



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

# Chancengleichheitsplan

des

Ministeriums für Verkehr Baden-Württemberg

2016 - 2022

zum Stichtag: 01.09.2016

Ministerium und nachgeordneter Bereich



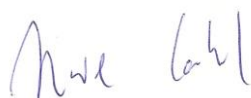
Mobilität und Lebensqualität.  
Für Stadt und Land. 

Der baden-württembergische Landtag hat am 17. Februar 2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) beschlossen. Dieses Gesetz löst das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005 ab. 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, Beruf, Familie und Pflege zu vereinbaren.

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (nach Artikel 33 Absatz 2 GG). Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe des ChancenG gezielt gefördert, insbesondere Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert, um eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Der Chancengleichheitsplan ist ein Instrument, um auf diesem Weg voranzukommen. 2014 trat der erste Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Verkehr und Infrastruktur für die Jahre 2014 bis 2018 in Kraft. Der Zwischenbericht zum Stichtag zum 30.06.2016 zeigte die Entwicklungen der letzten Jahre auf und reflektierte Ziele und Maßnahmen.

Im Zuge der am 12. Mai 2016 beschlossenen Neuabgrenzung der Geschäftsbereiche erfolgte zum 1. September 2016 der Personalübergang der Abteilung 4 – Baurecht, Städtebau, Landesplanung zum Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau. Dieser Personalübergang hat zu erheblichen strukturellen Änderungen geführt. Der Chancengleichheitsplan wird daher mit Stichtag 01.09.2016 für das Verkehrsministerium nach § 5 Absatz 4 Satz 1 ChancenG neu erstellt.



Dr. Uwe Lahl

Ministerialdirektor

# **Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Verkehr**

- 1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur**
  - 1.1. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Verkehrsministerium**
    - 1.1.1. Höherer Dienst
    - 1.1.2. Gehobener Dienst
    - 1.1.3. Mittlerer Dienst
  - 1.2. Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich**
    - 1.2.1. Allgemeines
    - 1.2.2. Gesamtüberblick
  - 1.3. Elternzeit und Beurlaubung**
  - 1.4. Teilzeitbeschäftigung**
  - 1.5. Telearbeit**
  - 1.6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion**
- 2. Referendarinnen und Referendare, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten**
- 3. Chancengleichheitsgesetz**
- 4. Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß dem Chancengleichheitsgesetz**
  - 4.1. Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen**
    - 4.1.1. Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt
    - 4.1.2. Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A 15
    - 4.1.3. Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion
  - 4.2. Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich**
    - 4.2.1. Erhöhung des Anteils im Verkehrsministerium
    - 4.2.2. Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Straßenbauverwaltung

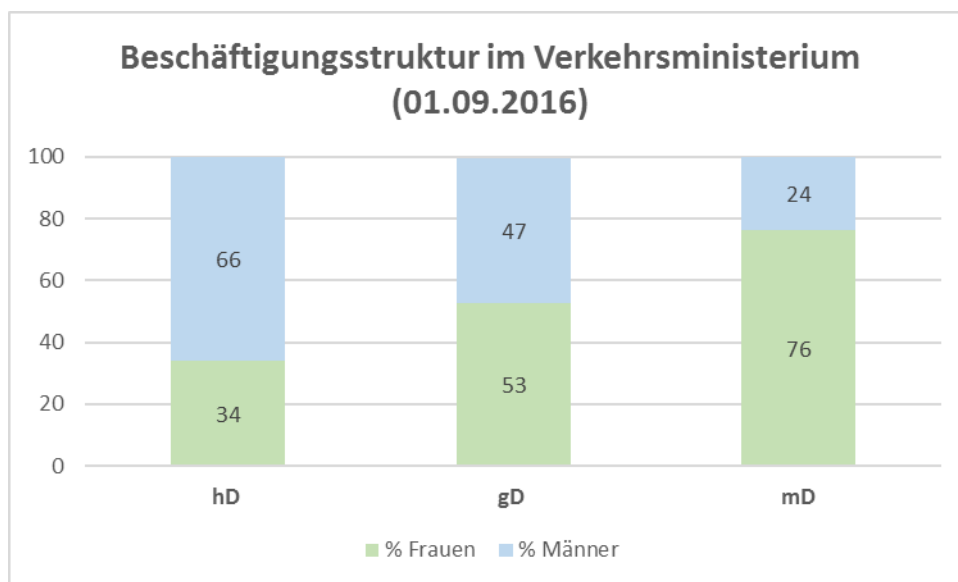
- 4.3. **Ziel: Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen**
- 4.4. **Ziel: Weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**
- 5. **Inkrafttreten**
  - 5.1. **Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen**
  - 5.2. **Zwischenbericht 2019**
  - 5.3. **Inkrafttreten und Veröffentlichung**

# 1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Mit der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des Verkehrsministeriums wird die Ausgangslage zum Stichtag 1. September 2016 dargestellt. Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darunter fallen auch Beschäftigte die beurlaubt oder zum und vom Verkehrsministeriums abgeordnet sind.

## 1.1. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Verkehrsministerium

Am Stichtag 01. September 2016 waren 223 Beschäftigte, davon 104 Frauen (47 %), im Verkehrsministerium beschäftigt. Davon waren 11 Personen (2 Frauen und 9 Männer) zum Verkehrsministerium abgeordnet. Weitere 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 6 Frauen, waren beurlaubt. 2 Frauen waren im Mutterschutz.

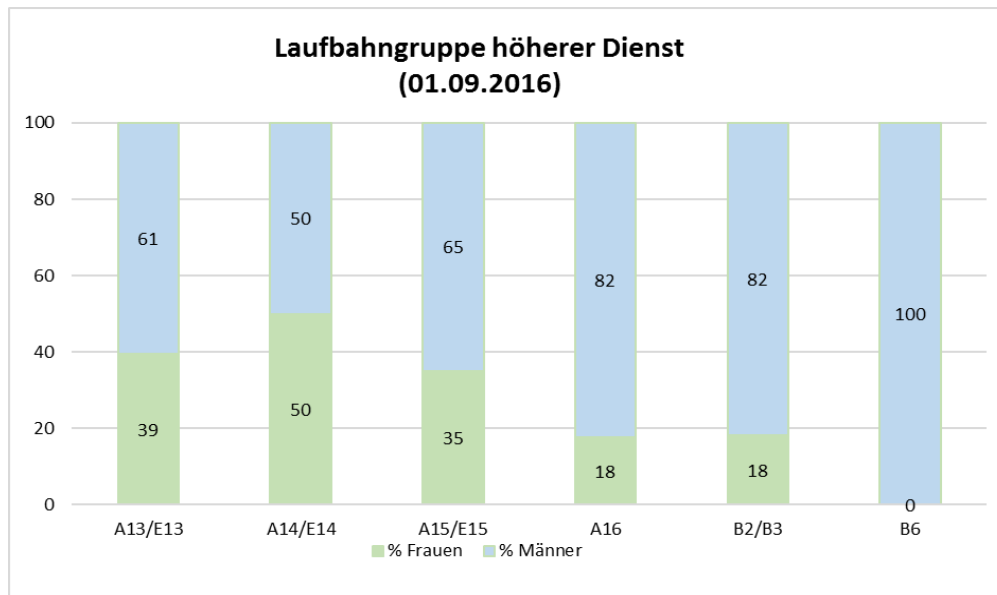


### 1.1.1. Höherer Dienst

Am 1. September 2016 waren im höheren Dienst 124 Personen, davon 42 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 34 %. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen unterrepräsentiert.

Von den 124 Beschäftigten im höheren Dienst sind 42 Personen (21 Frauen und 21 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 82 Personen (21 Frauen und 61 Männer) in einem Beamtenverhältnis tätig.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.



In der Laufbahn des höheren Dienstes beträgt der Frauenanteil im Eingangsamt 39 %. In Besoldungsgruppe A14 und Entgeltgruppe E14 ist der Männer- und Frauenanteil ausgeglichen. In Besoldungsgruppe A15 und Entgeltgruppe E15 sinkt der Frauenanteil. Besonders groß ist die Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen ab A16.

88 Personen (38 Frauen und 50 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zuzuordnen. Der prozentuale Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt rund 43 %.

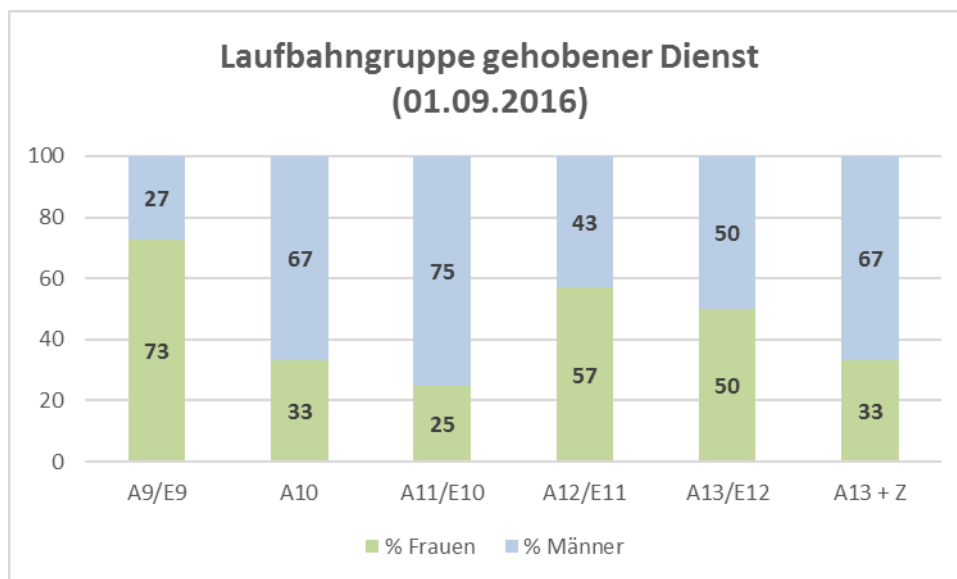
36 Personen (4 Frauen und 32 Männer) sind dem technischen Dienst zuzuordnen. Der prozentuale Anteil der Frauen im technischen Dienst beträgt rund 11 %.

### 1.1.2. Gehobener Dienst

Am 1. September 2016 waren im gehobenen Dienst 57 Personen, davon 30 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 53 %. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Von den 57 Beschäftigten im gehobenen Dienst sind 7 Personen (3 Frauen und 4 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 50 Personen (27 Frauen und 23 Männer) in einem Beamtenverhältnis tätig.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im gehobenen Dienst.



Im Eingangsamte der Laufbahn und im Bereich A12/EG11 überwiegt der Frauenanteil. Im Bereich A10 beträgt der Frauenanteil ein Drittel und im Bereich A11/E10 ein Viertel. Im Spitzenamt des gehobenen nichttechnischen Dienstes (A13/EG12) ist der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen. Im Spitzenamt des gehobenen technischen Dienstes (A13+Z) überwiegt der Männeranteil.

47 Personen (30 Frauen und 17 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt rund 64 %.

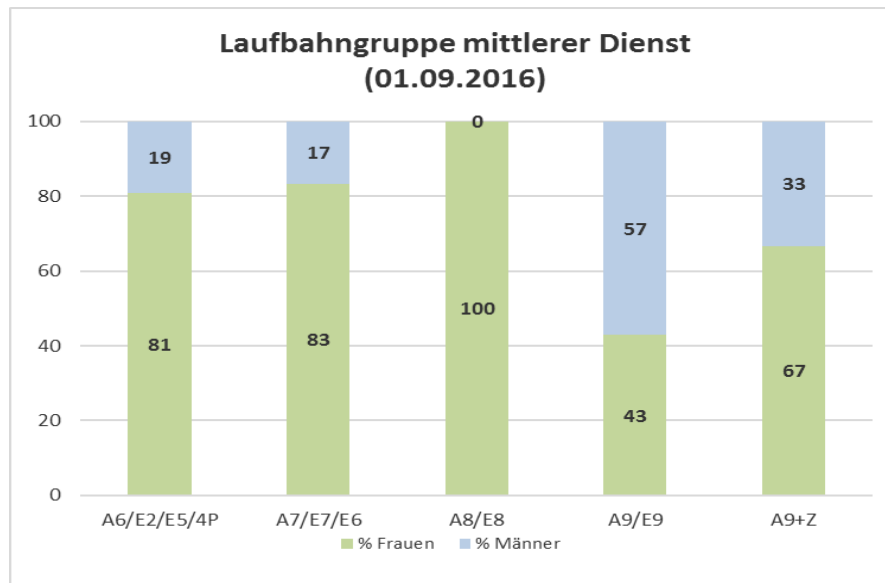
10 Personen (eine Frau und 9 Männer) sind dem gehobenen technischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen im gehobenen technischen Dienst beträgt 10 %.

### 1.1.3. Mittlerer Dienst

Am 1. September 2016 waren im mittleren Dienst 42 Personen, davon 32 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 76 %. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Von den 42 Beschäftigten im mittleren Dienst sind 29 Personen (25 Frauen und 4 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 13 Personen (7 Frauen und 6 Männer) in einem Beamtenverhältnis tätig.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im mittleren Dienst.



Lediglich im Bereich A9/EG9 ist eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

39 Personen (32 Frauen und 7 Männer) sind dem nichttechnischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen im nichttechnischen Dienst beträgt rund 82 %. 3 Personen (3 Männer) sind dem mittleren technischen Dienst zugeordnet. Frauen sind im mittleren technischen Dienst nicht vorhanden.

#### 1.1.4. Abordnungen

Abordnungen aus dem nachgeordneten Bereichen dienen insbesondere der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung zur Förderung der Verwendungsbreite. Die 11 zum Verkehrsministerium abgeordneten Personen (2 Frauen und 9 Männer) sind dem gehobenen technischen Dienst (2 Männer) und dem höheren technischen Dienst (2 Frauen und 7 Männer) zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen an den 11 Abordnungen beträgt rund 18 %. Alle am Stichtag zum Verkehrsministerium abgeordneten Personen sind originär in der Straßenbauverwaltung bei den Regierungspräsidien beschäftigt.



## 1.2. Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich

### 1.2.1. Allgemeines

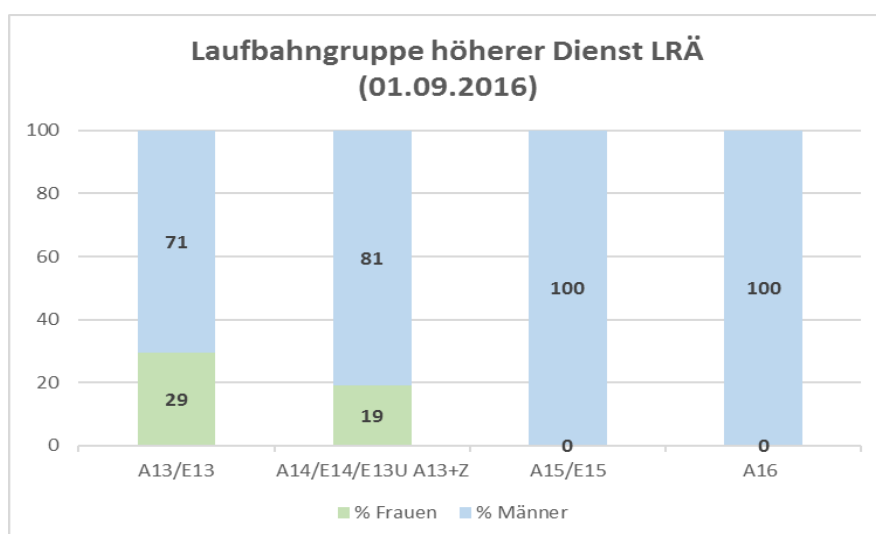
Das Ministerium für Verkehr ist für die Stellen des höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes bei den Straßenbauämtern der Landratsämter personalwirtschaftlich zuständig. Es handelt sich hierbei ausschließlich um Stellen der technischen Laufbahn. In diesem Bereich ist das Ministerium für Verkehr für die Sicherstellung der Chancengleichheit im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung zuständig und unterstützt die vielfältigen Bemühungen der Landkreise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. durch Elternzeit und Teilzeit.

Im Übrigen ist das Innenministerium für die Straßenbauabteilungen der Regierungspräsidien personalwirtschaftlich zuständig. Das Ministerium für Verkehr wird hierbei im Rahmen des Einvernehmens beteiligt. Für die Umsetzung der Chancengleichheit in diesem Bereich liegt die Zuständigkeit bei den Regierungspräsidien.

### 1.2.2. Gesamtüberblick

Am 1. September 2016 waren im Bereich des höheren Dienstes bei den Landratsämtern – Bereich Straßenbau – 54 Personen, davon 9 Frauen beschäftigt. Der prozentuale Anteil der Frauen betrug 17 %. Im nachgeordneten Bereich sind Frauen unterrepräsentiert.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen:



Frauen sind durchweg unterrepräsentiert. Im zweiten und dritten Beförderungssamt ist bislang keine Frau vertreten.

### 1.3. Elternzeit und Beurlaubung

Am 1. September 2016 befanden sich 6 Mitarbeiterinnen in Elternzeit. Auch von den Vätern wird Elternzeit (häufig die sogenannten zwei "Vätermonate") in Anspruch genommen. Seit dem letzten Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30.06.2013 haben 6 Väter Elternzeit in Anspruch genommen.

Am Stichtag 01.09.2016 waren 3 männliche Mitarbeiter ohne Bezüge beurlaubt.

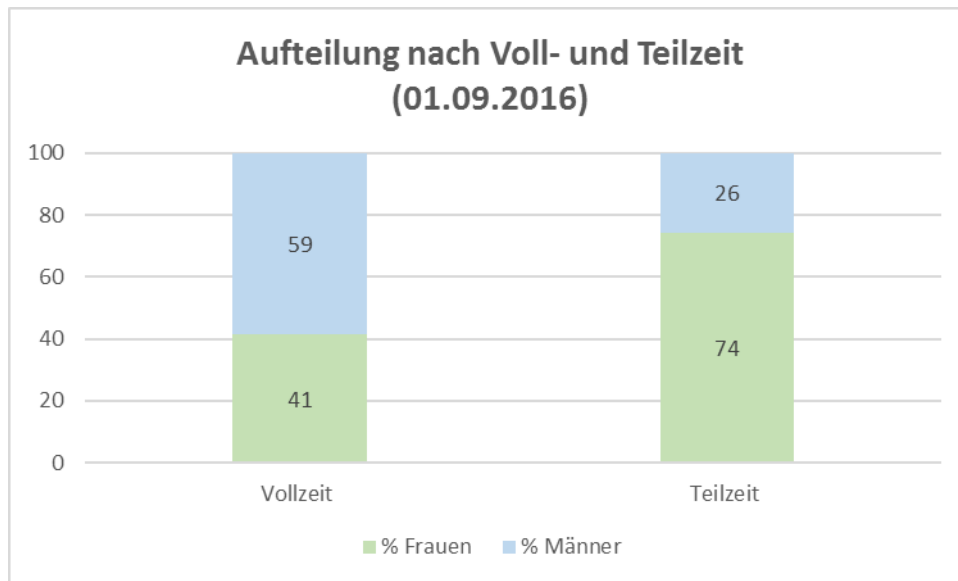
Die Freistellungen während der Elternzeit und die Beurlaubung ohne Bezüge teilen sich unter den Laufbahngruppen folgendermaßen auf:

	<b>hD</b>	<b>gD</b>	<b>mD</b>
Elternzeit	50 %	33 %	17 %
Beurlaubte	100 %	0 %	0 %

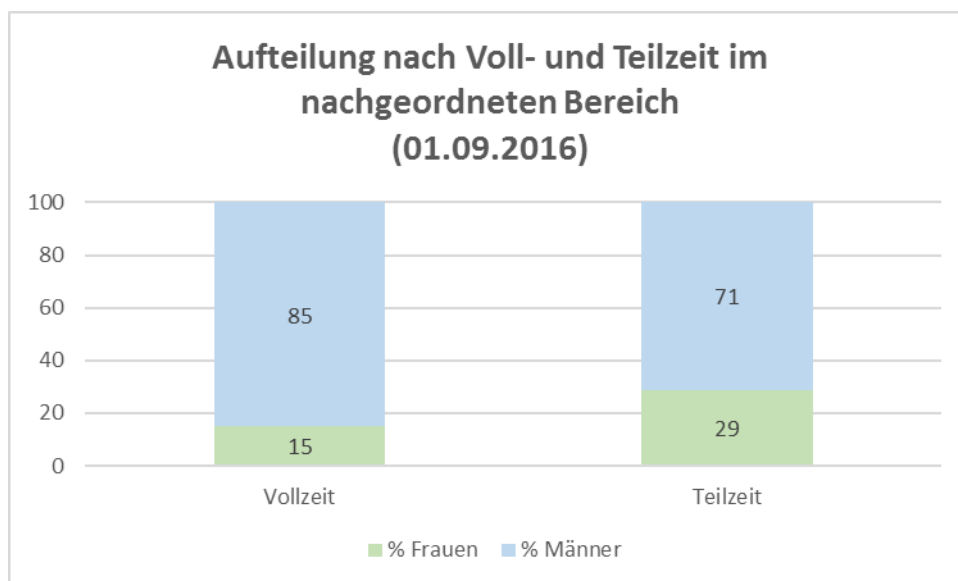
Im nachgeordneten Bereich waren zum Stichtag keine Beschäftigten in Elternzeit oder beurlaubt.

### 1.4. Teilzeitbeschäftigung

Am 1. September 2016 arbeiteten von den insgesamt 223 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 188 in Vollzeit und 35 in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeitanteil von 16 %. 74 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.



Am 1. September 2016 arbeiteten von den insgesamt 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im nachgeordneten Bereich 47 Beschäftigte in Vollzeit und 7 in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeitanteil von insgesamt 13 %. 29 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.



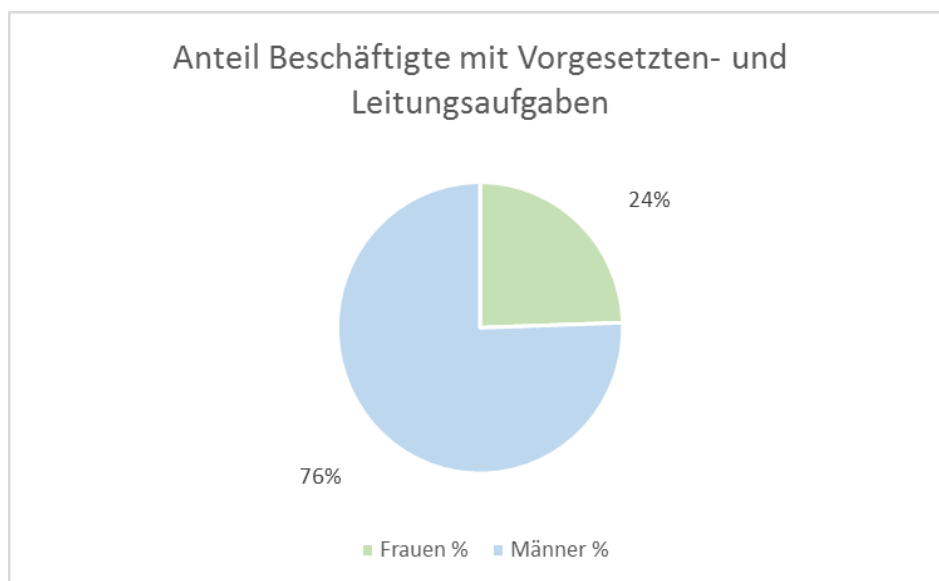
## 1.5. Telearbeit

Am 1. September 2016 waren 22 Beschäftigte in Telearbeit tätig. Dies entsprach einem Anteil von knapp 10 %. 59 % Frauen nutzten Telearbeit. Die Aufteilung nach Geschlechtern und Laufbahngruppen kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Anzahl Telearbeiter/innen %	Insgesamt	hD	gD	mD
Frauen	59 %	32 %	27 %	0 %
Männer	41 %	23 %	18 %	0 %

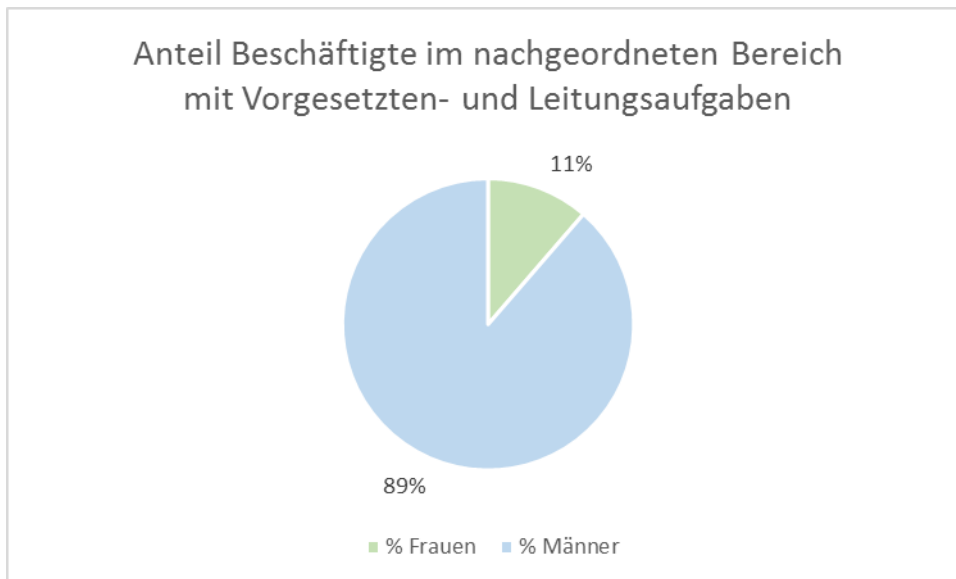
## 1.6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

Am 1. September 2016 hatten 45 Beschäftigte eine Funktionsstelle (Vorgesetzten- und Leitungsfunktion) inne, davon 11 Frauen. Es gab eine stellvertretende Abteilungsleiterin, 4 Referatsleiterinnen und 2 stellvertretende Referatsleiterinnen. Das Ministerbüro wurde von einer Frau geleitet. Die stellvertretende Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hatte eine Frau inne, ebenso wie die Leitung der Zentralstelle. Dies entsprach einem Frauenanteil von 24 %.



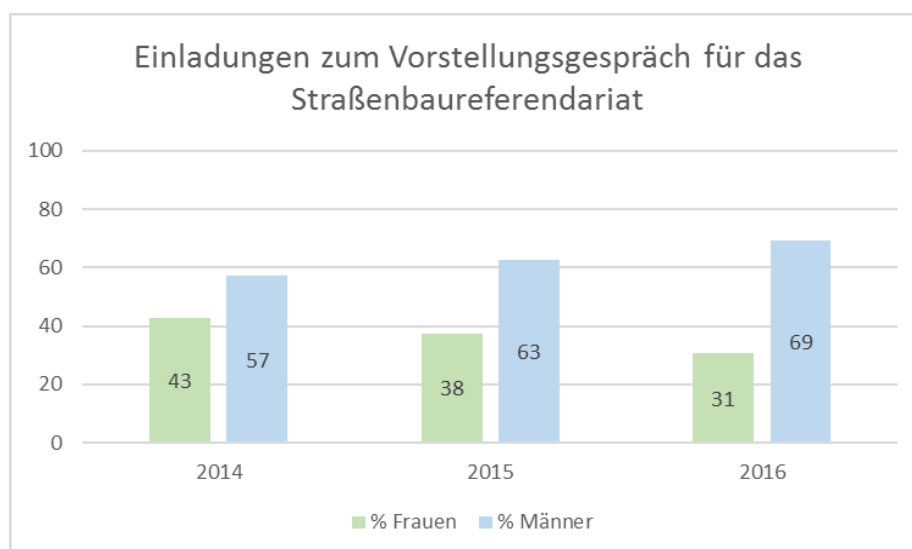
Eine Funktionsstelleninhaberin arbeitete am Stichtag in Teilzeit.

Im nachgeordneten Bereich der Straßenbauämter bei den Landratsämtern waren am 1. September 2016 44 Personen in einer Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, davon 5 Frauen. Dies entsprach einem Frauenanteil von 11 %. Leitungsfunktionen sind Amtsleitungen und deren Stellvertretungen, sofern sie unmittelbar einem Dezernat nachgeordnet sind.

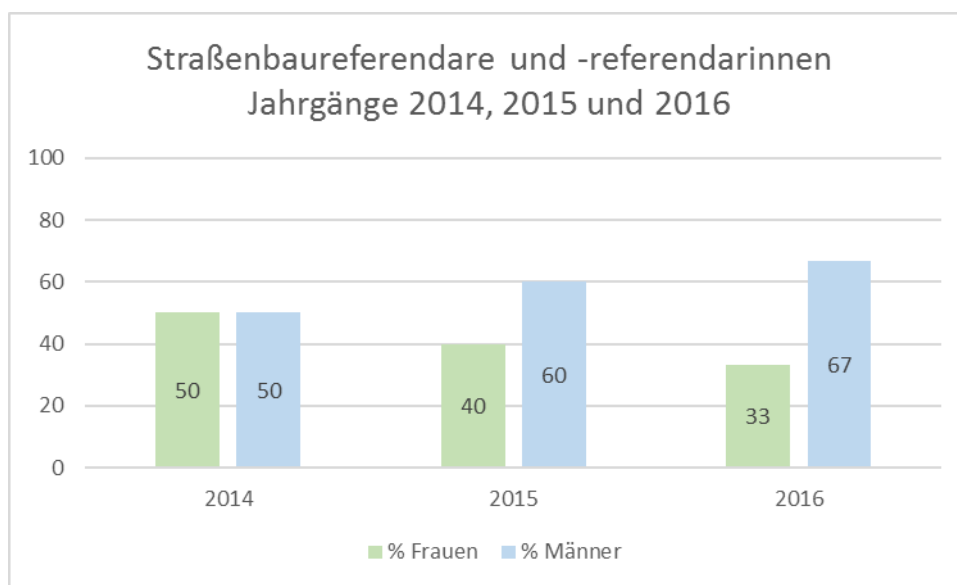


## 2. Referendarinnen und Referendare, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten

Für das Straßenbaureferendariat wurde in den letzten drei Jahren ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchgeführt. Erst nachdem man sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den Personenkreis entschieden hatte, der zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll, wurde die Anonymität der Bewerberübersicht aufgehoben. In den Jahrgängen 2014, 2015 und 2016 sind im Durchschnitt 32 Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden, wovon durchschnittlich 12 Frauen und 20 Männer waren.



Im Jahr 2014 wurden 14 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt, davon 7 Frauen und 7 Männer. 2015 wurden 15 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt, davon 6 Frauen und 9 Männer. Im Jahr 2016 wurden 18 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt, davon 6 Frauen und 12 Männer. Der Anteil an Frauen im Straßenbaureferendariat war somit leicht rückläufig.



Das Ministerium für Verkehr bietet Studierenden Praktika in den verschiedenen Abteilungen des Hauses an. Hierdurch wird jungen Menschen die Möglichkeit geboten, praktische Erfahrungen zu sammeln, Einblicke in die vielfältigen Aufgabenbereiche des Verkehrsministeriums zu erhalten und die Arbeitsweise an der Schnittstelle zwischen Politik und Verwaltung kennenzulernen. Zwei Praktikantinnen und zwei Praktikanten absolvierten zum Stichtag 01.09.2016 ein Praktikum in verschiedenen Referaten des Verkehrsministeriums. Im Jahr 2014 wurden 15 Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt, davon 9 Frauen. 2015 wurden 19 Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt, darunter 11 Frauen und 2016 wurden 14 Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt, darunter 7 Frauen.

### **3. Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz**

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann (§1 Abs. 3 ChancenG). Gremien im Sinne des ChancenG sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Soweit dem Land für solche Gremien ein

Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Es sind allerdings zunächst noch die Fälle von der Quote ausgenommen, in denen dem Land höchstens zwei Gremiensitze zustehen (vgl. § 13 Abs. 1 S. 4 ChancengG).

Soweit Landesbeteiligungen betroffen sind, erfolgt die Entsendung in den Aufsichtsrat durch die Gesellschafterversammlung. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei der Beteiligungsverwaltung des Finanzministeriums. Dabei werden Vorschläge des Verkehrsministeriums berücksichtigt. Im Beteiligungsbericht 2016 des Landes Baden-Württemberg sind 15 Unternehmen mit Landesbeteiligung genannt, für die das Verkehrsministerium ein Vorschlagsrecht hat. Bei 13 Unternehmen konnte das Verkehrsministerium eine Person vorschlagen, bei zwei Unternehmen (NVBW und VVS) jeweils zwei Personen. Grundlage des Vorschlags des Verkehrsministeriums ist regelmäßig das Amtsverhältnis (Regierungsmitglied) oder das Hauptamt (Amtschef, Abteilungs- und Referatsleitung). Von den 17 Mandaten wurden 15 Mandate von sechs Männern (einmal fünf Mandate, einmal vier Mandate, einmal drei Mandate und dreimal jeweils ein Mandat) und zwei Mandate von einer Frau wahrgenommen.

Außerhalb der im Beteiligungsbericht des Landes genannten Unternehmen ist jeweils eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Verkehrsministeriums in den Gremien der 21 Verkehrsverbände vertreten. Grundlage hierfür ist grundsätzlich die Zuständigkeit im Hauptamt. Von den 21 Mandaten wurden 16 Mandate von fünf Männern (einmal fünf Mandate, zweimal jeweils vier Mandate, einmal zwei Mandate und einmal ein Mandat) und fünf Mandate von zwei Frauen (einmal drei Mandate und einmal zwei Mandate) wahrgenommen.

Nach § 4 Abs. 1 des Gesetzes zur Errichtung der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (Errichtungsgesetz BITBW – BITBWG) entsendet jedes Ministerium eine Vertretung in den Verwaltungsrat der BITBW. Die Aufgabe wird für das Verkehrsministerium von einem Mann wahrgenommen.

#### **4. Zielvorgaben und Maßnahmen gemäß dem Chancengleichheitsgesetz**

Für den Chancengleichheitsplan werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG folgende Ziele festgelegt:

- ✓ Das Verkehrsministerium strebt an, den Anteil von Frauen im höheren Dienst insgesamt, besonders in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A15 zu erhöhen und den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu steigern.
- ✓ Das Verkehrsministerium strebt an, den Anteil von Frauen, die für eine Qualifizierung an das Verkehrsministerium abgeordnet werden, zu erhöhen. Dabei ist der jeweilige Frauenanteil im technischen Bereich der Straßenbauverwaltung bei den Regierungspräsidien und den Landratsämtern zu berücksichtigen.
- ✓ Das Verkehrsministerium sieht mindestens 25 % der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im technischen Dienst zur Besetzung mit Frauen vor.
- ✓ In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Entgeltgruppen soll bei Beförderungsentscheidungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern der Laufbahnen unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer.
- ✓ Das Verkehrsministerium wird die Rahmenbedingungen für eine optimale Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern.

#### **4.1. Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen**

Aktuell beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 34 %. Im Eingangsamtsamt liegt er bei 39 %. Mit einer Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich ist auch mit einer Erhöhung des Frauenanteils in höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen und in Führungspositionen zu rechnen.

##### **4.1.1 Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt**

Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Das Verkehrsministerium strebt an, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen mit Frauen zu besetzen.
- Das Verkehrsministerium weist in Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hin, dass die Bewerbung von Frauen gewünscht ist.



- Das Verkehrsministerium wird Frauen, die eine Führungsposition anstreben, die Möglichkeit geben, dass ihnen bei Interesse eine erfahrene Kollegin beratend zur Seite steht und sie unterstützt.
- Das Verkehrsministerium ist bestrebt, durch verstärkte Ansprache von Frauen an Hochschulen z.B. für Praktika und durch entsprechende Testimonials im Internet die Attraktivität insbesondere im technischen Bereich zu steigern.
- Das Verkehrsministerium präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber insbesondere auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (s. 4.4).

#### **4.1.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A15**

Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Frauen soll durch verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ein rascher Wiedereinstieg und eine zügige Erhöhung des Arbeitszeitumfangs ermöglicht werden (s. 4.4)
- Maßgebend für Beförderungsentscheidungen sind Beurteilungen. Das Verkehrsministerium wird daher im Rahmen der Beurteilungskommission verstärkt darauf achten, dass sich die Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Passende Fortbildungen sollen zudem alle Führungskräfte für die besonderen Belange von Frauen mit Familien- und Betreuungspflichten sowie Beschäftigten in Teilzeit und Telearbeit sensibilisieren. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf mögliche Beurteilungsfehler gelegt.
- Bei Stellenausschreibungen soll regelmäßig der Hinweis auf die Teilbarkeit einer Stelle erfolgen. Bei jeder Stelle wird bei der Besetzungsauswahl bei einem entsprechenden Bewerberfeld geprüft, ob eine Besetzung auch in Teilzeit möglich ist.

### **4.1.3 Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion**

Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Führungskräfte werden im Zusammenhang mit den jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen angehört, Entwicklungswünsche zu erfragen und diese dem Personalreferat mitzuteilen. Das Personalreferat wird diesen Kolleginnen ein Perspektivgespräch anbieten.
- Frauen, denen grundsätzlich die Kompetenz für die Übernahme von Führungsfunktionen bescheinigt wird, wird eine Potentialanalyse angeboten. Auf dieser Basis erfolgt dann die weitere Personalplanung. Die betreffenden Frauen erhalten vom Personalreferat die erforderliche Unterstützung für eine weitere Qualifizierung, z.B. durch die Erhöhung der Verwendungsbreite und geeignete Fortbildungen.
- Bei der Ausschreibung von Führungsfunktionen soll regelmäßig der Hinweis auf die Teilbarkeit einer Stelle erfolgen. Bei jeder Stelle wird bei der Besetzungsauswahl bei einem entsprechenden Bewerberfeld geprüft, ob eine Besetzung auch im Tandem oder in Teilzeit möglich ist. Voraussetzung für eine Besetzung in Teilzeit ist ein Teilzeitumfang von grundsätzlich mind. 75 %.

## **4.2. Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich**

Der Anteil von Frauen im technischen Dienst lag zum Stichtag sowohl im Verkehrsministerium als auch im nachgeordneten Bereich Straßenbau bei 11 %.

### **4.2.1 Erhöhung des Anteils im Verkehrsministerium**

Mindestens 25 % der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im technischen Dienst sollen mit Frauen besetzt werden.

Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Aufforderung von Frauen mit technischem Hintergrund zur Bewerbung
- Werbung an Hochschulen
- Testimonials auf der Homepage und „Werbung mit Vorbildern“.
- Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Frauen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker zum Ausdruck bringen.

#### **4.2.2 Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Straßenbauverwaltung**

Die Erhöhung hängt maßgeblich von der Anzahl an Absolventinnen im Bereich Bauingenieurwesen und vergleichbaren konsekutiven Studiengängen ab. Nach einer Studie des Statistischen Landesamtes beträgt der Frauenanteil bei MINT Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in den Jahren 2015/2016 ca. 30 %. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch bei den Bewerbungen für das Baureferendariat wider. Mit einer Erhöhung des Anteils von Frauen im Referendariat wird sich auch allgemein der Anteil von Frauen im technischen Bereich und damit in Führungspositionen erhöhen.

##### Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Durchführung regelmäßiger Werbeveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen. Referentinnen sollen hierbei zu einer größeren Identifikation bei Studentinnen führen. Es werden nicht nur fachliche Themen aufgegriffen, sondern auch auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Landesverwaltung hingewiesen (s.o.).
- Teilnahme an Karrieremessen und gezielte Ansprache von jungen Frauen.
- Einrichtung eines Moduls „Gewinnung von weiblichem Nachwuchs“ im Rahmen der „Entwicklungswerkstatt“ zur Personalgewinnung im technischen Bereich. Dadurch sollen verstärkt Maßnahmen entwickelt werden, um insbesondere Frauen anzusprechen (z.B. Frauen auf dem Cover von Flyern usw.).
- Das Thema „Frauenförderung“ soll als ständiger Tagesordnungspunkt der Entwicklungswerkstatt eingeführt werden.

#### **4.3. Ziel: Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen**

In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Entgeltgruppen soll bei Beförderungsentscheidungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern der Laufbahnen unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer

Der Frauenanteil im mittleren Dienst beträgt 76 %, im gehobenen Dienst 53 %. Damit besteht in diesen Laufbahngruppe keine Unterrepräsentanz von Frauen. In den vergangenen Jahren konnten dank eines gestiegenen Anteils von Frauen bei den Ein-

stellungen zunehmend Frauen in höhere Ämter befördert werden. So beträgt der Anteil der Frauen in den jeweiligen Spitzenämtern der Laufbahngruppe im mittleren Dienst in A9+ Z 67 % und im gehobenen Dienst in A13 50 %. A13+Z ist ausschließlich dem technischen Dienst vorbehalten. Dem technischen Dienst zugeordnet sind eine Frau und neun Männer. Im Beamtenbereich sind es eine Frau und sieben Männer.

Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- In den beiden Laufbahngruppen, v.a. auch in den jeweiligen Spitzenämtern, soll ein mindestens hälftiger Frauenanteil gehalten werden, der Anteil an Frauen im technischen Bereich soll erhöht werden (s. 4.2).
- Neben den bereits unter 4.1. und 4.2. genannten Maßnahmen sollen v.a. Maßnahmen zu einer optimalen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege beitragen (s. 4.4). Damit können Frauen nach einer Familienphase wieder rasch in den Beruf zurückkehren und sich beruflich weiterentwickeln.
- Den Aufstieg in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes in die jeweils nächsthöhere Laufbahn betrug im Durchschnitt 3 pro Jahr (seit 2012). Weiterhin sollen durch Aufstiege in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes in die jeweils nächsthöhere Laufbahn auch weiterhin attraktive Entwicklungsperspektiven geboten werden. Der Anteil an Frauen an den Aufstiegen soll beibehalten werden und so attraktive beruflichen Entwicklungsperspektiven für Frauen bieten.

#### **4.4. Ziel: Weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Die Vereinbarkeit der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen mit der beruflichen Tätigkeit ist noch immer in erster Linie ein Thema für Frauen. Insofern ist es besonders für Frauen von Bedeutung, diese Bereiche möglichst optimal zu vereinbaren. Ein Arbeitgeber, der neben spannenden, innovativen und kreativen Tätigkeiten auch Möglichkeiten einer sehr guten und einfachen Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bietet, ist besonders für Frauen attraktiv. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen führt dazu, die beruflichen Chancen von Frauen zu erhöhen, Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und einen schnellen Wiedereinstieg nach der Familienphase zu gewährleisten. Zunehmend stellen auch Männer in diesem Bereich höhere Anforderungen, da sie sich die Familienpflichten

mit ihren Partnerinnen teilen wollen. Ziel ist es daher, mit den Maßnahmen in diesem Bereich auch Männern für sie attraktive Möglichkeiten zu bieten.

Im Durchschnitt der vergangenen drei Jahre kehrte der überwiegende Teil der Frauen nach der einjährigen Elternzeit (Rückkehr im Durchschnitt nach 11,45 Monaten) in den Beruf zurück. Das Verkehrsministerium strebt an, durch entsprechende Maßnahmen einen rascheren Wiedereinstieg zu ermöglichen. So kann auch der Frauenanteil in herausgehobenen Funktionen erhöht werden.

Der Wiedereinstieg erfolgte zunächst überwiegend in Teilzeit. Im Durchschnitt kehrten die Frauen mit einem Beschäftigungsumfang von 61,1 % zurück in den Beruf. Hierzu sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Mit dem Umzug in ein neues Dienstgebäude im Herbst 2017 sollen alle Arbeitsplätze mit mobilen Computern und mit mobilen Verbindungen ausgestattet werden. Dadurch können Telearbeit und mobiles Arbeiten individuell und flexibel wahrgenommen werden.
- Die Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Telearbeit werden vor diesem Hintergrund überarbeitet. So wird die Dienstvereinbarung zur Telearbeit auch Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten enthalten.
- Aktuell gibt es 35 Beschäftigte in Teilzeit mit individuellen Modellen und 22 Beschäftigte in Telearbeit. Auch weiterhin sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuell gewünschte Teilzeitmodelle und Telearbeit ermöglicht werden.
- Interne Besprechungstermine sollen grundsätzlich und vorrangig in der Funktionszeit stattfinden, sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen sind, die betreuungspflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben. Außerdem soll auf die Interessen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten soweit möglich Rücksicht genommen werden.
- Das Verkehrsministerium ist bestrebt, mit der neuen IT-Ausstattung eine neue sichere Verbindungstechnologie einzuführen, um künftig auch beurlaubten Beschäftigten die Nutzung des Intranets via Internet zu ermöglichen und so den Wiedereinstieg zu erleichtern.

- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie bisher zu allen hausinternen Veranstaltungen (Sommerfest, Weihnachtsfeier etc.) eingeladen. Wir wollen Ihnen künftig im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch die Teilnahme an Inhouse-Schulungen, Fortbildungen sowie BGM-Kursen ermöglichen.
- Das Verkehrsministerium wird die Personen in Vorgesetzten - und Führungspositionen regelmäßig im Rahmen jährlicher Veranstaltungen für die besonderen Belange von Personen mit Familienpflichten sensibilisieren. Das Personalreferat wird ggfs. in Einzelgesprächen individuelle Möglichkeiten zu Teilzeit und Telearbeit ausloten.
- Ab 2018 sollen zwei Betreuungsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von Belegplätzen bei einer Kindertageseinrichtung in unmittelbarer Nähe des neuen Dienstgebäudes angeboten werden. Es wird zunächst einen Probelauf für ein Jahr erfolgen. Die Details werden derzeit geklärt.
- Bei vorübergehenden, kurzfristigen Betreuungsengpässen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder mit ins Büro bringen. In der Bibliothek steht Spielzeug bereit, das von den Eltern abgeholt und mit in ihr Büro genommen werden kann.

## **5. Inkrafttreten**

### **5.1. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen**

Die Beauftragte für Chancengleichheit beim Ministerium für Verkehr hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplan mitgewirkt (§ 8 Absatz 1 Satz 2 ChancenG). Die Endfassung wurde vom Personalrat und Hauptpersonalrat im Rahmen seiner Zuständigkeit gebilligt (§ 75 Absatz 4 Nr. 19 LPVG). Die Schwerbehindertenvertretung wurde beteiligt.

### **5.2. Zwischenbericht 2019**

Im Jahr 2019 wird nach § 8 Abs. 1 ChancenG zum Stichtag 30.06.2019 ein Zwischenbericht erstellt, indem der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben aufgegriffen wird.

### **5.3. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Chancengleichheitsplan tritt am 01.10.2017 in Kraft und ist nach § 7 ChancenG innerhalb eines Monats nach Ausfertigung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszuliegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen und im Internet zu veröffentlichen.