

# Chancengleichheitsplan

des  
Ministeriums für Verkehr Baden-Württemberg  
2022 - 2028

zum Stichtag: 30.06.2022

Ministerium und nachgeordneter Bereich



Mobilität und Lebensqualität.  
Für Stadt und Land. 

Der Chancengleichheitsplan ist ein wichtiges Instrument für das Anliegen, Frauen und Männer im Verkehrsministerium beruflich gleichzustellen. Er unterstützt eine längerfristige, gezielte Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und benennt entsprechende Maßnahmen. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist während der Umsetzung des letzten Chancengleichheitsplans 2016 bis 2022 in fast allen im Plan definierten Bereichen gestiegen. Der Chancengleichheitsplan 2022 bis 2028 möchte hier ansetzen und die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich des Verkehrsministeriums weiter voranbringen und die Rahmenbedingungen für Frauen und Männer für eine optimale Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessern. Der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt auch eine wichtige Rolle bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu.

Unterrepräsentiert sind Frauen noch immer in Führungspositionen. Ziel des Verkehrsministeriums ist eine paritätische Personalstruktur auch in Führungspositionen. Die paritätische Besetzung von Führungspositionen ist ein wichtiger Indikator für einen modernen und attraktiven Arbeitgeber, der seiner gesellschaftlichen Vorbildfunktion gerecht wird. Frauen werden daher unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gezielt gefördert. Die Förderung der beruflichen Chancengleichheit ist ein kontinuierlicher Prozess. Die im Chancengleichheitsplan vereinbarten Maßnahmen werden daher in einem Monitoring-Verfahren laufend überprüft und an neue Gegebenheiten angepasst.

In den vergangenen Jahren hat sich eine neue Führungs- und Arbeitskultur etabliert. Ortsflexibles Arbeiten als dominierendes Arbeitsmodell sowie eine deutliche Zunahme von Führung in Teilzeit haben die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entscheidend verbessert. Auch dies hat sich positiv auf die berufliche Chancengleichheit ausgewirkt.

Am 1. Januar 2022 wurden die bisherige Abteilung 9 des Regierungspräsidiums Tübingen - Mobilitätszentrale Baden-Württemberg - und das Verkehrsministerium zusammengeführt. Dies wurde bei der Erstellung des neuen Chancengleichheitsplans 2022 bis 2028 berücksichtigt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Verkehrsministeriums wurde bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt und hat an allen Verfahrensstufen mitgewirkt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Absatz 4 Nr. 19 LPVG zugestimmt.

Berthold Frieß  
Ministerialdirektor

# Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Verkehr

1.	Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur.....	4
1.1.	Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Verkehrsministerium .....	4
1.1.1.	Höherer Dienst .....	5
1.1.2.	Gehobener Dienst .....	6
1.1.3.	Mittlerer Dienst .....	7
1.1.4.	Abordnungen zum Verkehrsministerium .....	8
1.2.	Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich .....	8
1.2.1.	Allgemeines .....	8
1.2.2.	Gesamtüberblick .....	9
1.3.	Elternzeit und Beurlaubung.....	9
1.4.	Teilzeitbeschäftigung.....	10
1.5.	Homeoffice .....	11
1.6.	Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.....	12
2.	Referendarinnen und Referendare und Auszubildende .....	13
3.	Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz .....	14
4.	Fortbildungen .....	16
4.1.	Einführungsqualifizierung (EFQ).....	16
4.2.	Mittlere Führungsebene (MFE) .....	16
4.3.	Führungslehrgang und ISOG.....	17
4.4.	Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn.....	17
5.	Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans 2016-2022.....	18
5.1.	Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen.....	18
5.2.	Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen, die für eine Qualifizierung an das Verkehrsministerium abgeordnet werden.....	19
5.3.	Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich .....	20
5.4.	Ziel: Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen.....	20
5.5.	Ziel: Weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	21
6.	Zielvorgaben und Maßnahmen nach dem Chancengleichheitsplan 2022-2028.....	22
6.1.	Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen.....	23

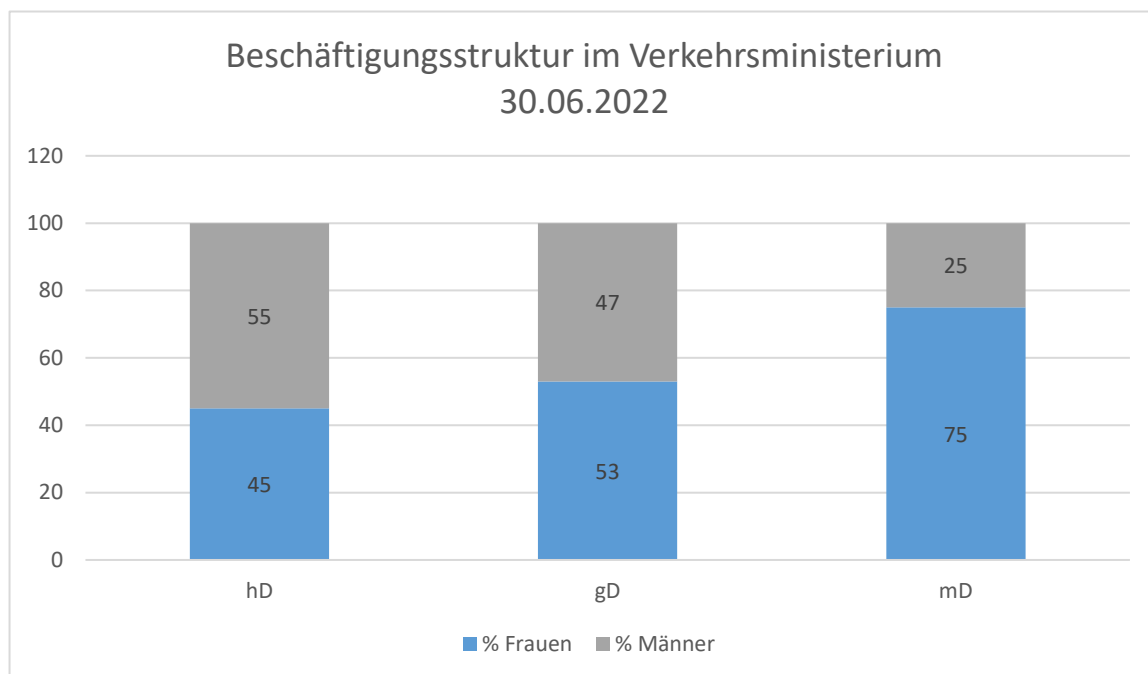
6.1.1.	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A 15.....	23
6.1.2.	Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.....	24
6.1.3.	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt.....	25
6.2.	Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich .....	26
6.2.1.	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich im Verkehrsministerium .....	26
6.2.2.	Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern .....	27
6.3.	Ziel: Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen.....	27
6.3.1	Maßnahmen zur Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes .....	28
6.4.	Ziel: Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	28
6.4.1	Maßnahmen für einen raschen Wiedereinstieg nach einer Familienphase .....	29
6.4.2	Arbeitszeiten und Arbeitsorte .....	29
6.4.3	Führen in Teilzeit .....	30
6.4.4	Zusammenarbeit und Kommunikation.....	30
6.4.5	Fort- und Weiterbildung.....	31
6.4.6	Gesundheitsmaßnahmen .....	31
6.5.	Monitoring.....	32

## 1. Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des Verkehrsministeriums erfolgt zum Stichtag 30. Juni 2022. Erfasst sind alle Beschäftigten (Beamten- und Arbeitnehmerbereich) des Verkehrsministeriums und des nachgeordneten Bereichs, für den das Verkehrsministerium personalverwaltend zuständig ist. Berücksichtigt sind auch Beschäftigte, die beurlaubt oder zum Verkehrsministerium abgeordnet sind. Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2016 bis 2022. Nähere Einzelheiten für das Verkehrsministerium können dem als Anlage beigefügten Tabellenteil entnommen werden.

### 1.1. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen im Verkehrsministerium

Am Stichtag 30. Juni 2022 waren 411 Beschäftigte, davon 214 Frauen (52 %), im Verkehrsministerium beschäftigt. Davon waren 13 Personen (6 Frauen und 7 Männer) zum Verkehrsministerium abgeordnet. Weitere 19 Personen, darunter 13 Frauen, waren in Elternzeit oder beurlaubt. 3 Frauen waren im Mutterschutz.

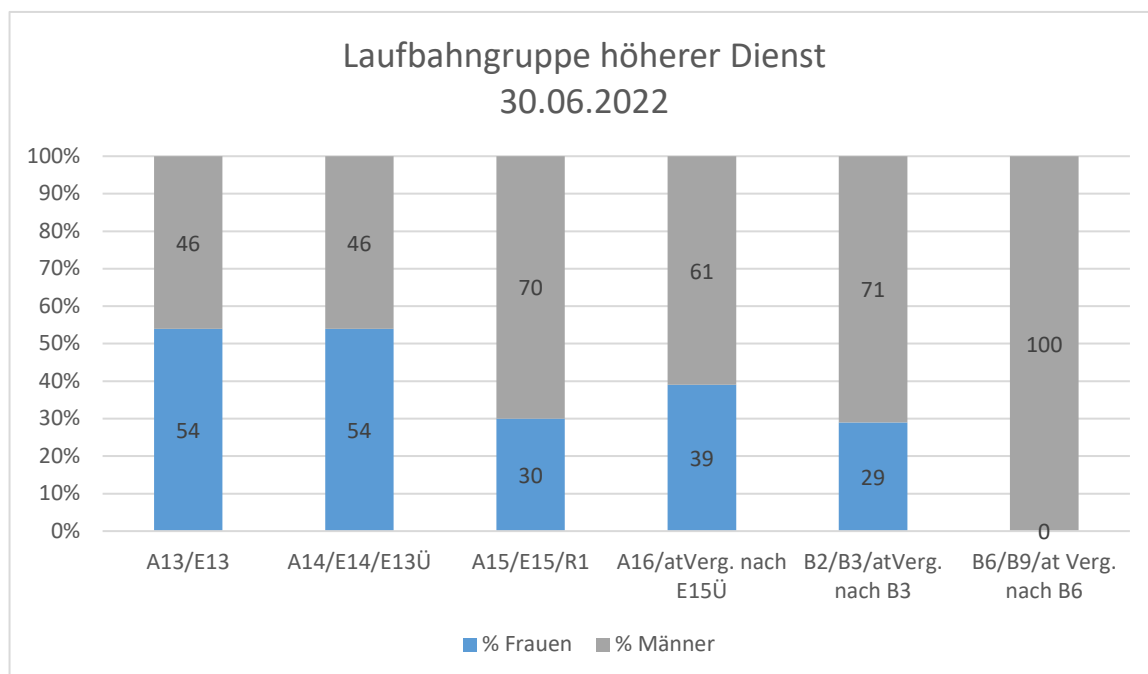


### 1.1.1. Höherer Dienst

Am 30. Juni 2022 waren im höheren Dienst 230 Personen, davon 104 Frauen, beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 45 %. In dieser Laufbahngruppe sind Frauen leicht unterrepräsentiert.

Von den 230 Beschäftigten im höheren Dienst sind 92 Personen (50 Frauen und 42 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 138 Personen (54 Frauen und 84 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 und im ersten Beförderungsamte jeweils 54%. In den höheren Besoldungsgruppen besteht demgegenüber eine Unterrepräsentanz.

147 Personen (78 Frauen und 69 Männer) sind einer nichttechnischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Gruppe beträgt rund 53%.

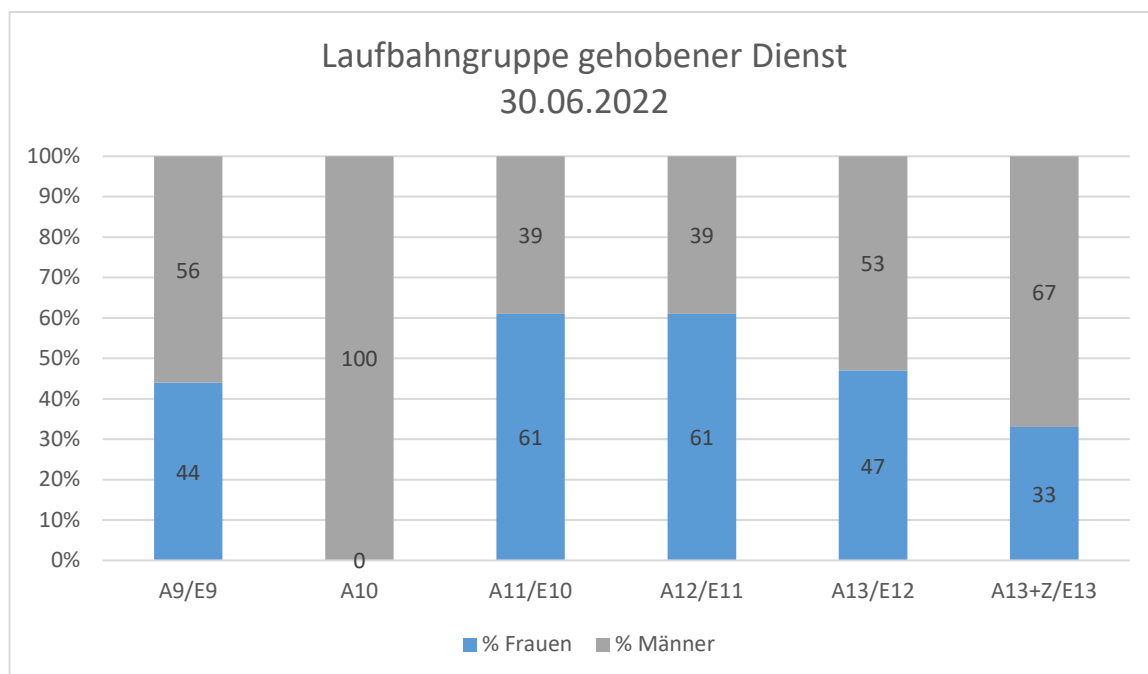
83 Personen (26 Frauen und 57 Männer) sind einer technischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in diesem Bereich beträgt rund 31 %.

### 1.1.2. Gehobener Dienst

Am 30. Juni 2022 waren im gehobenen Dienst 117 Personen, davon 62 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 53%.

Von den 117 Beschäftigten im gehobenen Dienst sind 46 Personen (18 Frauen und 28 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 71 Personen (44 Frauen und 27 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 in der Besoldungsgruppe A 10 sind Frauen unterrepräsentiert. Im Bereich A 11 / E 10 sowie im Bereich A 12 / E 11 überwiegt der Frauenanteil. Im Spitzenamt des gehobenen nichttechnischen Dienstes (A 13 / E 12) liegt der Frauenanteil geringfügig unter dem Männeranteil. Im Spitzenamt des gehobenen technischen Dienstes (A 13+Z) überwiegt der Männeranteil.

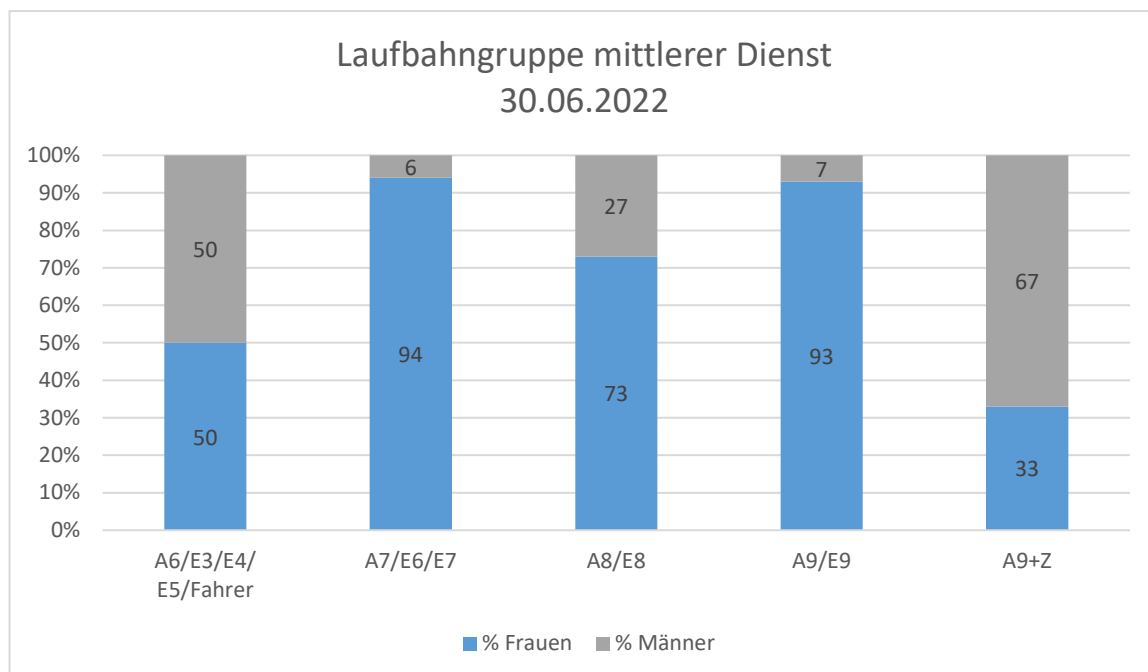
77 Personen (54 Frauen und 23 Männer) sind einer nichttechnischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Gruppe beträgt rund 70%. 40 Personen (8 Frauen und 32 Männer) sind einer technischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in diesem Bereich beträgt 20 %.

### 1.1.3. Mittlerer Dienst

Am 30. Juni 2022 waren im mittleren Dienst 64 Personen, davon 48 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 75%.

Von den 64 Beschäftigten im mittleren Dienst sind 52 Personen (39 Frauen und 13 Männer) in einem Arbeitsverhältnis und 12 Personen (9 Frauen und 3 Männer) in einem Beamtenverhältnis tätig.

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



Allein im Bereich A 9+Z ist eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

56 Personen (46 Frauen und 10 Männer) sind einer nichttechnischen Fachrichtung zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Gruppe beträgt rund 82 %. 8 Personen (2 Frauen und 6 Männer) sind dem mittleren technischen Dienst zugeordnet. Der prozentuale Anteil der Frauen in diesem Bereich beträgt 25 %.



#### **1.1.4. Abordnungen zum Verkehrsministerium**

Abordnungen aus dem nachgeordneten Bereichen zum Verkehrsministerium dienen insbesondere der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personal- und Führungskräfteentwicklung zur Förderung der Verwendungsbreite. Die 13 zum Verkehrsministerium abgeordneten Personen (6 Frauen und 7 Männer) sind dem höheren Dienst zugeordnet. Im nichttechnischen Bereich sind es 6 Personen (3 Frauen, 3 Männer), im technischen Bereich sind es 7 Personen (3 Frauen, 4 Männer). Der prozentuale Anteil der Frauen an den 13 Abordnungen beträgt rund 46 %. Die weit überwiegende Zahl der zum Verkehrsministerium abgeordneten Personen sind originär in der Mobilitäts-, Verkehrs- und Straßenbauverwaltung bei einem Regierungspräsidium beschäftigt.

### **1.2. Beschäftigtenstruktur im nachgeordneten Bereich**

#### **1.2.1. Allgemeines**

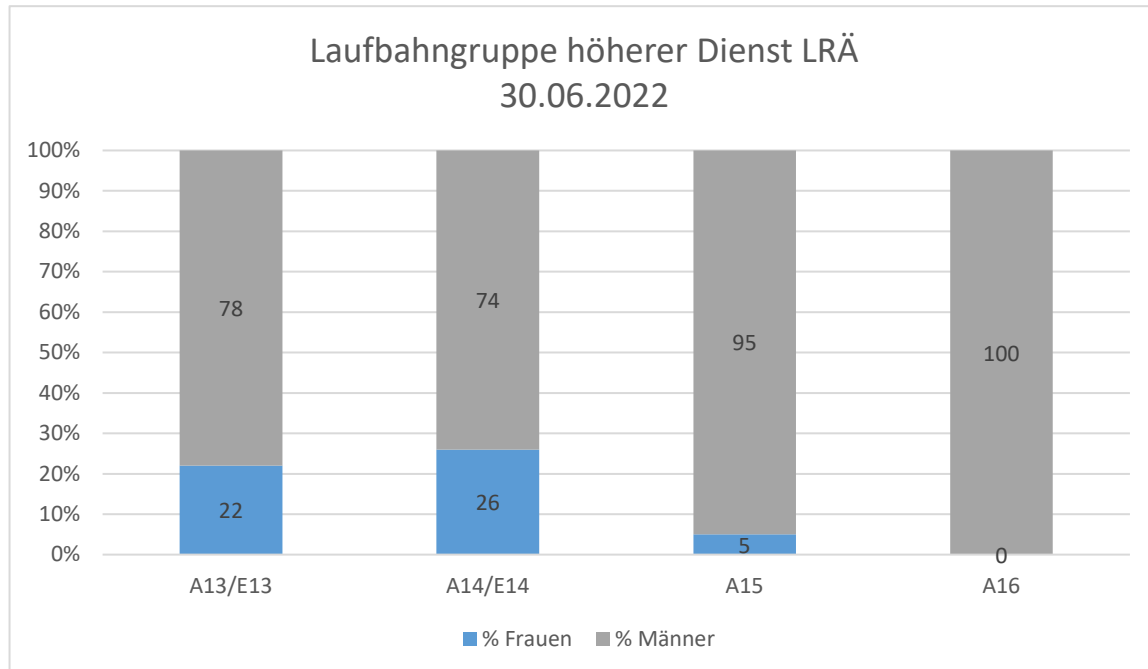
Das Ministerium für Verkehr ist für die Fachbediensteten des höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes bei den Straßenbauämtern der Landratsämter personalwirtschaftlich zuständig. Alle Beschäftigten sind einer technischen Fachrichtung zugeordnet. In diesem Bereich ist das Ministerium für Verkehr für die Sicherstellung der Chancengleichheit im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung zuständig und unterstützt die vielfältigen Maßnahmen der Landratsämter zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. durch Elternzeit und Teilzeit.

Im Übrigen ist das Innenministerium für die Abteilungen 4 – Mobilität, Verkehr, Straßen der Regierungspräsidien personalwirtschaftlich zuständig. Das Ministerium für Verkehr wird bei Stellenbesetzungen im höheren Dienst im Rahmen des fachlichen Einvernehmens beteiligt. Die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes in diesem Bereich obliegt in erster Linie den Regierungspräsidien.

### 1.2.2. Gesamtüberblick

Am 30. Juni 2022 waren im Bereich des höheren Dienstes bei den Landratsämtern – Bereich Straßenbau – 64 Personen, davon 10 Frauen beschäftigt. Der prozentuale Anteil der Frauen betrug 16 %. In diesem Bereich sind Frauen unterrepräsentiert.

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



Frauen sind durchweg unterrepräsentiert. Besonders groß ist die Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A 15 und A16.

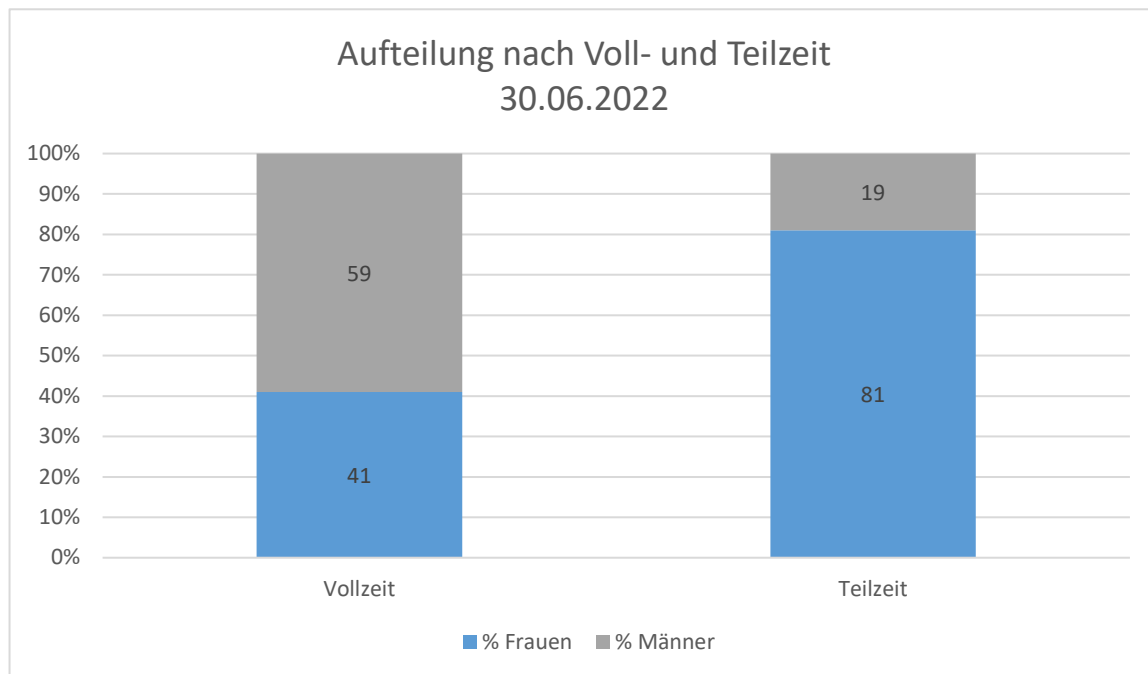
### 1.3. Elternzeit und Beurlaubung

Am 30. Juni 2022 waren von den 411 Beschäftigten 19 Personen beurlaubt oder in Elternzeit. 15 Personen befanden sich in Elternzeit (10 Frauen, 5 Männer), 4 Personen waren beurlaubt (3 Frauen, 1 Mann).

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

## 1.4. Teilzeitbeschäftigung

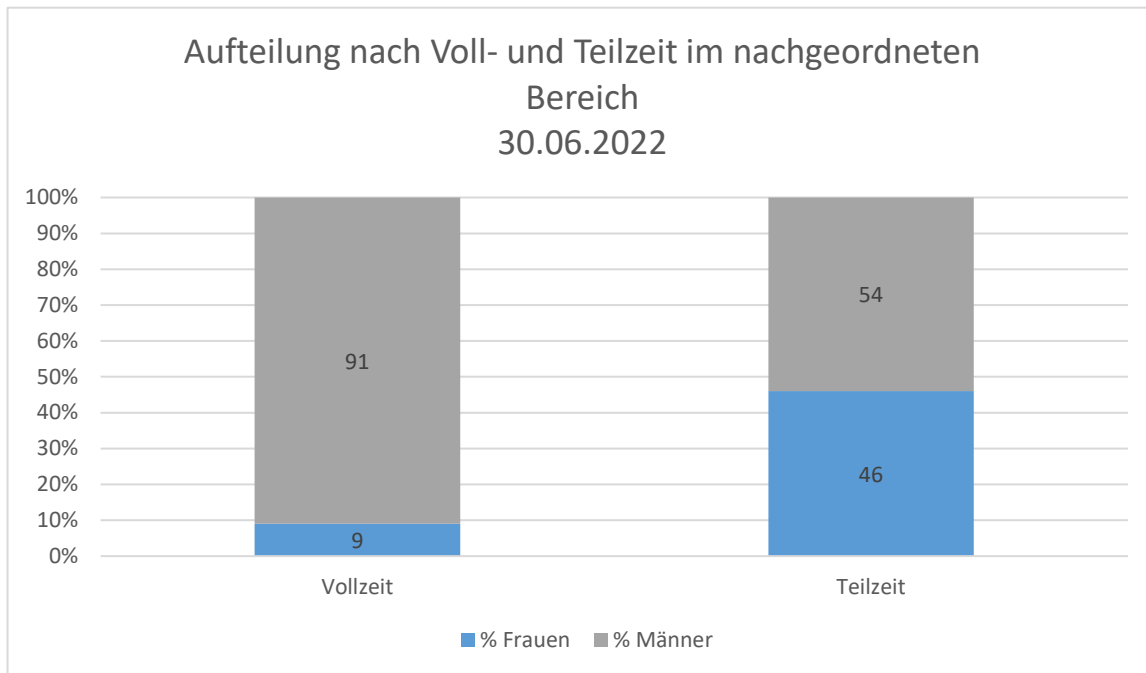
Ohne Personen in Elternzeit oder Beurlaubung verbleiben 392 Beschäftigte. Davon arbeiteten 288 in Vollzeit und 104 in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeitanteil von 27%. 81% der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.



Betrachtet man die unterschiedlichen Teilzeitmodelle zeigt sich, dass 70 % der Teilzeitbeschäftigten mit einem Teilzeitumfang von mehr als 50 % beschäftigt sind. 25 % üben eine hälfte Teilzeitbeschäftigung aus. 5 % sind unterhäufig teilzeitbeschäftigt.

Der häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ist die familiäre Situation. So überwiegt die Teilzeitbeschäftigung aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf mit 57 % (insgesamt 59 Personen, 51 Frauen, 8 Männer). 22 % der Teilzeitkräfte sind originär in Teilzeit beschäftigt. (insgesamt 23 Beschäftigte, 17 Frauen, 6 Männer). 21 % üben eine Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen aus (insgesamt 22 Personen, 16 Frauen, 6 Männer).

Am 30. Juni 2022 arbeiteten von den insgesamt 64 Beschäftigten im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern 53 Beschäftigte in Vollzeit und 11 in Teilzeit. Das entsprach einem Teilzeitanteil von insgesamt 17 %. 46 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen.



## 1.5. Homeoffice

Die Regelungen zum Homeoffice und ortsflexiblen Arbeiten wurden im Rahmen des Projekts „Das Verkehrsministerium als attraktiver Arbeitgeber“ neu ausgestaltet. Die Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten (DV-Ortsflexibles Arbeiten) findet seit Auslaufen der Corona-Schutzmaßnahmen zum 20.03.2022 Anwendung. 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.

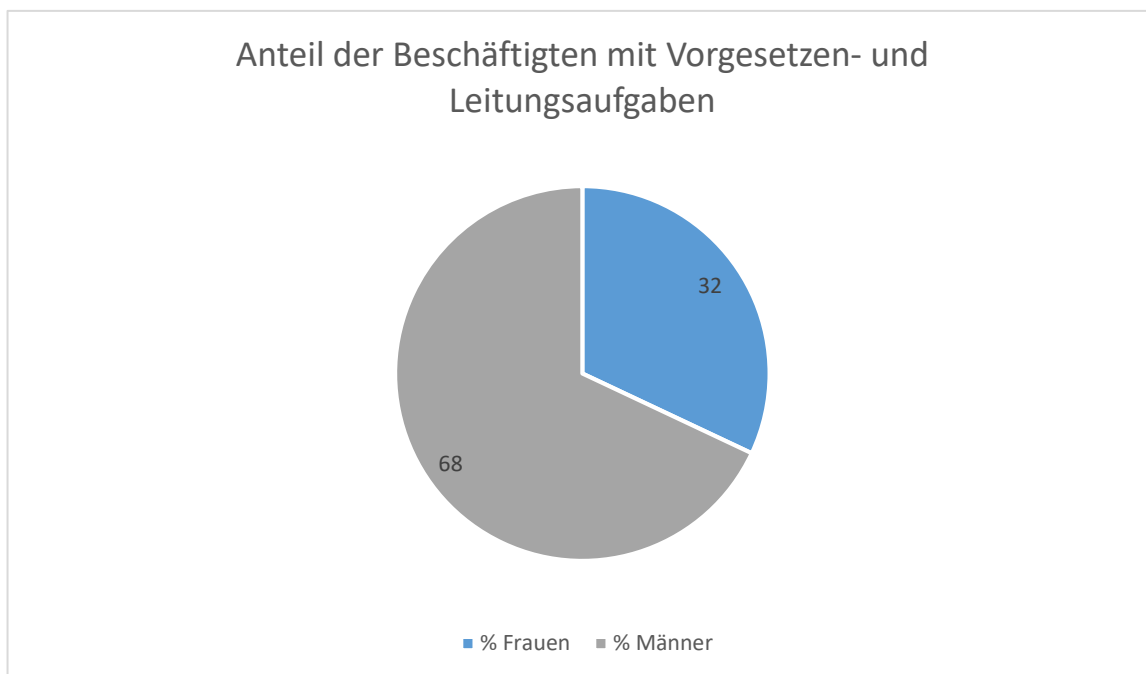
Das Mobile Office ergänzt die Regelungen zum Homeoffice. Situativ kann dabei abweichend von den vereinbarten Arbeitsorten im Mobile Office gearbeitet werden. Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung ist ein Anstieg der Homeoffice-Vereinbarungen zu verzeichnen.

Zum 30. Juni 2022 lagen dem Personalreferat 272 Homeoffice-Vereinbarungen auf Basis der Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten vor. Dies entsprach einem Anteil von knapp 66 %. Der Frauenanteil an den Homeoffice-Vereinbarungen betrug 53 %.

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen an den Homeoffice-Vereinbarungen lag bei 30 %. Von allen Beschäftigten des Verkehrsministeriums (392 Beschäftigte) arbeiten 288 in Vollzeit, davon haben 44% eine Homeoffice-Vereinbarung. Von den insgesamt 104 Beschäftigten in Teilzeit haben 78% eine Homeoffice-Vereinbarung.

## 1.6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

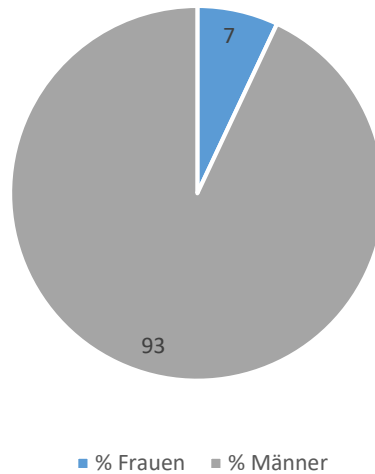
Am 30. Juni 2022 hatten 68 Beschäftigte eine Funktionsstelle (Vorgesetzten- und Leitungsfunktion) inne, davon 22 Frauen. Es gab keine weibliche Abteilungsleitung, 10 Referatsleiterinnen und 9 stellvertretende Referatsleiterinnen. Das Ministerbüro und die Zentralstelle wurden von einer Frau geleitet. Die stellvertretende Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hatte eine Frau inne. Dies entsprach einem Frauenanteil von 32 %.



Insgesamt 12 Personen mit Funktionsstelle (9 Frauen, 3 Männer) arbeiteten am Stichtag in Teilzeit.

Im nachgeordneten Bereich bei den Landratsämtern werden als Leitungsfunktionen Personen in Amtsleitungen berücksichtigt, sofern sie unmittelbar einem Dezernat nachgeordnet sind. Zum 30. Juni 2022 hatten 30 Personen eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion inne, davon 2 Frauen. Dies entsprach einem Frauenanteil von knapp 7 %.

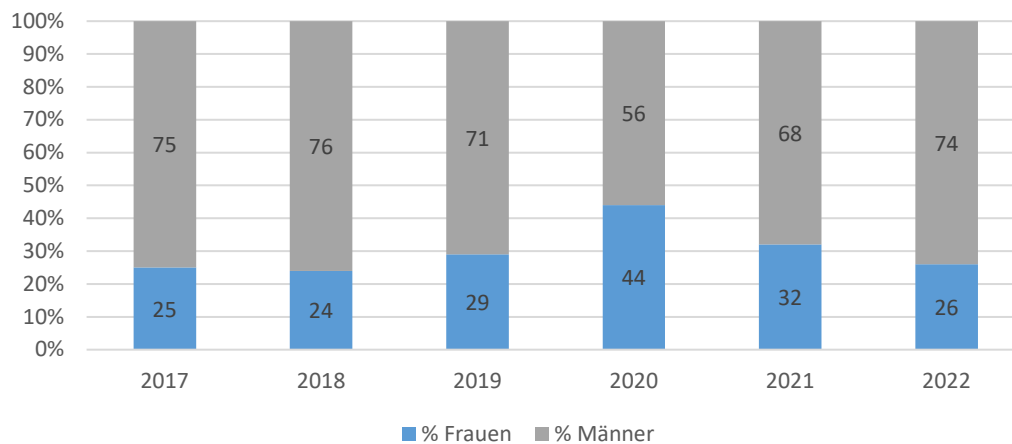
### Anteil der Beschäftigten im nachgeordneten Bereich mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben



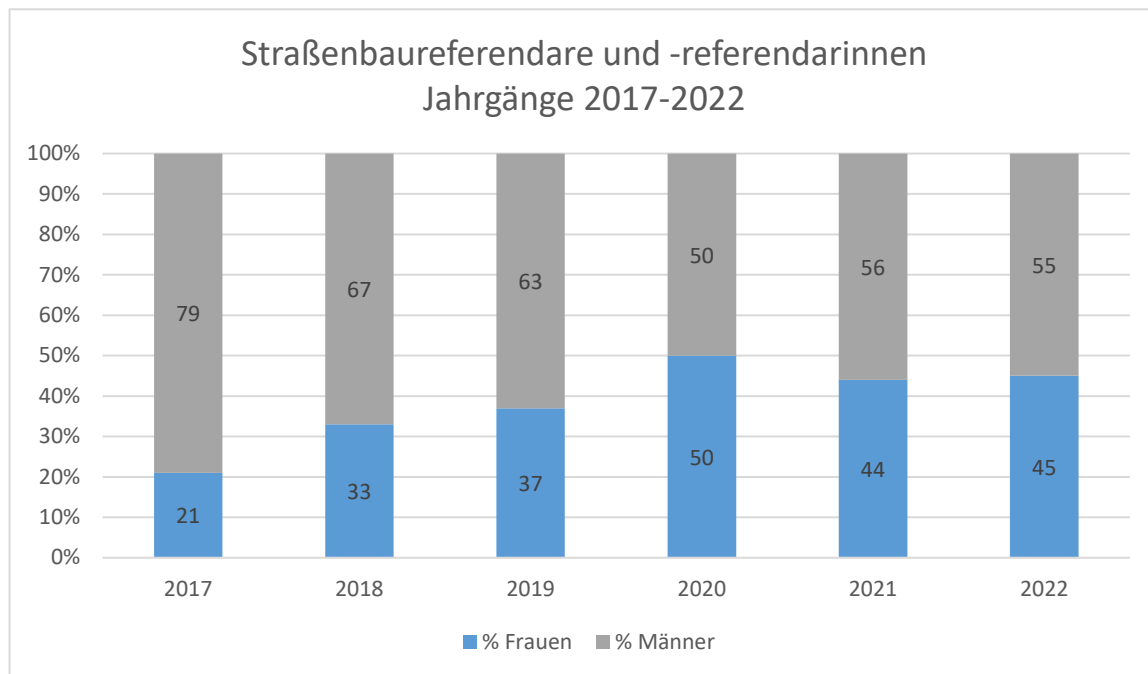
## 2. Referendarinnen und Referendare und Auszubildende

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

### Bewerbungen für das Straßenbaureferendariat



Zuletzt wurden zum 1. April 2022 11 Baureferendarinnen und Baureferendare eingestellt. Der Frauenanteil lag in den Jahren 2017 bis 2022 im Durchschnitt bei gut 38 %, sodass der Anteil an Frauen im Straßenbaureferendariat 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 3 Frauen eine Berufsausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation. Zudem wurde im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ein Volontär ausgebildet.

### 3. Gremienbesetzung nach § 13 Chancengleichheitsgesetz

Ziel des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für die Gremien 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 seit dem 1. Januar 2017 mindestens 40 % der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Das Land hat sich zum Ziel gesetzt, diesen

Anteil ab 1. Januar 2019 auf 50 % zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Ausnahmen sind nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Besondere Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Die Regelung zur paritätischen Besetzung gilt nicht, soweit die Mitgliedschaft in Gremien durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

Das Verkehrsministerium ist für den Verwaltungsrat der Landesanstalt Schienenfahrzeuge Baden-Württemberg (SFBW) fachlich zuständig. In dem aus drei Personen bestehenden Verwaltungsrat ist eine Frau vertreten. Dies gilt auch für die drei Stellvertretungen. Die Vorgaben des § 13 Abs. 3 ChancenG sind damit erfüllt. Bei einer ungeraden Anzahl an Gremiensitzen ist ein Ungleichgewicht von einem Sitz möglich. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden vom Verkehrsministerium bestellt und abberufen. Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden vom Verkehrsministerium, ein weiteres Mitglied vom Finanzministerium benannt. Dasselbe gilt für die zu bestellende Stellvertretung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder.

Häufig sind Mitglieder in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, von mehr als einem Ressort benannt worden. Das fachlich federführende Ressort wird bei der Gremienbesetzung auf § 13 ChancenG hinweisen. Allerdings greifen bei vielen Gremien Ausnahmetatbestände des ChancenG. Gemessen daran kann das Verkehrsministerium durch geeignete Vorschläge zumindest teilweise Einfluss auf die Besetzung von Gremien nehmen. Grundlage der Vorschläge des Verkehrsministeriums ist grundsätzlich das Amtsverhältnis oder die Zuständigkeit im Hauptamt.

Der Frauenanteil der vom Verkehrsministerium in Gremien berufenen, entsandten und vorgeschlagenen Personen beträgt zum Stichtag 30. Juni 2022 ca. 28 %. Auch wenn diese allein auf das Verkehrsministerium bezogene Kennzahl keine unmittelbaren Erkenntnisse für die in § 13 ChancenG angestrebte landesweite Parität bietet, ist eine Erhöhung des Frauenanteils der vom Verkehrsministerium entsandten und vor-



geschlagenen Personen grundsätzlich geeignet, mittelbar zur Parität bei Gremienbesetzungen durch das Land beizutragen. Das Verkehrsministerium befürwortet die paritätische Besetzung von Gremien durch das Land und setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten hierfür ein.

## **4. Fortbildungen**

### **4.1. 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 90 Personen teil. Der Frauenanteil betrug 57 %.

Im nachgeordneten Bereich nahmen 28 Personen teil. Der Frauenanteil betrug hier 21 %.

### **4.2. 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 23 Referatsleitungen und stellvertretende Referatsleitungen, davon 10 Frauen und 13 Männer, teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 43 %.

Im nachgeordneten Bereich nahmen am Stichtag insgesamt 12 Personen an der Qualifizierungsreihe teil. Hierunter waren 2 Frauen und 10 Männer. Der geringere Frauenanteil resultiert aus der Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Führungspositionen.

### 4.3. Führungslehrgang und ISOG

Zum **Führungslehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg** wurden im Berichtszeitraum seit 2016 fünf Personen, davon eine Frau entsandt. Die Teilnehmenden sollen im Führungslehrgang u.a. ihre Führungskompetenzen weiterentwickeln, neue Vergleichsmaßstäbe durch praktische Erfahrungen im wirtschaftlichen und internationalen Bereich erwerben und moderne Führungsinstrumente sowie Planungs-, Entscheidungs- und Analysetechniken vermittelt bekommen. 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.

Das Verkehrsministerium hat seit dem Start des Programms bislang zwei Frauen und keinen Mann 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. Hierzu haben das Land Baden-Württemberg, der Arbeitgeberverband Südwestmetall, die Robert-Bosch-Stiftung und die Dieter Schwarz Stiftung am 01.01.2019 die ISoG BW am DHBW CAS eingerichtet. Der Lehrgang findet berufsbegleitend statt.

### 4.4. Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn

Als aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen abgeleitete Maßnahme möchte das VM transparente Personalentwicklungsmöglichkeiten im Sinne von „Fördern und Fordern“ aufzeigen. Es wurde daher ein Aufstiegskonzept für Beamtinnen und Beamte sowie Bausteine der Personalentwicklung für Verwaltungs- und Justizfachangestellte konzipiert. Mit dem Aufstiegskonzept des VM werden die gesetzlichen Regelungen des § 22 LBG konkretisiert. Das VM hat sich zum Ziel gesetzt, jedes Jahr einen Aufstieg zu ermöglichen. Entsprechende Stellen werden als für den Aufstieg geeignete Stellen ausgeschrieben.

Im Berichtszeitraum (2016-2022) konnten 11 Personen (6 Frauen und 5 Männer) vom gehobenen in den höheren Dienst aufsteigen bzw. wurden zum Aufstieg zugelassen. Damit betrug der Anteil an Frauen, die im Berichtszeitraum vom gehobenen in den höheren Dienst aufsteigen konnten 55%.

Im nachgeordneten Bereich der Landratsämter konnten 5 Personen (1 Frau, 4 Männer vom gehobenen in den höheren technischen Dienst aufsteigen bzw. wurden zum Aufstieg zugelassen. Der Anteil der Frauen betrug 20 %.

3 Personen (1 Frau, 2 Männer) wurde im Berichtszeitraum der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ermöglicht. Der Frauenanteil betrug 33 %.

## **5. Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans 2016-2022**

Der Chancengleichheitsplan 2016 enthielt entsprechend dem ChancenG die Zielvorgabe, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Insbesondere im höheren Dienst, in Beförderungs- und Führungspositionen sowie im technischen Bereich sollen Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung gezielt gefördert und der Frauenanteil erhöht werden. Ein weiteres Ziel war, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern. Bei den im Chancengleichheitsplan 2016 – 2022 festgelegten Zielen konnten überwiegend messbare Fortschritte erzielt werden. Das Thema Gleichbehandlung nimmt im Verkehrsministerium einen sehr hohen Stellenwert ein und wird auch entsprechend gelebt. Inzwischen wurde unabhängig von einer landesweiten Regelung eine geschlechtergerechte Sprache eingeführt.

Im technischen Bereich konnte der Anteil an Frauen nicht signifikant erhöht werden. Dies ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass der Studienbereich überproportional von Männern gewählt wird.

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

Das Verkehrsministerium strebte an, den Anteil von Frauen im höheren Dienst insgesamt, besonders in Beförderungsämbtern ab Besoldungsgruppe A 15 zu erhöhen und den Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu steigern.

#### Ausgangslage und Bewertung:

In der Laufbahn des höheren Dienstes lag der Frauenanteil zum Stichtag 01.09.2016 bei 34 %. Der Frauenanteil betrug in A 13 / E 13 39 % und in A 14 / E14 50 %. In A 15 / E15 lag er bei 35 % und in A 16 sowie in B 2 / B 3 jeweils bei 18 %. In der Besoldungsgruppe B 6 war keine Frau beschäftigt. Zum Stichtag 01.09.2016 betrug der Frauenanteil in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen 24 %. Zum Stichtag

30.06.2022 konnte der Frauenanteil nahezu durchgängig erhöht werden. Er lag im höheren Dienst bei 45 % gegenüber 34 % im Jahr 2016. Eine Parität ist noch nicht gegeben. Insbesondere sind Frauen in den höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppen weiterhin unterrepräsentiert. In A 15 / E 15 sank der Frauenanteil auf 30 %, in A 16 stieg er auf 39 %, in B 2 / B 3 lag er bei 29 %. In der Besoldungsgruppe B 6 war weiterhin keine Frau beschäftigt. Der Frauenanteil in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen konnte um acht Prozentpunkte gesteigert werden und betrug zum 30.06.2022 32 %.

#### Fazit:

Die ergriffenen Maßnahmen zeigen Wirkung und sollen daher fortgeführt und erweitert werden. Damit soll der weiterhin bestehenden Unterrepräsentanz entgegen gewirkt werden.

#### **5.2. Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen, die für eine Qualifizierung an das Verkehrsministerium abgeordnet werden**

Das Verkehrsministerium strebte 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.

#### Ausgangslage und Bewertung:

Zum Stichtag 01.09.2016 betrug der Anteil der Frauen, die aus dem nachgeordneten Bereich mit dem Ziel der Qualifizierung an das Verkehrsministerium abgeordnet wurden, 18 %. Zum Stichtag 30.06.2022 betrug der Frauenanteil 46 %.

#### Fazit:

Die Qualifizierungsabordnungen zum Verkehrsministerium werden regelmäßig bei den Halbjahresgesprächen mit den Abteilungsleitungen 4 der Regierungspräsidien thematisiert. Es werden gemeinsame Abordnungsplanungen erstellt. Diese Maßnahmen zeigen Wirkung und sollen daher fortgeführt werden.

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

Das Verkehrsministerium sieht mindestens 25% der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im technischen Dienst zur Besetzung mit Frauen vor.

#### Ausgangslage und Bewertung:

Zum Stichtag 01.09.2016 lag der Frauenanteil im höheren technischen Dienst bei 11 % und im gehobenen technischen Dienst bei 10 %. Im mittleren technischen Dienst war keine Frau beschäftigt. Zum 30.06.2022 betrug der Frauenanteil im höheren technischen Dienst 31 %, im gehobenen technischen Dienst 20 % und im mittleren technischen Dienst 25 %.

#### Fazit:

Der Anteil der Frauen im Bereich technischer Dienst im Verkehrsministerium konnte über alle Laufbahngruppen hinweg erhöht werden. Im Bereich der Landratsämter im höheren technischen Dienst Straßenbau, für die das Verkehrsministerium ebenfalls personalwirtschaftlich zuständig ist, konnte der Frauenanteil nicht signifikant erhöht werden. Hier ist der Frauenanteil in A 13 / E 13 von 29 % auf 22 % gesunken, in A 14 / E 14 konnte der Frauenanteil von 19 % auf 26 % erhöht werden, in A 15 ist der Frauenanteil von 0 % auf 5 % gestiegen und in A 16 beträgt er weiterhin 0 %. Die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Landratsämter hängt nicht zuletzt von der Anzahl an Absolventinnen im Bereich Bauingenieurwesen und vergleichbaren konsekutiven Studiengängen ab. Dieser Anteil ist seit 2015/2016 nur leicht angestiegen und liegt in Baden-Württemberg für 2020/2021 bei 30,8%.

### **5.4. 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 sollte bei Beförderungsentscheidungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern der Laufbahnen unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen mindestens gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt werden.

#### Ausgangslage und Bewertung:

Zum Stichtag 01.09.2016 betrug der Frauenanteil in den Spitzenämtern im gehobenen Dienst (A 13) 50%, in der Besoldungsgruppe A 13 + Z, die dem technischen Dienst vorbehalten ist, 33 %. Im Spitzenamt des mittleren Dienstes (A 9 + Z) betrug

der Frauenanteil 67 %. Zum Stichtag 30.06.2022 lag der Frauenanteil im Spitzenamt des gehobenen nichttechnischen Diensts (A 13) bei 47%, im Spitzenamt des gehobenen technischen Dienstes (A 13 +Z) unverändert bei 33 %. Im Spitzenamt des mittleren Dienstes (A 9 + Z) sank der Frauenanteil auf 33 %. In tatsächlichen Zahlen waren dies zum Stichtag 30.06.2022 18 Frau und 20 Männer in A 13, sowie eine Frau und zwei Männer in A 13 + Z. In A 9 + Z waren es eine Frau und 2 Männer.

#### Fazit:

Das Ziel konnte nahezu erreicht werden, ist aber auch weiterhin im Chancengleichheitsplan zu verankern.

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

Das Verkehrsministerium wird die Rahmenbedingungen für eine optimale Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern.

#### Ausgangslage und Bewertung:

Der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kommt eine wichtige Rolle bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ermöglicht Frauen einen schnellen Wiedereinstieg nach der Familienphase und damit bessere berufliche Entwicklungsperspektiven. Auch Männer fordern zunehmend Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Das Verkehrsministerium konnte die Rahmenbedingungen für Frauen und Männern in den letzten Jahren weiter optimieren:

- Neue Dienstvereinbarung Ortsflexibles Arbeiten mit der Ausweitung der Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten. 2016 gab es nur 22 Beschäftigte in alternierender Telearbeit, zum Stichtag 30.06.2022 lagen 272 Homeoffice-Vereinbarungen vor. Die Tendenz ist hier steigend.
- Die technische Ausstattung im Verkehrsministerium wurde erheblich verbessert. Alle Beschäftigten wurden mit Laptops und mit 34 Zoll Monitoren im Büro und im Homeoffice ausgestattet.
- Inzwischen gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Teilzeitmodelle, die auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind. Die Prozentsätze variieren zwischen 25 % und 90 %, die Arbeitstage reichen von einer 2-Tage-Woche bis zu einer 5-Tage-Woche. Dabei erfolgt die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage häufig individuell.

- Vorträge, interne Fort- und Weiterbildungen sowie Veranstaltungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden auf unterschiedliche Wochentage und Zeiten gelegt, sodass möglichst alle die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.
- Besprechungen finden nach Möglichkeit in den Kernzeiten statt, um für Personen mit Betreuungspflichten eine Teilnahme zu vereinfachen.
- 2 Belegplätze in einer Kita in der Nähe des Charlottenplatzes wurden im Jahr 2018 vorgehalten, aber trotz Werbung nicht nachgefragt. Das relativ kostenintensive Angebot wurde daher nicht weiterverfolgt.

#### Fazit:

Das Verkehrsministerium wird auch in Zukunft die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter optimieren, um dadurch dem Anspruch eines modernen und attraktiven Arbeitgebers gerecht zu werden.

## **6. Zielvorgaben und Maßnahmen nach dem Chancengleichheitsplan 2022-2028**

Bei den im Chancengleichheitsplan 2016 – 2022 vereinbarten Zielen konnten überwiegend messbare Fortschritte erzielt werden. Die ergriffenen Maßnahmen haben Wirkung gezeigt. Sie sollen weitergeführt, geschärft und erweitert sowie durch ein Monitoring ergänzt werden. Für den Chancengleichheitsplan 2022 – 2028 werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG weiterhin folgende Ziele vereinbart:

- Das Verkehrsministerium strebt an, den Anteil von Frauen im höheren Dienst insgesamt, besonders in Beförderungssämtern ab Besoldungsgruppe A 15 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, mindestens beizubehalten und den Frauenanteil im technischen Bereich im Verkehrsministerium und im Bereich der Straßenbauverwaltung v.a. bei den Landratsämtern zu erhöhen.
- 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 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessern.

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

Aktuell beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 45 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt es ab A 15 / E 15 und in Führungspositionen. Im Eingangsamtsamt und im ersten Beförderungsamtsamt liegt der Frauenanteil bei 54 %. Eine weitere Stabilisierung des Frauenanteils in diesem Bereich bietet eine gute Grundlage für eine Erhöhung des Frauenanteils in höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen und in Führungspositionen.

#### **6.1.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Beförderungsämtern ab Besoldungsgruppe A 15**

- Frauen soll u.a. durch regelmäßige Gespräche vor Beginn des Mutterschutzes, während der Elternzeit und rechtzeitig vor der Rückkehr aus der Familienphase Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie aufgezeigt und so ein rascher Wiedereinstieg und eine zügige Erhöhung des Arbeitszeitumfangs ermöglicht werden.
- Maßgeblich für Beförderungsentscheidungen sind Beurteilungen. Das Verkehrsministerium wird daher im Rahmen der Beurteilungskommission verstärkt darauf achten, dass sich die Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben, Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice und Beurlaubung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Passende verpflichtende Fortbildungen auch im Vorfeld von Beurteilungsrunden sollen alle Führungskräfte für die besonderen Belange von Frauen mit Familien- und Betreuungspflichten sowie Beschäftigten in Teilzeit und Homeoffice sensibilisieren.
- Das Personalreferat des Verkehrsministeriums steht Frauen jederzeit für ein Gespräch zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung zur Verfügung. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (Jahresgespräche) sollen Weiterbildungs- sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe von Seiten der Vorgesetzten thematisiert werden. Die Abteilungsleitungen unterstützen die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und deren Sichtbarkeit.



### **6.1.2. Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion**

- Führungskräfte erfragen bei den jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen (Jahresgespräche) Entwicklungswünsche und teilen diese auf Wunsch dem Personalreferat mit. Das Personalreferat wird diesen Personen ein Perspektivgespräch zur beruflichen Entwicklung anbieten.
- Abteilungs- und Referatsleitungen fördern qualifizierte Frauen mit Führungspotenzial.
- Das Verkehrsministerium wird Frauen, die eine Führungsposition anstreben oder schon bekleiden, die Möglichkeit geben, sich entsprechend weiterzuentwickeln. Hierzu soll ein Konzept, das sich dem Thema „Frauen in Führung“ annimmt, aufgelegt und 2023 erstmalig umgesetzt werden. Angedacht ist ein von der Führungsakademie Baden-Württemberg begleitetes Programm mit integrierten individuellen Fördermaßnahmen (Potenzialanalyse, Coachinggespräch, Führungskräftefeedback, Identifizierung individueller Fortbildungsbedarfe und Weiterentwicklungsmöglichkeiten).
- Bei der Ausschreibung von Führungsfunktionen wird 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. Das Verkehrsministerium eröffnet interessierten Beschäftigten die Möglichkeit, eine Führungsfunktion auch als Tandem (Jobsharing) wahrzunehmen. Das Verkehrsministerium wird ein Konzept „Führen in Teilzeit und im Tandem“ bis Anfang 2023 auflegen. Hausleitung und Führungskräfte sollen sensibilisiert werden, um die Bekanntheit und Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene zu erhöhen. Bei Referat 11 wird eine Ansprechperson für dieses Thema benannt werden. In den jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen (Jahresgesprächen) werden von den Vorgesetzten auch die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung in einer Führungsposition besprochen werden. Beschäftigte sollen ermutigt werden, Führungspositionen auch in Teilzeit anzustreben.
- Die Vorlagen für die jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche (Jahresgespräche) werden auf genderspezifische Fragestellungen angepasst.
- Es soll eine gezielte Förderung von Frauen stattfinden, u.a. im Bereich des Führungslehrgangs und des berufsbegleitenden Weiterbildungsangebots der ISoG am Center for Advanced Studies an der DHBW Heilbronn (DHBW CAS).

- Das Verkehrsministerium legt großen Wert darauf, dass die Themen Diversität und Gender in der Führungskultur berücksichtigt werden. Rechtliche und praktische Aspekte sollen in entsprechenden verpflichtenden Fortbildungen, insbesondere in Führungskräftefortbildungen, vermittelt werden.
- Das Verkehrsministerium unterstützt Frauen bei der Vernetzung untereinander bzw. mit anderen Frauen in Führungspositionen. Die Teilnahme an dem Programm der Kollegialen Coaching Konferenz der Führungsakademie wird regelmäßig beworben und unterstützt. Das Verkehrsministerium wird die Möglichkeit, ein „Mentoring“ anzubieten, mit den anderen Ressorts ausloten und dies im Haus kommunizieren.

### **6.1.3. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst insgesamt**

- Das Verkehrsministerium sieht mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen zur Besetzung durch Frauen vor.
- Das Verkehrsministerium weist in Stellenausschreibungen 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 soll bei der Besetzungsauswahl bei einem entsprechenden Bewerberfeld geprüft werden, ob eine Besetzung auch in Teilzeit möglich ist. Das Verkehrsministerium achtet in seinen Ausschreibungen auf ein geschlechtergerechtes und Frauen motivierendes Worting.
- Zum Bewerbungsgespräch werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen eingeladen, soweit sie das Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Stellenausschreibung erfüllen.
- Internen Bewerberinnen, die das Anforderungs- oder Qualifikationsprofil nicht aufweisen, wird ein Personalgespräch zur weiteren Entwicklung angeboten.
- Das Verkehrsministerium ist bestrebt, durch verstärkte Ansprache von Frauen an Hochschulen z.B. für Praktika und durch entsprechende Testimonials im Internet seine Attraktivität als Arbeitgeber insbesondere für die Laufbahn im höheren Dienst zu steigern. Im Bereich Hochschulpräsenz erfolgt eine enge Zu-

sammenarbeit mit den Regierungspräsidien, die auch auf verschiedenen Karrieremessen vertreten sind, um v.a. Nachwuchs für die Straßenbauverwaltung zu gewinnen.

- Das Verkehrsministerium präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber insbesondere auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und stellt die Angebote wie bspw. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeit auf allen Kanälen der Außenwerbung und im Bewerbungsverfahren dar.

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

Zum 30.06.2022 betrug der Frauenanteil im höheren technischen Dienst im Verkehrsministerium 31 %, im gehobenen technischen Dienst 20 % und im mittleren technischen Dienst 25 %.

Im Bereich des höheren Dienstes in der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern, für die das Verkehrsministerium personalwirtschaftlich zuständig ist, lag der Frauenanteil bei 16 %.

### **6.2.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen im technischen Bereich im Verkehrsministerium**

- Ausdrückliche Aufforderung von Frauen mit technischem Hintergrund zur Bewerbung.
- Das Verkehrsministerium wird im Bereich des technischen Diensts mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch einladen, soweit die das Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Stellenausschreibung erfüllen.
- Bei Frauen in der Mobilitätsverwaltung in den Regierungspräsidien soll gezielt für Qualifizierungsabordnungen zum Verkehrsministerium geworben werden, um deutlich zu machen, dass eine solche Abordnung attraktiv ist und sich auch in Teilzeit darstellen lässt. Unabhängig davon werden die Qualifizierungsabordnungen zum Verkehrsministerium regelmäßig bei den Halbjahresgesprächen mit den Abteilungsleitungen 4 der Regierungspräsidien thematisiert. Es werden gemeinsame Abordnungsplanungen erstellt.
- Durch verstärkte Ansprache von Frauen und Werbung an Hochschulen durch verschiedene Messeauftritte sowie Praktika soll die Attraktivität des Verkehrsministeriums als Arbeitgeber insbesondere im technischen Bereich gesteigert

werden. Es erfolgt dabei eine sehr enge Zusammenarbeit mit den Regierungspräsidien. Teil der Werbemaßnahme sind auch Exkursionen, Angebote für Schulen durch Beschäftigte der Straßenbauverwaltung.

- Fortführung und ständige Aktualisierung von 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 und damit auf der Homepage werben.

### **6.2.2. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Straßenbauverwaltung bei den Landratsämtern**

- Die Erhöhung hängt maßgeblich von der Anzahl an Absolventinnen im Bereich Bauingenieurwesen und vergleichbaren konsekutiven Studiengängen ab. Der Frauenanteil im Studienbereich Bauingenieurwesen ist in den letzten Jahren nur leicht angestiegen, lag in Baden-Württemberg zuletzt bei ca. 32 %. Mit einer Erhöhung des Anteils von Frauen im Baureferendariat wird sich auch allgemein der Anteil von Frauen im technischen Bereich und damit auch in Führungspositionen bei den Landratsämtern erhöhen. Es sollen daher regelmäßig Werbeveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen durchgeführt werden. 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. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Regierungspräsidien.

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

Der Frauenanteil im mittleren Dienst beträgt 75 %, im gehobenen Dienst 53 %. Damit besteht in diesen Laufbahngruppen grundsätzlich keine Unterrepräsentanz von Frauen. Durch das BVerp-ÄG 2022 wurden aufgrund gestiegener fachlicher Anforderungen die Ämter des mittleren Dienstes und die Eingangsämter im gehobenen Dienst neu bewertet. Diese Ämterneubewertung kommt insbesondere auch Frauen

zu Gute. Ziel ist es, sicherzustellen, dass auch in den Spitzenämtern des mittleren und gehobenen Dienstes künftig keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

### **6.3.1 Maßnahmen zur Beschäftigung der gleichen Zahl von Frauen und Männern in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes**

- In den Spitzenämtern der beiden Laufbahngruppen wird ein mindestens hälftiger Frauenanteil angestrebt, der Anteil an Frauen im technischen Bereich soll erhöht werden. Im gehobenen Dienst ist das Spitzenamt A 13+Z ausschließlich Personen des technischen Dienstes vorbehalten.
- Eine optimale Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege durch Teilzeitmöglichkeiten, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und weitere Maßnahmen soll dazu beitragen, dass Frauen nach einer Familienphase wieder rasch in den Beruf zurückkehren und sich beruflich weiterentwickeln können.
- Durch Aufstiege in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes in die jeweils nächsthöhere Laufbahn soll weiterhin eine attraktive Entwicklungsperspektive geboten werden. In den Jahren 2016 bis 2022 absolvierten 2 Männer den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst, 6 Frauen und 3 Männer den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst. Das Verkehrsministerium hat sich zum Ziel gesetzt, weiterhin jedes Jahr mindestens einen Aufstieg zu ermöglichen. In der Ausschreibung werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Zudem wird nach Möglichkeit auf eine mindestens paritätische Einladung von Frauen und Männern geachtet.

### **6.4. Ziel: Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind ein entscheidender Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers. In erster Linie fallen Betreuungs- und Pflegeaufgaben noch immer Frauen zu. Zunehmend werden sie aber auch von Männern wahrgenommen. Für beide Beschäftigungsgruppen ist ein elementarer Faktor bei der Auswahl eines Arbeitgebers, dass dieser attraktive Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bietet. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen kann dazu führen, die beruflichen Chancen von Frauen zu erhöhen und Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

#### **6.4.1 Maßnahmen für einen raschen Wiedereinstieg nach einer Familienphase**

- Es werden mit jeder Person Entwicklungsgespräche vor Beginn des Mutterschutzes/der Elternzeit und zeitnah zur beabsichtigten Rückkehr aus der Familienphase geführt.
- Beurlaubte Beschäftigte werden auf Wunsch über Ausschreibungen informiert.
- Beurlaubte Beschäftigte werden zu den hausinternen Veranstaltungen (Sommerfest, Weihnachtsfeier etc.) eingeladen.
- Beurlaubten Beschäftigten soll künftig im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an den im Verkehrsministerium angebotenen Fortbildungen („Inhouse-Schulungen“) sowie an BGM-Kursen ermöglicht werden.

#### **6.4.2 Arbeitszeiten und Arbeitsorte**

- Die Dienstvereinbarung „Ortsflexibles Arbeiten“ hat die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit flexibel zwischen Homeoffice und Präsenz aufzuteilen. Sie ermöglicht Homeoffice bis zu 60 %. Homeoffice ist mittlerweile flächendeckend verbreitet. Beschäftigte in Teilzeit mit Familienpflichten (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, können im Einzelfall für eine befristete Zeit nach Abstimmung mit der Abteilungs- bzw. Bereichsleitung auch über die 60%-Grenze hinaus im Homeoffice arbeiten. Unabhängig davon ist im Einzelfall situativ mobiles Arbeiten möglich, sollten die Verpflichtungen aus der familiären Situation dies nötig machen.
- Eine moderne IT-Ausstattung (z.B. Notebooks) ermöglicht es, die von der Dienstvereinbarung eröffneten Möglichkeiten individuell wahrzunehmen.
- Wie bisher sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuell gewünschte Teilzeitmodelle ermöglicht werden. Vor allem beim beruflichen Wiedereinstieg bzw. einer Erhöhung der Arbeitszeit oder der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist es ein besonderes Anliegen, alle dienstlich vertretbaren Möglichkeiten auszuschöpfen.

### 6.4.3 Führen in Teilzeit

Der Anteil der Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, ist im Ministerium für Verkehr von 2016 bis 2022 um 16 Prozentpunkte auf 18 % gestiegen. Dabei handelt es sich in erster Linie um „Echtes Führen in Teilzeit“. In den bislang mit betroffenen Frauen geführten Gesprächen wünschten sich diese Frauen in erster Linie echte Führung in Teilzeit mit einer fachlichen Entlastung. Die Führungsfunktion wird dabei von einer teilzeitbeschäftigten Person ohne ergänzende Besetzung wahrgenommen. Topsharing-Modelle, bei denen eine Führungsfunktion tatsächlich geteilt und durch zwei Personen wahrgenommen wird, waren dabei bislang keine oder eine nachrangige Option. Das Verkehrsministerium wird einen konzeptionellen Rahmen für das Thema Führen in Teilzeit erstellen, 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 Topsharing-Modellen verbessern soll. Es wird hierzu auf die Ausführungen zu Punkt 6.1.2 verwiesen.

Ziel ist es, gemeinsam mit der BfC im Rahmen eines Pilotprojekts eine Tandembesetzung in einer Führungsposition zu ermöglichen. Hierzu bedarf es der weiteren Konkretisierung und der Vereinbarungen von Modalitäten der Zusammenarbeit in Abstimmung mit der Abteilungsleitung sowie der klaren Kommunikation von Rollen und Aufgaben.

Das Verkehrsministerium unterstützt Überlegungen zur Optimierung der Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit in der Landesverwaltung.

### 6.4.4 Zusammenarbeit und Kommunikation

- Die Terminierung von Anfragen und Besprechungen soll rechtzeitig erfolgen. Auf eine Teilzeitbeschäftigung ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen, so sollen Besprechungen z.B. in familienfreundliche Tageszeiten gelegt werden.
- Das Verkehrsministerium wird Personen in Vorgesetzten - und Führungspositionen regelmäßig für die besonderen Belange von Personen mit Familienpflichten sensibilisieren. Es soll für alle Beschäftigten ein möglichst großes Bewusstsein für die Thematik geschaffen werden (Jahresgespräche, Beurteilungen).
- Es soll im Sinne einer Ergebniskultur verstärkt Rücksicht auf familiäre Herausforderungen genommen werden.

- Die Führungskräfte werden u.a. im Rahmen der Abteilungsleitungsbesprechungen regelmäßig dafür sensibilisiert, individuelle Beschäftigungsumfänge und -zeiten, arbeitsfreie Zeiten sowie Wochenenden und Pausen zu respektieren.
- Es erfolgt laufend eine Sensibilisierung aller Beschäftigten im VM für die genderspezifischen Kommunikationsunterschiede. Hierzu sollen verschiedene Fortbildungen angeboten werden, um das Thema aus allen Perspektiven einzubeziehen.

#### **6.4.5 Fort- und Weiterbildung**

- Als berufliche Perspektive kommen Aufstiege, der Führungslehrgang sowie die Teilnahme am ISOG in Betracht. Neben Beförderungen bieten auch Höhergruppierungen und leistungsorientierte Stufenaufstiege berufliche Perspektiven. Bei allen Maßnahmen soll unter Beachtung von Art. 33 Abs. 2 GG darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen von den angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen profitieren und keine Benachteiligung von Telearbeitskräften oder Teilzeitkräften stattfindet.
- Inhouse-Fortbildungen sollen weiterhin auch online stattfinden, an wechselnden Wochentagen durchgeführt und stundenweise angeboten werden, um möglichst vielen Beschäftigten in Teilzeit oder im Homeoffice eine Teilnahme zu ermöglichen.

#### **6.4.6 Gesundheitsmaßnahmen**

- Im Bereich des Gesundheitsmanagements wird das Angebot weiter ausgebaut insbesondere mit Blick auf die speziellen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wie z.B. Resilienz.
- Regelmäßige Angebote aus dem Bereich des BGM werden soweit möglich an wechselnden Tagen angeboten, so dass es einer Vielzahl von Beschäftigten möglich ist, daran teilzunehmen.
- Es soll weiterhin sowohl digitale als auch Präsenzangebote geben.



## **6.5. Monitoring**

Mit Veröffentlichung dieses Chancengleichheitsplans soll ein regelmäßiges Monitoring für die vereinbarten Maßnahmen eingeführt werden. Der Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen soll die Zielerreichung dokumentieren und optimieren, Abweichungen sollen frühzeitig erkannt werden, um mit Blick auf den nächsten Zwischenbericht gegebenenfalls nachsteuern zu können.

### 1. Höherer Dienst - Personal zum 30.06.2022

BesGr/EG-Gruppe	Beschäftigte		
	Ingesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A13/E13	100	54	54%
A14/E14/E13Ü	46	25	54%
A15/E15/R1	44	13	30%
A16/AT E15Ü	18	7	39%
B2/B3/AT B3	17	5	29%
B6/B9/AT B6	5	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>230</b>	<b>104</b>	<b>45%</b>

### 2. Gehobener Dienst - Personal zum 30.06.2022

BesGr/EG-Gruppe	Beschäftigte		
	Ingesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A9/E9	9	4	44%
A10	3	0	0%
A11/E10	28	17	61%
A12/E11	36	22	61%
A13/E12	38	18	47%
A13+Z/E13	3	1	33%
<b>Gesamt</b>	<b>117</b>	<b>62</b>	<b>53%</b>

### 3. Mittlerer Dienst - Personal zum 30.06.2022

BesGr/EG-Gruppe	Beschäftigte		
	Ingesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
E3/E4/E5/Fahrer	18	9	50%
E6/E7	18	17	94%
A8/E8	11	8	73%
A9/E9	14	13	93%
A9+Z	3	1	33%
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>75%</b>

### 4. Teilzeitbeschäftigte zum 30.06.2022

BesGr/EG-Gruppe	Beschäftigte			
	Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Anteil Teilzeitbeschäftigte in %	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A13/E13	24	24%	15	63%
A14/E14/E13Ü	20	43%	16	80%
A15/E15/R1	9	20%	8	89%
A16/AT E15Ü	5	28%	4	80%
B2/B3/AT B3	1	6%	1	100%
B6/B9/AT B6	0			
A9/E9	1	11%	1	100%
A10	0			
A11/E10	8	29%	6	75%
A12/E11	12	33%	11	92%
A13/E12	13	34%	12	92%
A13+Z/E13	0			
E3/E4/E5/Fahrer	4	22%	4	100%
E6/E7	4	22%	4	100%
A8/E8	1	9%	1	100%
A9/E9	2	14%	1	50%
A9+Z	0			
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>27%</b>	<b>84</b>	<b>81%</b>

## 5. Beurlaubte und Personen in Elternzeit 30.06.2022

BesGr/EG-Gruppe	Beschäftigte			
	Beurlaubte insgesamt	Anteil Beurlaubte in %	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A13/E13	7	7%	6	86%
A14/E14/E13U	0			
A15/E15/R1	2	5%	1	50%
A16/AT E15U	0			
B2/B3/AT B3	1	6%		
B6/B9/AT B6	0			
A9/E9	1	11%		0%
A10	0			
A11/E10	1	4%	1	100%
A12/E11	1	3%	1	100%
A13/E12	3	8%	1	33%
A13+Z/E13	0			
E3/E4/E5/Fahrer	0			
E6/E7	1	6%	1	100%
A8/E8	1	9%	1	100%
A9/E9	1	7%	1	100%
A9+Z	0			
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>5%</b>	<b>13</b>	<b>68%</b>

## 6. Veränderung des Frauenanteils in den Laufbahngruppen

Anzahl Frauen	2016	2022	Veränderung gegenüber 2016
Höherer Dienst	42	104	62
Gehobener Dienst	31	67	36
Mittlerer Dienst	32	43	11
<b>Gesamt</b>	<b>105</b>	<b>214</b>	<b>109</b>
Anteil Frauen in %	2016	2022	Veränderung in Prozentpunkten
Höherer Dienst	34%	45%	11%
Gehobener Dienst	53%	53%	0%
Mittlerer Dienst	76%	75%	-1%
<b>Gesamt</b>	<b>47%</b>	<b>52%</b>	<b>5%</b>

## 7. Veränderungen des Frauenanteils bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Anzahl Frauen	2016	2022	Veränderung gegenüber 2016
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>11</b>
Anteil Frauen in %	2016	2022	Veränderung in Prozentpunkten
<b>Gesamt</b>	<b>24%</b>	<b>32%</b>	<b>8%</b>

## 8. Veränderungen Teilzeitbeschäftigung bei Vorgesetzten- und Leistungsfunktionen

Teilzeitbeschäftigung bei Leitungsfunktion	2016	2022	Veränderung gegenüber 2016
Frauen	1	9	8
Männer	0	3	3
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
Anteil in %	2016	2022	Veränderung in Prozentpunkten
Frauen	9%	41%	32%
Männer	0%	7%	7%
<b>Gesamt</b>	<b>2%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>