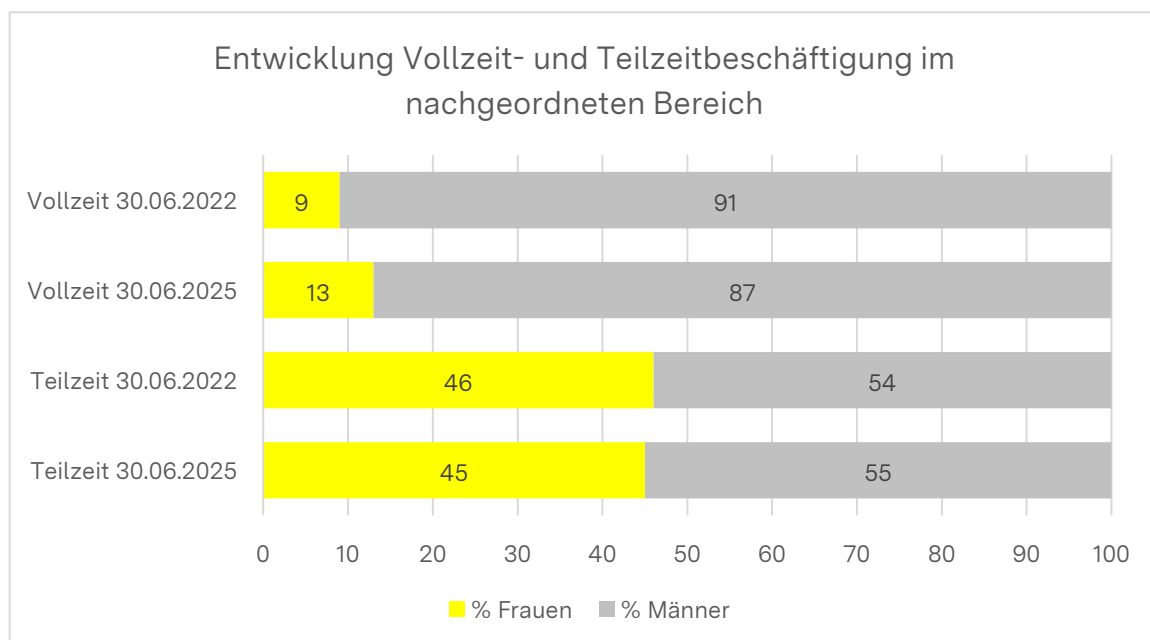
Betrachtet man die unterschiedlichen Teilzeitmodelle zeigt sich, dass 65 % der Teilzeitbeschäftigten mit einem überhälftigen Teilzeitumfang beschäftigt waren, 20 % übten eine hälftige Teilzeitbeschäftigung aus und 12 % sind unterhälftig teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 stieg die Zahl der unterhälftig Beschäftigten deutlich um 7 Prozentpunkte auf 12 % an. Die Zahl der Beschäftigten, die mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % oder mehr beschäftigt waren, sank dagegen leicht.

Der häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung war die familiäre Situation. So überwog die Teilzeitbeschäftigung aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (inkl. einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit) mit 61 % (insgesamt 91 Personen, 75 Frauen, 16 Männer). Bei 17 % der Teilzeitkräfte war die Teilzeitbeschäftigung als reguläre Dauerarbeitszeit vereinbart (insgesamt 26 Beschäftigte, 16 Frauen, 10 Männer). 19 % übten eine Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen aus (insgesamt 29 Personen, 21 Frauen, 8 Männer). Vier Personen befanden sich in der Arbeitsphase des Freistellungsjahres.

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 erhöhte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen. Die Teilzeitbeschäftigungen als reguläre Arbeitszeit sowie aus sonstigen Gründen sank dagegen leicht.



Im nachgeordneten Bereich waren am 30.06.2025 von 64 Beschäftigten 53 in Vollzeit (7 Frauen und 46 Männer) und 11 (5 Frauen und 6 Männer) in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Teilzeitanteil von insgesamt 17 %. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten liegt hier bei 45%.





2.5. Homeoffice

Im Homeoffice wird alternierend zur Dienststelle die Wohnung regelmäßig und dauerhaft als gewöhnlicher Arbeitsort genutzt. Es kann grundsätzlich bis zu 60 % der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit im Homeoffice gearbeitet werden. Bei Beschäftigten in Teilzeit mit Familienpflichten (z.B. Betreuung von einem/mehreren Kindern unter 18 Jahren, Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen), die ihre individuelle Arbeitszeit auf zwei bis vier Tage in der Woche verteilen, oder aus Gründen der Gesundheitsfürsorge, kann im Einzelfall für eine befristete Zeit in Abstimmung mit der Abteilungs- bzw. Bereichsleitung auch über die 60% hinaus im Homeoffice gearbeitet werden.

Das Mobile Office ergänzt die Regelungen zum Homeoffice. Situativ kann dabei auch abweichend von den vereinbarten Arbeitsorten mobil gearbeitet werden.

Zum 30.06.2025 lagen dem Personalreferat 309 Homeoffice-Vereinbarung auf Basis der Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten vor. Dies entsprach einem Anteil von knapp 70 % aller Beschäftigten, die nicht beurlaubt oder in Elternzeit waren. Der Frauenanteil an den Homeoffice-Vereinbarungen betrug 54 %. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen an den Homeoffice-Vereinbarungen lag bei 37 %.

Von allen Beschäftigten des Ministeriums für Verkehrs, die zum Stichtag 30.06.2025 nicht in Elternzeit oder beurlaubt sind (442 Beschäftigte) arbeiteten 292 in Vollzeit, davon hatten 66 % (196 Personen) eine Homeoffice-Vereinbarung. Von den insgesamt 150 Beschäftigten in Teilzeit hatten 75 % (113 Personen) eine Homeoffice-Vereinbarung.

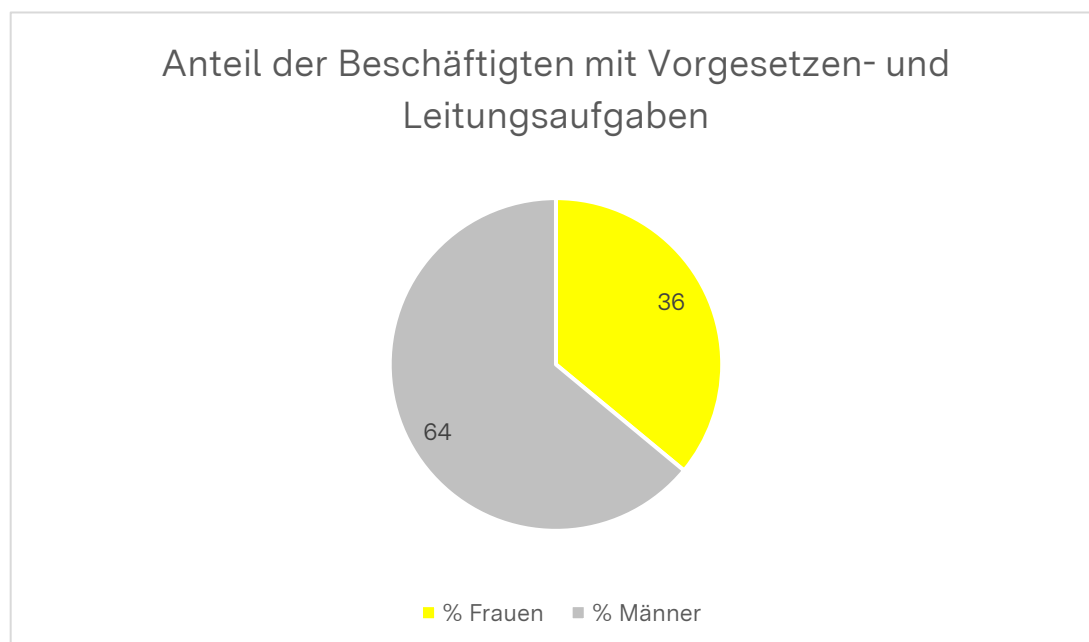
Der Homeofficeanteil ist damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 um 4 Prozentpunkte von 66 % auf 70 % gestiegen. Der Frauenanteil stieg in diesem Zeitraum um 1 Prozentpunkt. Auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen an den Homeoffice-Vereinbarungen ist um 7 Prozentpunkte angestiegen. Zum Stichtag 30.06.2022 waren 288 Personen in Vollzeit, 44 % davon hatten eine Homeoffice-Vereinbarung. Hier ist die Anzahl deutlich angestiegen. Bei den 104 Teilzeitbeschäftigten waren dies 78%. Die Anzahl ist etwas rückläufig.



2.6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Am 30.06.2025 hatten 78 Beschäftigte eine Funktionsstelle (Vorgesetzten- und Leitungsfunktion) inne, davon 28 Frauen. Es gab keine weibliche Abteilungsleitung, 16 Referatsleiterinnen und 12 stellvertretende Referatsleiterinnen. Das Ministerbüro und die Zentralstelle wurden von einer Frau geleitet. Die stellvertretende Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hatte eine Frau inne. Dies entsprach einem Frauenanteil von 36 %. Insgesamt 20 Personen mit Funktionsstelle (14 Frauen, 6 Männer) arbeiteten am Stichtag in Teilzeit.

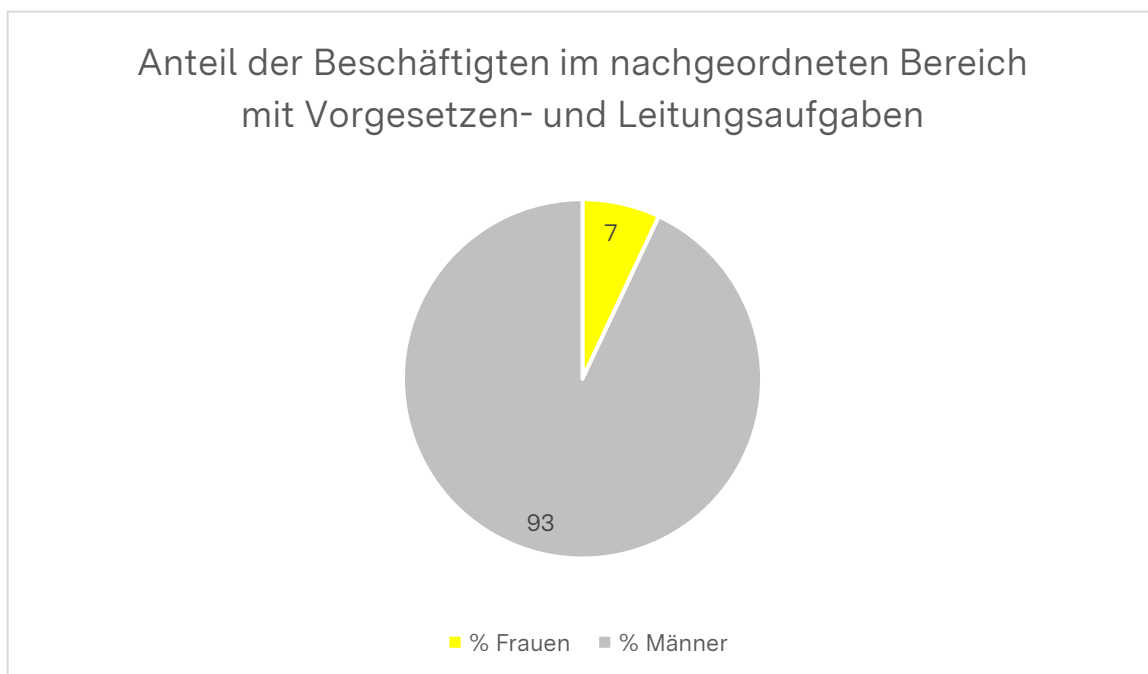
Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 konnte der Frauenanteil an den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen um 4 Prozentpunkte erhöht werden. Es gab 68 Beschäftigte, die eine Funktionsstelle innehatten, davon 22 Frauen (10 Referatsleiterinnen, 9 stv. Referatsleiterinnen, Leitung Ministerbüro und Leitung Zentralstelle sowie stv. Leitung der Pressestelle). Dies entsprach einem Frauenanteil von 32%. Auch der Anteil derer, die in Teilzeit eine Führungsfunktion inne hatten konnte erhöht werden. Zum Stichtag 30.06.2022 waren es lediglich 12 Personen (9 Frauen, 3 Männer).





Im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern werden als Leitungsfunktionen Personen in Amtsleitungen berücksichtigt, sofern sie unmittelbar einem Dezernat nachgeordnet sind. Zum 30.06.2025 hatten 28 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, davon 2 Frauen. Dies entsprach einem Frauenanteil von knapp 7 %. Insgesamt 5 Personen mit Funktionsstelle (1 Frauen, 4 Männer) arbeiteten am Stichtag in Teilzeit.

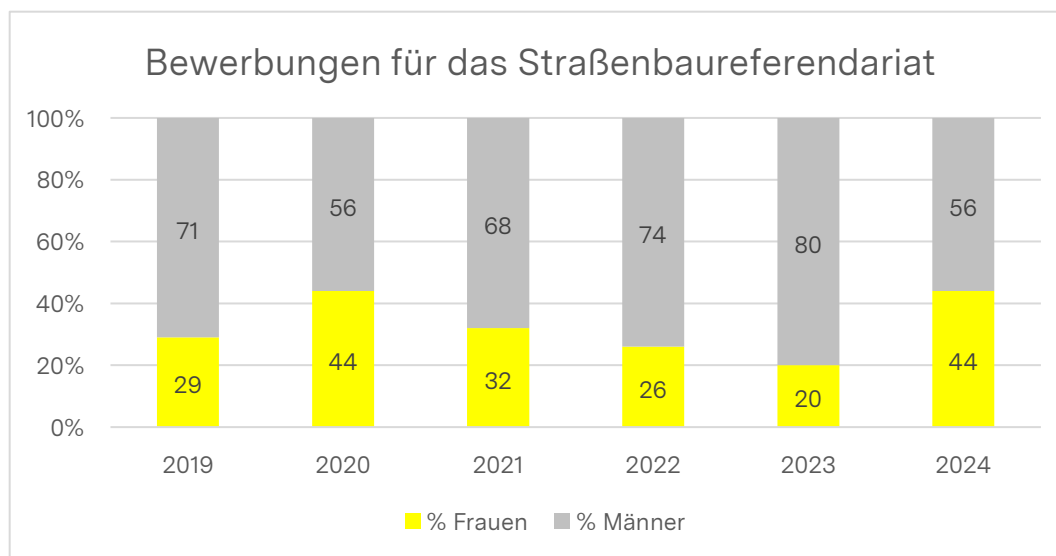
Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 hat sich der Frauenanteil bei den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen im nachgeordneten Bereich nicht verändert.



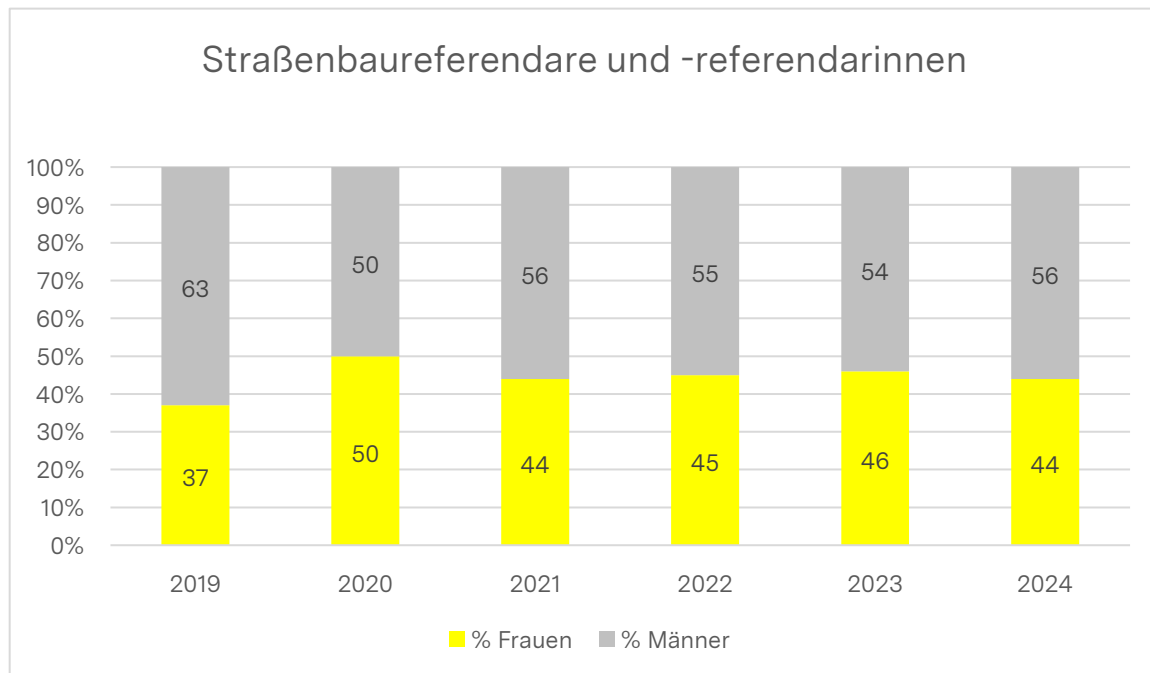


3. Referendarinnen und Referendare, Auszubildende

Für das Straßenbaureferendariat lag der Anteil der weiblichen Bewerberinnen konstant unter 50 %. Entsprechend der Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes wurden alle Frauen, die das Anforderungsprofil erfüllen, zu einem Auswahlgespräch eingeladen.



Zuletzt wurden zum 01.04.2024 9 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt, davon 4 Frauen. Der Frauenanteil lag in den Jahren 2022 bis 2024 im Durchschnitt bei 45 %, sodass der Anteil an Frauen im Straßenbaureferendariat weiterhin hinter einer paritätischen Einstellung zurückblieb. Er lag jedoch höher als dies nach dem durchschnittlichen prozentualen Anteil weiblicher Bewerbungen (etwa 30 %) zu erwarten gewesen wäre.



Im Ministerium für Verkehr absolvierten zum Stichtag 30.06.2025 zwei Frauen eine Berufsausbildung zur Kauffrau für Büromanagement.



4. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Betrachtungszeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2025 gab es im Ministerium für Verkehr 124 Beförderungen. Hiervon entfielen 3 Beförderungen (2 Frauen, 1 Mann) auf den mittleren Dienst, 44 Beförderungen (28 Frauen, 16 Männer) auf den gehobenen Dienst und 77 Beförderungen (32 Frauen, 45 Männer) auf den höheren Dienst.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 6 Frauen und 10 Männer höherwertige Tätigkeiten übernommen und wurden daher höhergruppiert.

Im nachgeordneten Bereich des höheren Dienstes im Bereich Straßen bei den Landratsämtern gab es im Betrachtungszeitraum 21 Beförderungen (21 Männer).

Im nachgeordneten Bereich im höheren bautechnischen Dienst bei den Landratsämtern erfolgte keine Höhergruppierung.



5. Stellenbesetzungsverfahren

5.1. Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2025 wurden im Ministerium für Verkehr 314 Stellen ausgeschrieben. Hierbei handelte es sich sowohl um hausinterne, landesinterne und öffentliche Ausschreibungen sowie um Interessenbekundungsverfahren. Beworben haben sich 2.192 Personen, davon 1.160 Frauen, 1.065 Männer und 5 diverse Personen. Der Frauenanteil betrug 53%.

Im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern wurden 17 Stellen ausgeschrieben. Hierauf haben sich 56 Personen, davon 4 Frauen und 52 Männer, beworben. Die Anzahl der Bewerbungen von Männern überwog deutlich und lag bei 93%. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Stellen dem technischen Bereich zugeordnet sind und dieser eine Überrepräsentanz von Männern aufweist.

5.2. Einstellungen

Im Auswertungszeitraum wurden 211 Personen davon 123 Frauen eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 58%. Die Differenz zwischen den ausgeschriebenen Stellen und den Einstellungen resultiert aus Sammelausschreibungen, bei denen mit einer Ausschreibung mehrere Stellen besetzt werden konnten. Außerdem wurden einzelne Stellen mit (mehreren) Teilzeitbeschäftigten oder aufgrund mangelnder geeigneter Bewerbenden gar nicht besetzt.

Im nachgeordneten Bereich wurden im Auswertungszeitraum 7 Personen eingestellt, davon 1 Frau. Der Frauenanteil bei den Einstellungen betrug 14% und spiegelt die Verteilung der Geschlechter bei der Anzahl der Bewerbungen wider.



6. Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz

In dem aus drei Personen bestehenden Verwaltungsrat der Landesanstalt Schienenfahrzeuge Baden-Württemberg (SFBW) im unmittelbaren Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Verkehr war zum 30.06.2025 weiterhin eine Frau vertreten. Bei den drei Stellvertretungen wurde der Frauenanteil gegenüber dem 30.06.2019 von einer Frau auf 2 Frauen gesteigert.

Bei den weiteren Gremien betrug der Frauenanteil bezogen auf die vom Ministerium für Verkehr berufenen, entsandten und vorgeschlagenen Personen zum Stichtag 30.06.2025 unverändert ca. 28 %. Auch wenn diese Zahlen für die angestrebte landesweite Parität keinen Aufschluss bietet, kann das Ministerium für Verkehr durch entsprechende Vorschläge zumindest mittelbar zur Parität bei Gremienbesetzungen im Land beitragen. Das Ministerium für Verkehr wird sich im Rahmen seiner Möglichkeiten weiterhin für eine schrittweise Erhöhung der Anzahl von Frauen in den für eine mögliche Mandatsübernahme relevanten Fachbereichen einsetzen.

7. Fortbildungen

7.1. Einführungsqualifizierung (EFQ)

Die Einführungsqualifizierung der Führungsakademie Baden-Württemberg ist eine Pflichtseminarreihe für unbefristet eingestellte Beschäftigte im höheren Dienst der Landesverwaltung. Ziel ist die ressortübergreifende Vernetzung mit einem gemeinsamen Verständnis von Verwaltungshandeln und Unterstützung in der neuen Funktion als Referent oder Referentin. An der Einführungsqualifizierung nahmen am Stichtag insgesamt 70 Personen teil, davon 37 weiblich. Der Frauenanteil betrug 53 %. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022, als der Frauenanteil 57% betrug, ist die Zahl etwas gesunken.

Im nachgeordneten Bereich nahmen 16 Personen teil, davon 5 weiblich. Der Frauenanteil betrug hier 31 %. Zum Stichtag 30.06.2022 betrug der Frauenanteil lediglich 21 % und ist seither deutlich gestiegen

7.2. Mittlere Führungsebene (MFE)

Die Pflichtseminarreihe für die mittlere Führungsebene der Führungsakademie Baden-Württemberg richtet sich an neue Führungskräfte der Landesverwaltung. Zielgruppe sind Referatsleitungen und deren Stellvertretungen bzw. vergleichbare Positionen im nachgeordneten Bereich. Die MFE soll ressortübergreifend Führungskräfte vernetzen, ein einheitliches Führungsverständnis in der Landesverwaltung vermitteln sowie das für die neue Führungsaufgabe nötige Handwerkszeug vermitteln.

An der verpflichtenden Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene (MFE) nahmen am Stichtag 14 Referatsleitungen und stellvertretende Referatsleitungen, davon 10 Frauen und 4 Männer, teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 71 %. Zum 30.06.2022 waren es 23 Personen (10 Frauen und 13 Männer). Der Frauenanteil betrug 43%. Der höhere Frauenanteil resultiert daraus, dass mehr Frauen Führungspositionen übernommen haben.

Im nachgeordneten Bereich nahmen am Stichtag insgesamt 18 Personen an der Qualifizierungsreihe teil. Hierunter waren 3 Frauen und 15 Männer. Der geringere Frauenanteil von 17% resultiert aus der Unterrepräsentanz von Frauen im Straßenbaubereich der



Landratsämter. Zum Stichtag 30.06.2022 waren es insgesamt 12 Personen (2 Frauen und 10 Männer. Der Frauenanteil lag 17% und ist damit unverändert. Der niedrige Wert resultiert daraus, dass der Anteil von Frauen im Straßenbaubereich insgesamt noch immer deutlich unter dem der Männer liegt und keine Frauen für die Leitungspositionen in den Landratsämtern gewonnen werden konnten.

7.3. Führungslehrgang und ISOG

Zum Führungslehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg wurden im Berichtszeitraum seit 2022 4 Personen, davon 3 Frauen entsandt. Zielgruppe des Führungslehrganges sind Personen, die nach Einschätzung des Ressorts ein besonders hohes Führungspotential besitzen. Der Lehrgang findet inzwischen in großen Teilen berufsbegleitend statt, um Beschäftigten mit Betreuungspflichten eine Teilnahme zu erleichtern. Die Abordnung zur Führungsakademie wurde auf 3 Monate verkürzt. Der Führungslehrgang dauert insgesamt 24 Monate.

Zwei der drei teilnehmenden Frauen befanden sich während der Teilnahme am FLG in Elternzeit bzw. Teilzeit während Elternzeit.

Das Ministerium für Verkehr hat bislang 2 Frauen und 2 Männer zur Teilnahme am Executive Programme Intersectoral Governance an der Intersectoral School of Governance (ISoG) Baden-Württemberg entsandt. Ziel des Programms ist die Entwicklung und Vermittlung von innovativen und interdisziplinären Lösungen zur Steuerung politischer, unternehmerischer und zivilgesellschaftlicher Vorhaben und Projekte. Der Lehrgang findet berufsbegleitend statt.

7.4. Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn

Das Ministerium für Verkehr hat sich zum Ziel gesetzt, jedes Jahr einen Aufstieg zu ermöglichen. Entsprechende Stellen werden als für den Aufstieg geeignete Stellen ausgeschrieben.



Im Berichtszeitraum (2022 bis 2025) konnten 5 Personen (3 Frauen und 2 Männer, davon 1 Frau in Teilzeit) ein Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ermöglicht werden. Damit betrug der Anteil an Frauen 60%.

Im nachgeordneten Bereich der Landratsämter konnten 2 Männer vom gehobenen in den höheren technischen Dienst aufsteigen.

Der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst erfolgt grundsätzlich über ein Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen. Im Berichtszeitraum hat sich eine Frau erfolgreich um einen Studienplatz beworben und wurde für die Dauer des Studiums beurlaubt. Einer Frau und ein Mann wurde dadurch im Berichtszeitraum der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ermöglicht.

Im nachgeordneten Bereich der Landratsämter konnte ein Mann vom mittleren in den gehobenen Straßenmeisterdienst aufsteigen.



8. Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele

Der Chancengleichheitsplan 2022 enthielt entsprechend den Vorgaben des ChancenG das Ziel, den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ein besonderer Fokus lag dabei auf dem höheren Dienst, insbesondere Beförderungs- und Führungspositionen sowie auf dem technischen Bereich sowie auf der Besetzung der Spitzenämter der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes. Darüber hinaus wurde die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als Ziel aufgenommen.

Das erstmals eingeführte Monitoring sowie die Auswertungen für den Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2022-2028 zeigen, dass Fortschritte erzielt werden konnten.

8.1. Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen

Zur Erreichung dieses Ziels sollten folgende Maßnahmen beitragen:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungsämbtern ab Besoldungsgruppe A 15
- Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen
- Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt

Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungsämbtern ab Besoldungsgruppe A 15

Zum Stichtag 30.06.2025 beträgt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A15/E15/R1 37%, ist damit um 7 Prozentpunkte gestiegen, in der Besoldungsgruppe A16/AT 15Ü 44 % und ist damit um 5 Prozentpunkte gestiegen und in der Besoldungsgruppe B2/B3/AT 44% und ist damit um 5 Prozentpunkte gestiegen. In der Besoldungsgruppe B6/B9 gibt es zum Stichtag 30.06.2025 keine Frau. Am 01.10.2025 wird eine Frau eine Abteilungsleitung in B 6 übernehmen (Frauenanteil im Bereich B6 ab 01.10.2025 20%).



Im Eingangsamt A13/E13 beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 52% und in der Besoldungsgruppe A14/E14/E13Ü 50%. Frauen sind hier nicht unterrepräsentiert.

Maßgebend für Beförderungsentscheidungen sind die dienstlichen Beurteilungen. Bei der Regelbeurteilungsrunde 2024 wurde daher darauf geachtet, dass sich Familien- und Pflegeaufgaben sowie Teilzeit, Homeoffice und Beurlaubungen nicht nachteilig auf die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten auswirken. Referat 11 hat zu diesen Themen vor Beginn der Regelbeurteilungsrunde eine Informationsveranstaltung für alle Führungskräfte durchgeführt. Zudem wurden alle Führungskräfte zu der Thematik „Personalgespräche im Rahmen des Beurteilungsverfahrens führen“, geschult. Auch für die nächste Regelbeurteilungsrunde sind im Vorfeld Schulungen für alle Führungskräfte geplant.

Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Der Anteil von Frauen in Positionen mit einer Vorgesetzten- und Leitungsfunktion beträgt zum Stichtag 36 % und liegt damit um 4 Prozentpunkte höher als zum Stichtag 2022. Die Maßnahmen sollen verstärkt fortgeführt werden.

✓ Entwicklungsgespräche mit dem Personalreferat

Das Personalreferat des Ministeriums für Verkehr steht Frauen jederzeit für ein Gespräch zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung zur Verfügung. Im Rahmen der Jahresgespräche werden Weiterbildungs- sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe von Seiten der Vorgesetzten thematisiert. Führungskräfte erfragen hier Entwicklungswünsche und teilen diese auf Wunsch dem Personalreferat mit. Die Abteilungsleitungen und das Personalreferat unterstützen die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und deren Sichtbarkeit und fördern qualifizierte Frauen mit Führungspotenzial.

✓ Programm „Frauen in Führung“

Das Ministerium für Verkehr bietet seit Juni 2024 das Programm „Frauen in Führung“ an. Frauen mit Führungskompetenz haben die Möglichkeit bei Interesse an der Übernahme einer Führungsaufgabe, ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und sich entsprechend weiterzuentwickeln. Das Programm wird von der Führungsakademie Baden-Württemberg begleitet und enthält



individuelle Fördermaßnahmen (Potenzialanalyse, Coachinggespräch, Führungskräftefeedback, Identifizierung individueller Fortbildungsbedarfe und Weiterentwicklungsmöglichkeiten). Im ersten Durchgang, der Ende 2025 abgeschlossen sein wird, nehmen 10 Frauen teil. Das Programm wird evaluiert und ggfs. angepasst 2026 wieder angeboten.

✓ Führen in Teilzeit und im Tandem

Bei der Ausschreibung von Führungsfunktionen erfolgt regelmäßig der Hinweis auf die Teilbarkeit einer Stelle. Regelmäßig wird bei Führungspositionen bei der Bewerberauswahl geprüft, ob eine Besetzung auch im Tandem oder in Teilzeit möglich ist. Das Ministerium für Verkehr hat den gemeinsam mit dem ÖPR und der BfC erarbeiteten Baustein „Führen in Teilzeit und im Tandem“ im März 2023 veröffentlicht. Bei Referat 11 wurde eine Ansprechperson für dieses Thema benannt. Inzwischen gibt es zwei Führungstandems. Regelmäßige Austausche zwischen dem Personalreferat und den Tandems haben gezeigt, dass Tandembesetzungen es erleichtern, die Führungsfunktion mit Familien- oder Betreuungspflichten in Einklang zu bringen.

Die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in einer Führungsposition wurde im Leitfaden als Inhalt für die Jahresgespräche ausdrücklich benannt. Führungskräfte und Mitarbeitende sollen weiter sensibilisiert werden.

Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt

Der Frauenanteil im höheren Dienst liegt weiterhin bei 45% und bleibt damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 unverändert, sodass nach wie vor eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich besteht.

Bereits bei Neueinstellungen soll darauf hingewirkt werden, den Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt zu erhöhen. Hierfür soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt werden. Im Betrachtungszeitraum wurden 58 % der Stellen mit Frauen besetzt (123 Personen). Diese Maßnahme soll fortgeführt

werden, um mittel- und langfristig zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen zu kommen.

Auch bei Stellenausschreibungen weist das Ministerium für Verkehr ausdrücklich darauf hin, dass die Bewerbung von Frauen gewünscht ist. Es erfolgt außerdem immer der Hinweis, dass Stellen teilbar sind und die Stelle grundsätzlich auch im Tandem besetzt werden kann. Bei jeder Stelle wird bei der Besetzungsauswahl bei einem entsprechenden Bewerberfeld geprüft, ob eine Besetzung auch in Teilzeit möglich ist. Das Ministerium für Verkehr achtet in seinen Ausschreibungen auf ein geschlechtergerechtes und Frauen motivierendes Wording.

Bei Bewerbungsgesprächen wird, soweit das Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Stellenausschreibung erfüllt ist, auf eine mindestens paritätische Einladung von Frauen und Männer geachtet. Internen Bewerberinnen, die das Anforderungs- oder Qualifikationsprofil nicht aufweisen, wird ein Personalgespräch zur weiteren Entwicklung angeboten.

Das Ministerium für Verkehr steigert seine Attraktivität als Arbeitgeber insbesondere für die Laufbahn im höheren Dienst durch verstärkte Ansprache von Frauen an Hochschulen und durch entsprechende Testimonials im Internet. Im Bereich Hochschulpräsenz erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Regierungspräsidien, die auch auf verschiedenen Karrieremessen vertreten sind. Auf allen Kanälen der Außenwerbung und im Bewerbungsverfahren präsentiert sich das Ministerium für Verkehr als attraktiver Arbeitgeber insbesondere auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und stellt die möglichen Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Homeoffice dar.

Die Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan zeigen Wirkung und sollen daher weitergeführt werden.

8.2. Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich

Zur Erreichung dieses Ziels sollten folgende Maßnahmen beitragen:

- Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich im Ministerium für Verkehr



- Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern

Zum Stichtag 30.06.2025 beträgt der Frauenanteil im technischen Bereich 30% und konnte damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2022 leicht gesteigert werden. Im höheren Dienst konnte der Anteil der Frauen im technischen Dienst um 6 Prozentpunkte auf 37% gesteigert werden. Im gehobenen technischen Dienst beträgt der Prozentanteil unverändert 20%. Im mittleren technischen Dienst ist derzeit keine Frau beschäftigt. Frauen sind in allen Laufbahngruppen im technischen Dienst unterrepräsentiert.

Im Bereich des höheren Dienstes in der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern, lag der Frauenanteil bei 20 % und konnte um 4 Prozentpunkte gesteigert werden. Frauen sind jedoch auch hier weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Das Ministerium für Verkehr fordert in Stellenausschreibungen Frauen mit technischem Hintergrund ausdrücklich zur Bewerbung auf. Zum Bewerbungsgespräch werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einladen, soweit sie das Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Stellenausschreibung erfüllen.

Bei Frauen in der Mobilitätsverwaltung in den Regierungspräsidien wird gezielt für Qualifizierungsabordnungen zum Ministerium für Verkehr geworben. Diese werden regelmäßig bei den Halbjahresgesprächen mit den Abteilungsleitungen 4 der Regierungspräsidien thematisiert und geplant.

Im Hinblick darauf, dass Qualifizierungsabordnungen ein wichtiges Instrument der Personal- und Führungskräfteentwicklung sind, wird verstärkt darauf geachtet, möglichst viele Frauen zum Ministerium für Verkehr abzuordnen. Dabei ist das Verhältnis von Frauen zu Männern bei den Regierungspräsidien zu berücksichtigen. Testimonials mit Frauen in technischen Berufen sollen für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Frauen werben.

Im Bereich der Straßenbauverwaltung hängt die Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich maßgeblich von der Anzahl an Absolventinnen im entsprechenden Bereich ab. Der Frauenanteil im Studienbereich Bauingenieurwesen lag in Baden-Württemberg in den letzten Jahren bei etwas 1/3. Damit gestaltet sich eine Erhöhung des Anteils von Frauen im



Baureferendariat und mittelfristig in Führungspositionen bei den Landratsämtern schwierig. Da die Stellen bei den Landratsämtern einzelbewertet sind, können Frauen dort nur nach A 15 oder 16 befördert werden, wenn sie dort eine entsprechende Stelle innehaben. Dies erklärt auch den geringen Anteil von Frauen in diesem Bereich in den Landratsämtern.

Es werden regelmäßig Werbeveranstaltungen, gezielt auch durch Referentinnen, an Universitäten und Hochschulen durchgeführt. Dabei ist festzustellen, dass Frauen in den für das Verkehrsministerium besonders relevanten technischen Studiengängen ebenfalls unterrepräsentiert sind. Im Rahmen der Veranstaltungen. Es erfolgt, in enger Zusammenarbeit mit den Regierungspräsidien, eine Teilnahme an Karrieremessen und eine gezielte Ansprache von Frauen. Die Regierungspräsidien nehmen regelmäßig am Girls` Day teil. Dort können aus erster Hand Einblicke in technisch geprägte Tätigkeiten z.B. als Bauzeichnerin oder Bauingenieurin im Straßenbau vermittelt werden. Angedacht ist in Kooperation mit Kreisen und Kommunen eine Teilnahme am Girls` Day des für die überbetriebliche Ausbildung der im kommunalen Bereich beschäftigten Straßenwärter:innen und Straßenmeister:innen zuständigen Ausbildungszentrums Nagold, um den Anteil von Frauen in diesen Berufsfeldern zu erhöhen.

8.3. Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen

In den Spitzenämtern der Laufbahngruppen im mittleren und im gehobenen Dienst sind zum Stichtag 30.06.2025 Frauen nicht mehr unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im mittleren Dienst in der Besoldungsgruppe A10 / A10+Z beträgt 82% und im gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A13/E12 54% und in der Besoldungsgruppe A13+Z/E13 60%. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im mittleren Dienst 70 % und im gehobenen Dienst 57 %. Damit besteht in diesen Laufbahngruppen auch grundsätzlich keine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan waren wirkungsvoll.



8.4. Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind weiterhin und zunehmend ein entscheidender Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers. Betreuungs- und Pflegeaufgaben werden überwiegend von Frauen übernommen. Vor diesem Hintergrund ist entscheidend, dass auch Personen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden und die Personalentwicklung von Teilzeitkräften gezielt adressiert und gefördert wird (z.B. Führungs-Tandem). Eine stetige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei gleichzeitiger Sensibilisierung der Führungskräfte ist geeignet, die beruflichen Chancen von Frauen zu erhöhen und Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

✓ Rascher Wiedereinstieg nach einer Familienphase

Durchschnittlich sind Frauen in den letzten drei Jahren nach einem Jahr Elternzeit (Durchschnitt 12,2 Monate) in den Beruf zurückgekehrt. Dieser Wert ist unverändert. Der Wiedereinstieg erfolgt in der Regel in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang zwischen 25% und 80%. Durchschnittlich lag der Beschäftigungsumfang bei 55 % und wurde meist sukzessiv erhöht.

Die Zahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nahmen oder teilzeitbeschäftigt waren, stieg weiter an. Überwiegend wurden die sogenannten „Väter-Monate“ in Anspruch genommen, die auch auf zwei Zeitabschnitte von jeweils einem Monat verteilt werden können. Seit 1. Juli 2022 haben im Ministerium für Verkehr 22 Männer Elternzeit in Anspruch genommen gegenüber 16 Männern im Vergleichszeitraum. Im Schnitt betrug die Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit) 2,3 Monate und ist damit von 2,6 Monaten leicht gesunken. Von den 22 Männern waren bzw. sind acht Männer in Teilzeit während der Elternzeit beschäftigt. Dies sind zwei Männer mehr als im Vergleichszeitraum. Der Beschäftigungsumfang betrug zwischen 50% und 73,17% und blieb damit unverändert.



✓ Arbeitszeit und Arbeitsorte

Insbesondere individuelle Teilzeitmöglichkeiten, Homeoffice und mobiles Arbeiten sind sowohl von Bewerbenden als auch von Beschäftigten stark nachgefragt. Der Teilzeitanteil im Ministerium für Verkehr beträgt zum Stichtag 30.06.2025 34 % und ist damit gegenüber 2022 nochmals um 7 Prozentpunkte gestiegen. Auch der Homeofficeanteil ist 2 Prozentpunkte von 66 % auf 68 % gestiegen. Der Frauenanteil stieg in diesem Zeitraum um 1 Prozentpunkt auf 54%. Es zeigt sich, dass die Flexibilisierungsangebote in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort auf breiter Ebene in Anspruch genommen werden. Auch die Befragung zur GBPsych zeigte, dass die Homeoffice-Möglichkeiten und die damit einhergehende Flexibilität von den Mitarbeitenden in allen Abteilungen und Bereichen sehr geschätzt wird und damit eine wichtige Ressource bei der Arbeit im Ministerium für Verkehr für die Mitarbeitenden darstellt.

✓ Führen in Teilzeit

Der Anteil der Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, beträgt 26 % und ist damit gegenüber dem Jahr 2022 um 2 Prozentpunkte gestiegen. Neben der Möglichkeit des „Echten Führen in Teilzeit“ (die Führungsfunktion wird dabei von einer teilzeitbeschäftigten Person ohne ergänzende Besetzung wahrgenommen) wurde im Ministerium für Verkehr ein Konzept zur Führung im Tandem eingeführt. Das Ministerium für Verkehr hat einen konzeptionellen Rahmen für das Thema Führen in Teilzeit erstellt, der in erster Linie auf Information, Sensibilisierung, Transparenz und Akzeptanz (z.B. Benennung einer Ansprechperson für Führen in Teilzeit, Veröffentlichung des Bausteins im Intranet) abzielt und die Akzeptanz von Jopsharing-Modellen, wie das Führen im Tandem, verbessern soll. Zum Stichtag 2025 gibt es zwei Führungstandems im Ministerium für Verkehr. Diese werden durch regelmäßige Feedbackgespräche mit dem Personalreferat eng begleitet und evaluiert.

✓ Fort- und Weiterbildung

Der Frauenanteil an den Teilnehmenden der Einführungsqualifizierung beträgt 53%. 75% der seit 2022 zum Führungslehrgang und 50 % zur ISOG entsendeten waren Frauen. Hier besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen im Ministerium für Verkehr.

Inhouse-Fortbildungen werden an wechselnden Wochentagen durchgeführt und stundenweise meist vormittags angeboten um möglichst vielen Beschäftigten in Teilzeit oder Homeoffice eine Teilnahme zu ermöglichen. Dies soll auch weiterhin so stattfinden. Die zeitliche Einordnung der Angebote hängt oft von den externen Anbietern ab. Es kann daher

nicht immer gewährleistet werden, dass das Angebot am Vormittag stattfindet. Bei der Terminierung wird aber immer darauf geachtet, dass auch eine Möglichkeit für den Vormittag besteht.

✓ Gesundheitsmaßnahmen

Im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden die Angebote mit Blick auf die speziellen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sukzessive weiter ausgebaut und insgesamt gut angenommen. Jährlich wechselnde Aktionswochen (sog. „Wellbeing-Weeks“) fokussieren Themen wie z.B. die Förderung der allgemeinen Resilienz oder der mentalen Gesundheit und sind an die Bedarfe der Mitarbeitenden angepasst. Mit regelmäßigen Impulsvorträgen wird für spezifische Themen zur „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ informiert und sensibilisiert (z.B. für akut auftretende Pflegesituationen, Möglichkeiten der Pflegezeiten und Finanzierung, Anlaufstellen, Selbstsorge, Umgang mit Verlust, Trauer und Abschied). Die Impulsvorträge sind oftmals mit Elementen zur Stärkung der individuellen Ressourcen verknüpft. Die Angebote werden an wechselnden Wochentagen (bevorzugt vormittags) und im Rahmen wechselnder Formate (Online oder Präsenz) durchgeführt, um möglichst vielen Beschäftigten in Teilzeit oder im Homeoffice eine Teilnahme zu ermöglichen.

✓ Informationen im Intranet

Die Intranetseite zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde darüber hinaus als umfassendes Informationsmedium weiter ausgebaut. Unter anderem wird auf die kostenfreien Angebote der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) für pflegende Angehörige sowie die kostenfreien Beratungsangebote der Pflegestützpunkte verwiesen. Auch die kostenfreien Angebote zur Selbstsorge nehmen eine große Rolle ein. Im sog. „BGM-Wissensspeicher“ stehen den Beschäftigten hilfreiche Infomaterialien in Form von Broschüren, Flyern und Handouts zu jeglichen Themen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zur Verfügung.



9. Monitoring

Mit Veröffentlichung Chancengleichheitsplans 2022-2028 wurde ein regelmäßiges Monitoring für die vereinbarten Maßnahmen eingeführt. Dieses soll bis zum Ende der Laufzeit des Chancengleichheitsplans weitergeführt werden. Das Monitoring ermöglicht einen Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen soll die Zielerreichung auch weiterhin dokumentieren und optimieren. Abweichungen sollen frühzeitig erkannt werden um gegebenenfalls frühzeitig nachsteuern zu können.



10. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen

Die Beauftragte Chancengleichheit hat an der Erstellung des Zwischenberichtes mitgewirkt (§ 8 Abs. 1 ChancenG). Der Personalrat, der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.



11. Bekanntmachung

Der Zwischenbericht wird gem. § 7 Abs. 2 ChancenG im Internet veröffentlicht. Eine Veröffentlichung erfolgt außerdem auf der Webseite der Landesregierung im Internet.

Stuttgart, den 27.02.26

Berthold Frieß

Berthold Frieß,

Amtschef

Elsa Böld

Elsa Böld

Beauftragte für Chancengleichheit