

2019

# Chancengleichheitsplan



Baden-Württemberg

STATISTISCHES LANDESAMT



**Statistisches Landesamt  
Baden-Württemberg**

**Chancengleichheitsplan 2019 - 2024**

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>1 EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
1.1 Rechtsgrundlage	4
1.2 Inhalt	5
1.3 Zielvorgaben	5
<hr/>	
<b>2 IST-ANALYSE</b>	<b>6</b>
2.1 Gesamtüberblick	6
2.2 Personal nach Laufbahnen	7
2.2.1 Höherer Dienst	7
2.2.2 Gehobener Dienst	7
2.2.3 Mittlerer Dienst	8
2.2.4 Teilzeitbeschäftigung	9
2.3 Beurlaubungen	10
2.4 Personal mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	11
2.5 Ausbildungsplätze	11
<hr/>	
<b>3 PERSONALMASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCEGLEICHHEIT</b>	<b>12</b>
3.1 Personalauswahl	12
3.1.1 Stellenausschreibungen	12
3.1.2 Personalauswahlgespräche	12
3.2 Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter	12
3.3 Fort- und Weiterbildung	13
3.4 Personalentwicklung	13
3.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	14
3.5.1 Vorbemerkung	14
3.5.2 Arbeitszeit	14
3.5.3 Teilzeit	14
3.5.4 Mobile Arbeitsformen	14
3.5.5 Kinderbetreuung	15
3.5.6 Pflege von Angehörigen	15
3.6 Sonstiges	15
3.6.1 Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	15
3.6.2 Sprachliche Gleichstellung	15
<hr/>	
<b>4 ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN</b>	<b>16</b>

## VORWORT



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Chancengleichheitsgesetz hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Ziel.

Der Chancengleichheitsplan war und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

Im Statistischen Landesamt konnte in den letzten Jahren durch den Einsatz aller verantwortlichen Beteiligten die Repräsentanz von Frauen kontinuierlich gesteigert bzw. stabilisiert werden. Eine Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist nahezu nicht mehr vorhanden. Dies ist ein großartiger Erfolg für unser Haus und zeigt, dass unser eingeschlagener Weg der vergangenen Jahre der richtige war.

Mittel- und langfristiges Ziel muss es für uns nun sein, die erreichte Balance zu erhalten, zu fördern und die Umsetzung tatsächlicher Chancengleichheit weiter voranzubringen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carmina Brenner". The signature is fluid and cursive, with the first name on the left and the last name on the right.

Dr. Carmina Brenner

# 1 EINLEITUNG

---

## 1.1 Rechtsgrundlage

Der Chancengleichheitsplan des Statistischen Landesamtes gehört zu den Maßnahmen, zu denen das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23.02.2016 (GBI. 2016, 108, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 06. März 2018 (GBI. S. 65, 73)) verpflichtet. Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Bestehende Nachteile für Frauen sollen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG abgebaut oder ausgeglichen werden. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes liegt dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 4 Abs. 6 ChancenG). Eine weitgehende Beseitigung der Unterrepräsentanz bedeutet nicht, dass stets mindestens ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt sein müssen. Auch minimale Abweichungen von bis zu fünf Prozent liegen noch im Toleranzbereich (vgl. Gesetzesbegründung von § 14 ChancenG).

Ziele des Gesetzes sind darüber hinaus die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer.

Im Einzelnen regeln die §§ 5 bis 8 ChancenG Erstellung, Inhalt, Bekanntmachung und Erfüllung des Chancengleichheitsplans.

Gemäß § 5 Abs. 4 ChancenG ist der Chancengleichheitsplan für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und gilt damit für die Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2024. Der vorliegende Chancengleichheitsplan ersetzt den bisherigen 2. Chancengleichheitsplan (Stand 2013).

Er wurde unter frühzeitiger einvernehmlicher Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Die diesem Chancengleichheitsplan zugrundeliegenden statistischen Angaben wurden nach den gesetzlichen Vorgaben zum Stichtag 30.06.2018 (§ 6 Abs. 1 ChancenG) erhoben. Gem. § 7 Abs. 1 ChancenG ist er innerhalb eines Monats nach Ausfertigung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen und

gem. § 7 Abs. 2 ChancenG im Internet zu veröffentlichen. Im Rahmen des nach § 8 Abs. 1 ChancenG zu erstellenden Zwischenbericht wird nach drei Jahren unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit überprüft, ob und inwieweit die Zielvorgaben/Ziele des Chancengleichheitsplans erfüllt worden sind und welche Maßnahmen verbessert werden müssen.

## 1.2 Inhalt

Der Chancengleichheitsplan besteht aus einer Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines Geltungsbereiches, der Festlegung von Maßnahmen, mit welchen die Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, sowie den Zielvorgaben.

Der erste Teil beinhaltet die Darstellung und Analyse des Ist-Zustandes am 30.06.2018 und die Veränderungen gegenüber dem zweiten Chancengleichheitsplan (2013). Folgende Daten sind gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

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

## 1.3 Zielvorgaben

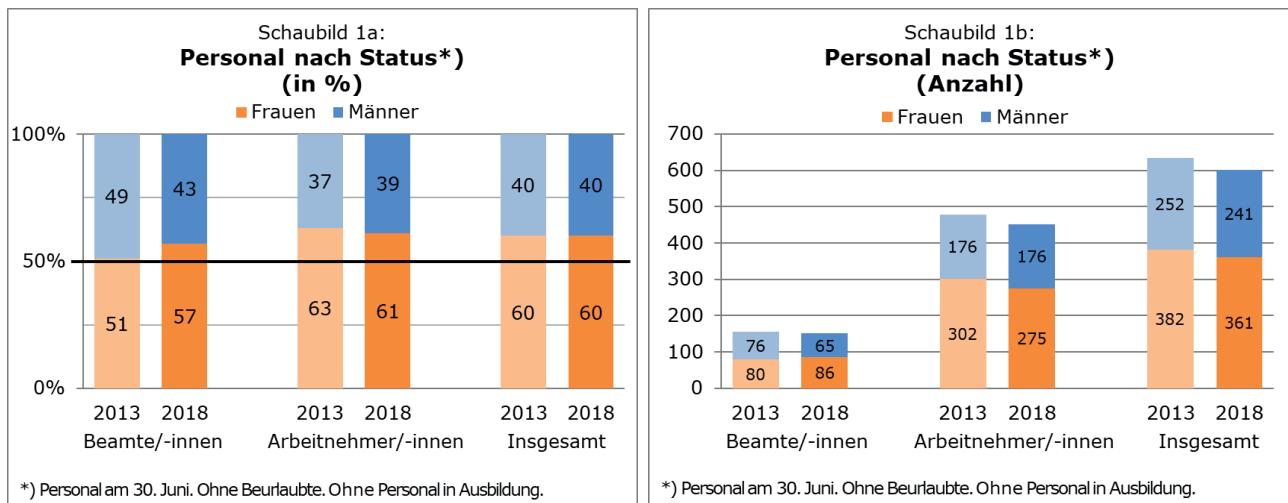
Ziel des Chancengleichheitsplans ist die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Statistischen Landesamt weiter zu verbessern. In diesem Zusammenhang ist die Herstellung von Chancengleichheit ausdrücklich als Querschnittsaufgabe zu sehen, die nicht nur von der Personalverwaltung, sondern von allen Organisationseinheiten verwirklicht werden soll. Der Chancengleichheitsplan richtet sich deshalb ausdrücklich an alle Stelleninhaber/-innen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die ihrerseits für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Verantwortung tragen.

Erklärtes Ziel des Statistischen Landesamtes ist es, entsprechend § 6 Abs. 2 ChancenG unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen; dies kann durch Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten, Beförderung oder durch Höhergruppierung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig mit Frauen besetzt werden.

## 2 IST-ANALYSE<sup>1</sup>

### 2.1 Gesamtüberblick

Zum Stichtag 30.06.2018<sup>2</sup> beschäftigte das Statistische Landesamt Baden-Württemberg – einschließlich der befristet Beschäftigten, ohne Beurlaubte und ohne Personal in Ausbildung – insgesamt 602 Personen (2013: 634), darunter 361 (2013: 382) Frauen, was einem Anteil von 60 % (2013: 60%) entspricht. Bei den 151 (2013: 156) Beamten und Beamten lag der Frauenanteil dabei mit 57 % (2013: 51 %) unter dem der 451 (2013: 478) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 61 % (2013: 63 %).



Zum Vergleich<sup>3</sup>: Der Frauenanteil liegt bei den Behörden des Landes bei insgesamt knapp 60 %. Damit liegt der Frauenanteil des Statistischen Landesamtes im Landesdurchschnitt. Vereinzelt gibt es dennoch in wenigen Laufbahngruppen bzw. Besoldungs-/Entgeltgruppen eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen. Um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß diese Unterrepräsentanz gegenüber 2013, dem Zeitpunkt des letzten Chancengleichheitsplanes abgebaut werden konnte, wird im Folgenden eine Betrachtung nach einzelnen Laufbahnen durchgeführt.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sowohl Frauenanteile als auch deren Veränderungen (in Prozentpunkten) immer auch hinsichtlich ihrer absoluten Werte zu betrachten sind. So kann ein scheinbar hoher Zuwachs oder Rückgang um mehrere Prozentpunkte durch ein absolutes Plus bzw. Minus um nur wenige Frauen hervorgerufen werden.

<sup>1</sup> Beschäftigte wird als Oberbegriff für Beamte/-innen und Arbeitnehmer/-innen und somit analog zu dem Begriff Personal verwendet.

<sup>2</sup> Sofern nichts anderes erwähnt ist, beziehen sich im vorliegenden Bericht alle Angaben jeweils auf die Stichtage 30.06.2018 und 30.06.2013.

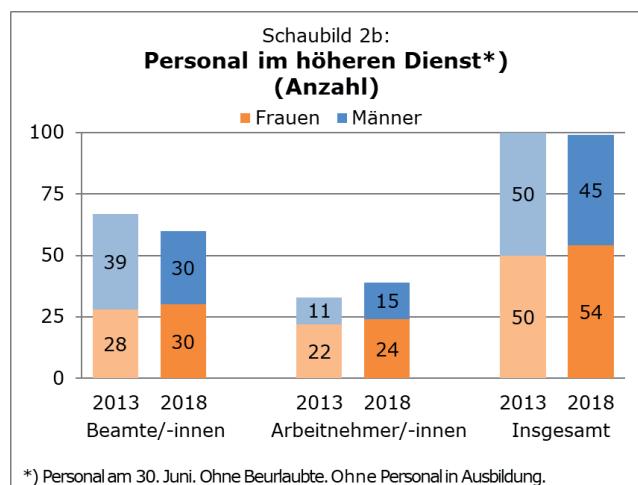
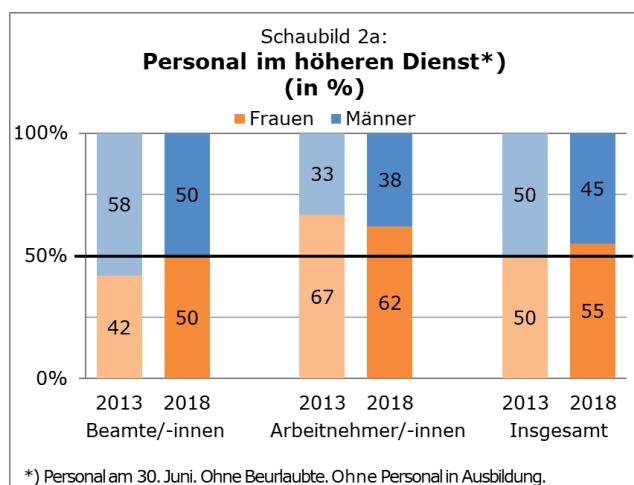
<sup>3</sup> Ein Vergleich ist zum Zeitpunkt ausschließlich auf Basis der Personalstandstatistik zum 30.06.2017 nur näherungsweise möglich.

Quelle: <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/OeffentlichBeschaefigte/BS-OD-Bereiche.jsp>

## 2.2 Personal nach Laufbahnen

### 2.2.1 Höherer Dienst

Unter den 99 (2013: 100) Beschäftigten des höheren Dienstes sind 54 (2013: 50) Frauen. Damit ist der Frauenteil im Betrachtungszeitraum von 50 % auf nunmehr 55 % gestiegen, eine Unterrepräsentanz der Frauen ist damit nicht mehr gegeben. Gestiegen ist der Frauenanteil beim verbeamteten Personal, die Frauen hier sind nun nicht mehr unterrepräsentiert: Unter den 60 (2013: 67) Beamten und Beamten des höheren Dienstes sind 30 (2013: 28) Frauen, damit ist ihr Anteil um 8 Prozentpunkte auf aktuell 50 % gestiegen. Die Arbeitnehmerinnen des höheren Dienstes sind mit 62 % in der Überzahl: Von den 39 (2013: 33) Tarifbeschäftigte sind 24 (2013: 22) weiblich, damit ergibt sich gegenüber 2013 nur eine Senkung des Frauenanteils um 5 Prozentpunkte. Der Frauenanteil im höheren Dienst nimmt – das Amt der Präsidentin ausgenommen – mit zunehmender Besoldungs-/Entgeltgruppe leicht ab. Bei den Beamten und Beamten ist gegenüber 2013 ein Anstieg des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 14 von 46 % auf 57 % bzw. in der Besoldungsgruppe A 15 von 22 % auf 39 % zu verzeichnen. Ab der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 15/E 15 sind Frauen mit einem Anteil von 42 % (bzw. 39 % ohne das Amt der Präsidentin) noch leicht unterrepräsentiert.<sup>4</sup>

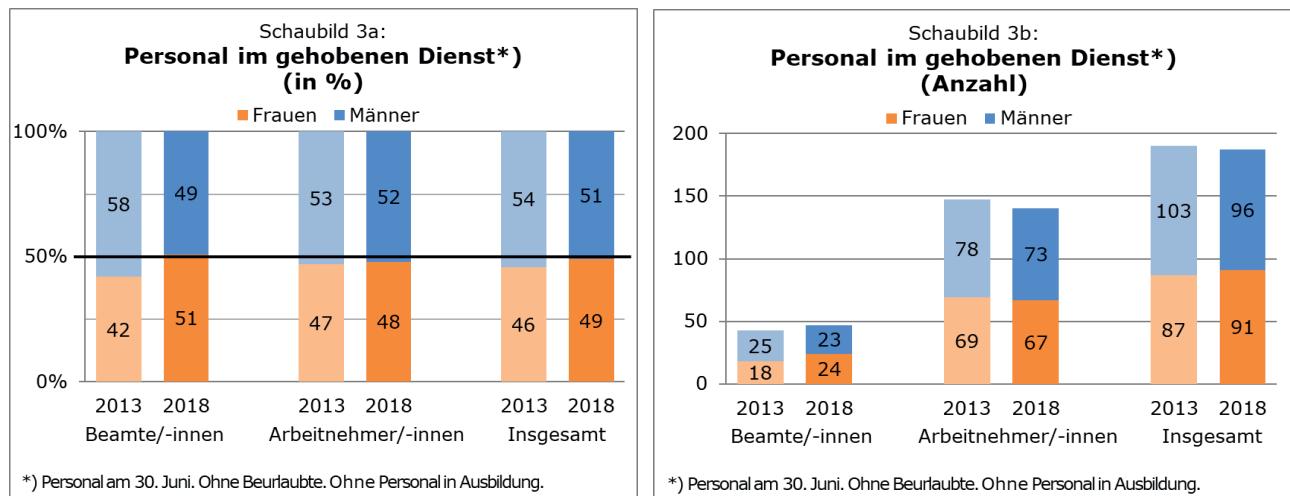


### 2.2.2 Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind aktuell 91 (2013: 87) bzw. 49 % (2013: 46 %) der 187 (2013: 190) Beschäftigten Frauen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist damit nicht mehr gegeben. Bei den Beamten und Beamten im gehobenen Dienst haben gegenüber 2013 sowohl Anzahl als auch Anteil der Frauen zugenommen: 24 (2013: 18) bzw. 51 % (2013: 42 %) der 47 (2013: 43) Beamten und Beamten sind weiblich. Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im gleichen Zeitraum von 47 % auf 48 % gestiegen. 67 (2013: 69) der insgesamt 140 (2013: 147) Tarifbeschäftigte des gehobenen Dienstes sind Frauen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in

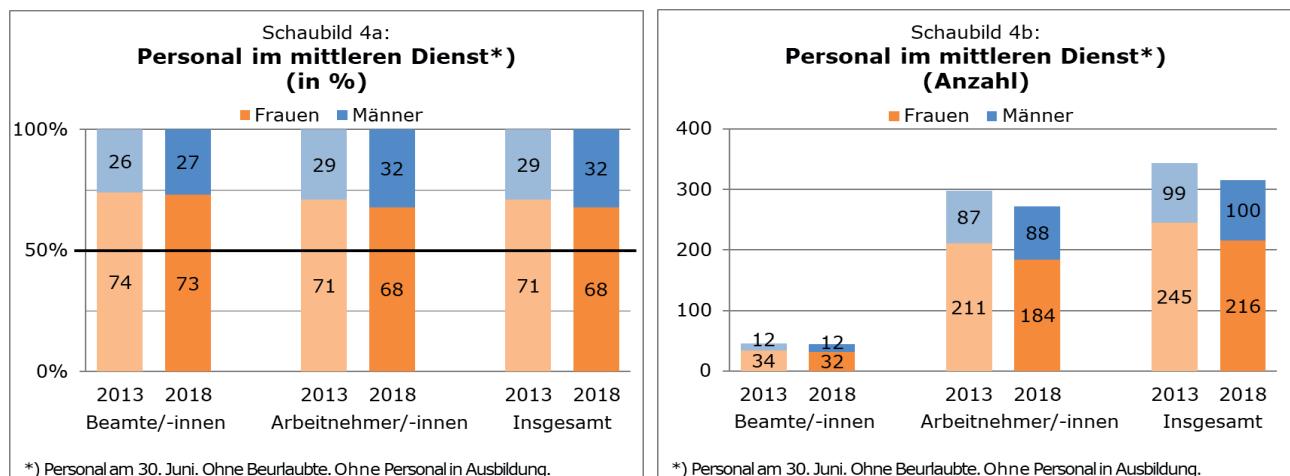
<sup>4</sup> Zum Stand 01.10.2018 ist der Frauenanteil auf 50 % (11 Frauen von 22 Beschäftigten) in Besoldungs-/Entgeltgruppe A 15/E 15 gestiegen. Eine Unterrepräsentanz ist somit nicht mehr gegeben.

der Besoldungs- und Entgeltgruppe E 9/A 9 mit einem Frauenanteil von 57 % und in der Besoldungsgruppe A 10 mit 61 % nicht mehr vorhanden. In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen ist die Unterrepräsentanz mit einem Frauenanteil von 37 % in A 11/E 10 und von 43 % in A 12/E 11 weitestgehend nicht mehr gegeben. Im Spitzenamt A 13/E 12 sind Frauen mit einem Anteil von 25 % (2013: 14 %) noch unterrepräsentiert. Eine weitere positive Entwicklung im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes für Frauen in den Spitzenämtern ab A 13/E 12 ist nur über ein „Nachrücken“ auf die derzeitigen Stelleninhaber in erster Linie durch Fluktuation oder Altersabgänge zu erwarten.



### 2.2.3 Mittlerer Dienst

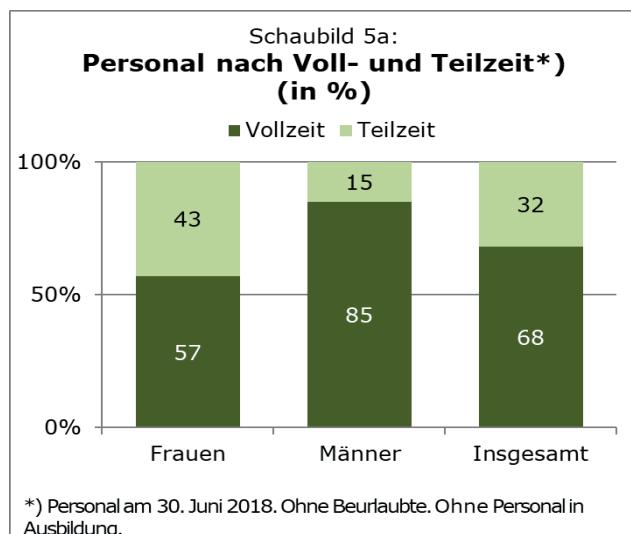
Von den 316 (2013: 344) im mittleren Dienst beschäftigten Personen sind 216 (2013: 245) bzw. 68 % Frauen (2013: 71 %). Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten ist mit 73 % (2013: 74 %) etwas höher als der Anteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 68 % (2013: 71 %). Von dieser deutlichen Überzahl der Frauen im mittleren Dienst sind die jeweiligen Spitzenämter hinsichtlich der Überrepräsentanz von Frauen jedoch ausgenommen. Der Frauenanteil beim Tarifpersonal in der obersten Entgeltgruppe E 9 liegt bei 45 % (2013: 47 %) und ist damit zwar weit



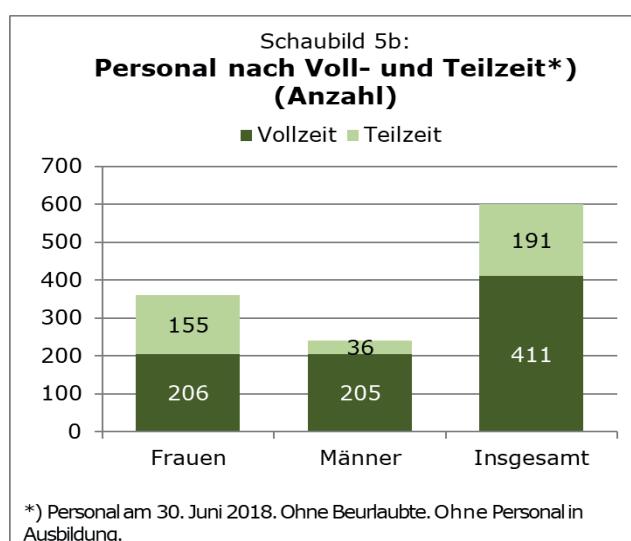
unter dem im mittleren Dienst insgesamt, eine Unterrepräsentanz von Frauen ist allerdings nicht vorhanden.

#### 2.2.4 Teilzeitbeschäftigung

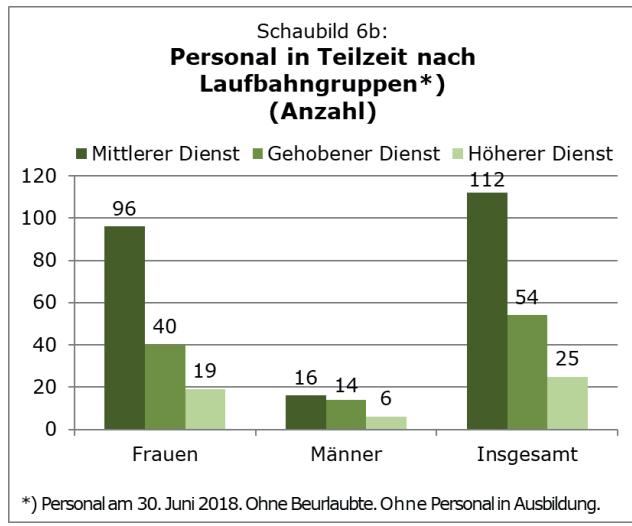
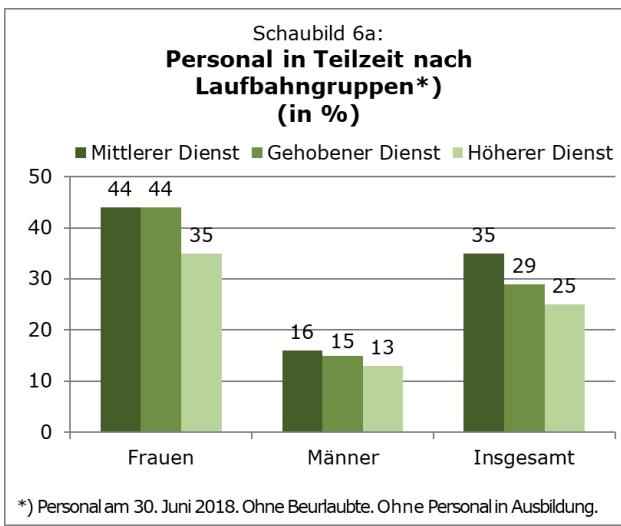
Im Statistischen Landesamt arbeiteten zum Stichtag insgesamt 191 Personen (2013: 166) in Teilzeit. Damit liegt der Anteil mit 32 % höher als 2013 mit 26 %. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die von der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, Gebrauch machen: 155 (2013: 140) bzw. 81 % (2013: 84 %) der Teilzeitbeschäftigen sind Frauen. Dennoch ist der Anteil an Frauen in Teilzeit um ca. 3 Prozentpunkte gesunken im Vergleich zum Zeitpunkt des letzten Chancengleichheitsplans. Dass Frauen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer zeigt auch der folgende Ver-



gleich: Während mehr als ein Drittel aller Frauen, nämlich 43 % (2013: 37 %), in Teilzeit arbeitet, sind es bei den Männern nur rund 15 % (2013: 10 %). Mit einer Teilzeitquote von 55 % arbeiteten Beamtinnen zum Stichtag 2018 häufiger in Teilzeit wie die Arbeitnehmerinnen mit 39 %. Zum Stichtag 2013 lag das Verhältnis noch bei 41 % bzw. 35 %.



Beim Personal im mittleren Dienst arbeiten 112 Personen bzw. 35 % (2013: 110 bzw. 32 %) in Teilzeit und damit anteilig mehr als im gehobenen und höheren Dienst. Hier sind es 54 Personen bzw. 29 % (2013: 41 bzw. 22 %) im gehobenen und 25 Personen bzw. 25 % (2013: 15 bzw. 15 %) im höheren Dienst. Allein die Frauen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild: Im mittleren Dienst arbeiten 96 Frauen bzw. 44 % (2013: 96 bzw. 39 %) in Teilzeit, im gehobenen Dienst sind es 40 Frauen bzw. 44 % (2013: 30 bzw. 34 %) und im höheren Dienst 19 Frauen bzw. 35 % (2013: 14 bzw. 28 %).

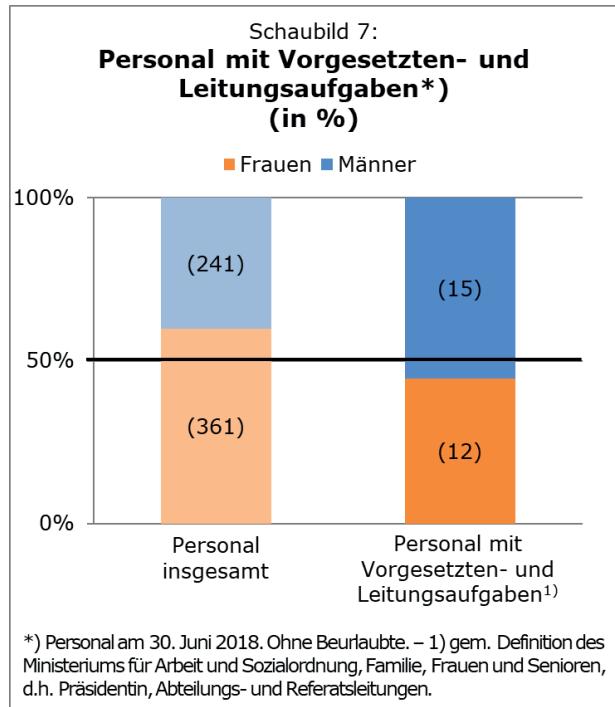


## 2.3 Beurlaubungen

Am Erhebungsstichtag 2018 waren im Statistischen Landesamt insgesamt 16 Beschäftigte beurlaubt, darunter 13 Frauen, was einem Anteil von 81 % entspricht. Zum Stichtag des letzten Chancengleichheitsplans lag die Zahl der Beurlaubten bei 18, darunter 17 bzw. 94 % Frauen. Aufgrund der geringen Zahl des beurlaubten Personals können keine weiteren status- oder strukturrelevanten Aussagen getroffen werden. Der überwiegende Grund für eine Beurlaubung ist nach wie vor die Elternzeit, die auch in erster Linie von Frauen in Anspruch genommen wird. Die sonstigen Gründe für eine Beurlaubung und die Dauer einer Beurlaubung sind äußerst individuell. Qualitative Aussagen können daher nicht getroffen werden.

## 2.4 Personal mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Als Personal mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gelten im Statistischen Landesamt seit dem Chancengleichheitsplan 2013 und der damaligen Definition des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren alle bewerteten Stellen beginnend mit Referatsleiterfunktionen.



Zum Stichtag 30.06.2018 werden nach dieser Definition im Statistischen Landesamt 27 Personen<sup>5</sup> als Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bezeichnet: Die Präsidentin, 6 Abteilungsleitungen und 20 zum Stichtag besetzte Referatsleitungen. Unter diesen 27 Personen (2013: 30) sind insgesamt 12 (2013: 8) Frauen, was einem Anteil von 44 % (2013: 27 %) entspricht. So sind von 20 Referatsleitungen 9 (2013: 7) mit einer Frau besetzt und unter den 6 (2013: 5) Abteilungsleitungen befinden sich 2 Frauen (2013: 0).

## 2.5 Ausbildungsplätze

Zum Stichtag bildete das Statistische Landesamt 4 Beamtenanwärterinnen und -anwärter im nicht-technischen mittleren Dienst aus, darunter 3 Frauen (75 %). Im Arbeitnehmerbereich gab es zum Stichtag kein Personal in Ausbildung.

<sup>5</sup> Zum Stichtag der Datenerhebung am 30.06.2018 waren zwei Referatsleitung nicht besetzt, weshalb die Zahl der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vom Stichtag 2013 abweicht. Zum Stand 01.10.2018 steigt die Zahl der Frauen auf Referatsleitungspositionen auf 11 bzw. 50 % an. In dieser Aufstellung unberücksichtigt, ist die Leitung der Stabstelle zur Messung des Erfüllungsaufwandes.

### **3 PERSONALMASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT**

---

#### **3.1 Personalauswahl**

##### **3.1.1 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Darüber hinaus erfolgt ein Hinweis auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Vollzeitstellen und - in Bereichen einer Unterrepräsentanz von Frauen - eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zur Bewerbung. Dieser Grundsatz findet sich im Intranet bereits auf der Startseite der Stellenausschreibungen sowie am Schwarzen Brett im Foyer wieder. Die Teilbarkeit von Stellen gilt auch für Führungsstellen, soweit nicht ausnahmsweise zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

##### **3.1.2 Personalauswahlgespräche**

Soweit möglich sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann gemäß § 10 Abs. 3 ChancenG an allen Personalauswahl-/Bewerbungsgesprächen teilnehmen, zudem wird sie in die Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung, frühzeitig eingebunden. Ihr werden die entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt und die Bewerbungsunterlagen zur Einsicht vorgelegt.

#### **3.2 Förderung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter**

Das Statistische Landesamt bietet Hilfen für den beruflichen Wiedereinstieg der beurlaubten Beschäftigten, z. B. nach der Elternzeit, an. In erster Linie nehmen hier die Führungskräfte die Aufgabe wahr, beim Wiedereinstieg mit Rat und Tat bei der täglichen Arbeit zur Seite zu stehen. Besonderer Wert wird dabei auch auf eine gute Aufnahme im Kolleginnen- und Kollegenkreis gelegt. Neben dieser Form der Betreuung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitungszeit können je nach Bedarf Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch genommen werden. Da der Betreuungsbedarf sehr individuell sein kann, werden die Wiedereinsteigerinnen und -einstieger dazu ermutigt, die benötigte Unterstützung bei ihren Vorgesetzten bzw. dem Haus entsprechend einzuholen.

Darüber hinaus werden für die Beschäftigten, die nach einer Beurlaubung wieder zurückkehren, alle notwendigen organisatorischen Regelungen (wie z.B. Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Ansprechpartner usw.) im Intranet (Unser Amt > Abteilungen > Abteilung 1 > Referat 11 > Personal > Hinweise für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) vorgehalten, um ihnen das "Zurechtfinden" im Statistischen Landesamt, wie auch für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu erleichtern.

### **3.3 Fort- und Weiterbildung**

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gemäß § 12 ChancenG gefördert. Im Statistischen Landesamt und darüber hinaus in den Gemeinsamen Fortbildungen der Statistischen Ämter werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation aller Beschäftigten ermöglichen. Das Statistische Landesamt achtet darauf, dass die Fortbildungen allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich sind. So werden z.B. halbtägige Fortbildungen angeboten, in Einzelfällen können individuelle Sondertermine vereinbart werden oder im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit gegebenenfalls ganztägige Veranstaltungen wahrgenommen werden. Die BfC und der Personalrat werden an der Planung und Gestaltung beteiligt.

Die Fortbildungsangebote umfassen die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen und die unterschiedlichen fachlichen Themenbereiche (interne Fortbildungen, statistikbezogene Fortbildungen sowie Fortbildungen im DV-Bereich).

Die Teilnahme am Fortbildungsprogramm wird auch den beurlaubten Beschäftigten ermöglicht. Die Betroffenen werden darauf hingewiesen, sich bei Fragen zur Fortbildung während der Beurlaubungsphase an Referat 11 zu wenden.

### **3.4 Personalentwicklung**

Im Rahmen der Personalentwicklung ist der Aspekt der Chancengleichheit mit Blick auf die Übernahme von höherwertigeren Arbeitsplätzen bzw. die Übernahme von Führungsfunktionen besonders wichtig. Hierzu werden die Fachvorgesetzten aufgefordert, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts, Mitarbeit in Projekten etc.) allen Beschäftigten der entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von höherwertigeren, ggf. auch von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorzubereiten. So sollen alle Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Laufbahn, Eingruppierung und Arbeitszeitmodell – im Rahmen von Gesprächen, zum Beispiel den Jahresgesprächen, zur Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten ermutigt werden. In diesen Gesprächen ist zu klären, ob sich die Person einen beruflichen Aufstieg vorstellen kann, welche Hinderungsgründe dem gegebenenfalls entgegenstehen und wie diese überwunden werden können.

## **3.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

### **3.5.1 Vorbemerkung**

Das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist für die Chancengleichheit von besonderer Bedeutung: Die genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des Statistischen Landesamtes vor allem die Frauen sind, die in der Familienphase im Beruf kürzertreten, um die Familienarbeit übernehmen zu können.

### **3.5.2 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeiten sind im Rahmen der Gleitzeitregelungen sehr flexibel und können individuell so gestaltet werden, dass Frauen und Männer ihre familiären Verpflichtungen erfüllen können.

### **3.5.3 Teilzeit**

Um es den Beschäftigten zu ermöglichen, Familie und Beruf möglichst weitgehend zu vereinbaren, werden vielfältige, auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Teilzeitmodelle angeboten. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kommen bei Bedarf auch auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Teilzeitangebote für Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsaufgaben in Betracht.

Teilzeitangebote werden im Statistischen Landesamt in allen Laufbahnguppen bis hin zur Führungs- und Leitungsebene in Anspruch genommen. Die Akzeptanz von Teilzeitarbeit ist im Hause bereits auf einem guten Niveau. In Bereichen, in denen sich – auch zeitweise – Teilzeitbeschäftigung häuft, wird mit den Beteiligten über unterschiedliche Teilzeitmodelle beraten, um zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Auf diesem Wege soll sichergestellt werden, dass auch künftig möglichst allen Teilzeitanträgen Rechnung getragen werden kann. Des Weiteren wird in Ausschreibungen (bzw. im Intranet bereits auf der Startseite der Stellenausschreibungen sowie am Schwarzen Brett im Foyer) auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Arbeitsplätzen unter den Voraussetzungen des § 9 ChancenG hingewiesen.

Teilzeitbeschäftigung darf sich gemäß § 30 Abs. 3 ChancenG nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

### **3.5.4 Mobile Arbeitsformen**

Im Statistischen Landesamt besteht die Möglichkeit mobil zu arbeiten, das heißt die Arbeitszeit wird teilweise in der Dienststelle und teilweise in der Privatwohnung bzw. an einem vom Beschäftigten selbst bestimmten Ort verbracht.

Zum Stichtag 30.06.2018 nutzten im Statistischen Landesamt insgesamt 101 Beschäftigte (2013: 27) quer durch alle Laufbahnen (19 im hD, 44 im gD, 38 im mD) diese Beschäftigungsform, darunter 72 bzw. 71 % Frauen (2013: 21 bzw. 78 %).

Die Mobilen Arbeitsformen dürfen sich gemäß § 30 Abs. 3 ChancenG nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

### **3.5.5 Kinderbetreuung**

Das Personalreferat des Statistischen Landesamtes unterstützt die Beschäftigten bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. kurzfristigen Betreuungsangeboten durch Bereitstellung von Informationen zu diesem Themenbereich im Intranet.

Seit 2010 bietet das Statistische Landesamt ein Eltern-Kind-Zimmer an: Es steht ein Büroraum mit einem voll eingerichteten Arbeitsplatz und einer zusätzlichen Aufenthaltsmöglichkeit für ein Kind zur Verfügung. Die Nutzung des Zimmers ist für Notfälle vorgesehen, z.B. bei überraschendem Ausfall der üblichen Betreuung.

### **3.5.6 Pflege von Angehörigen**

Das Statistische Landesamt ist sich der zunehmenden Bedeutung der Übernahme von Pflegetätigkeiten durch die Beschäftigten bewusst und unterstützt Betroffene durch entsprechende Informationen.

## **3.6 Sonstiges**

### **3.6.1 Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz**

Die gemeinsame Arbeit in unserem Haus sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Mobbing und sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird im Statistischen Landesamt nicht geduldet. Für den Umgang mit Mobbingphänomenen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde für den Bereich des Finanzressorts die Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz geschlossen. Darin sind alle Beschäftigten aufgerufen und verpflichtet, durch ihr eigenes partnerschaftliches Verhalten zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beizutragen. Das Statistische Landesamt verpflichtet sich, bei Verstößen gegen das Gebot partnerschaftlichen Verhaltens jeden Einzelfall schnellstmöglich zu prüfen, Betroffene zu schützen und geeignete Maßnahmen gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz einzuleiten.

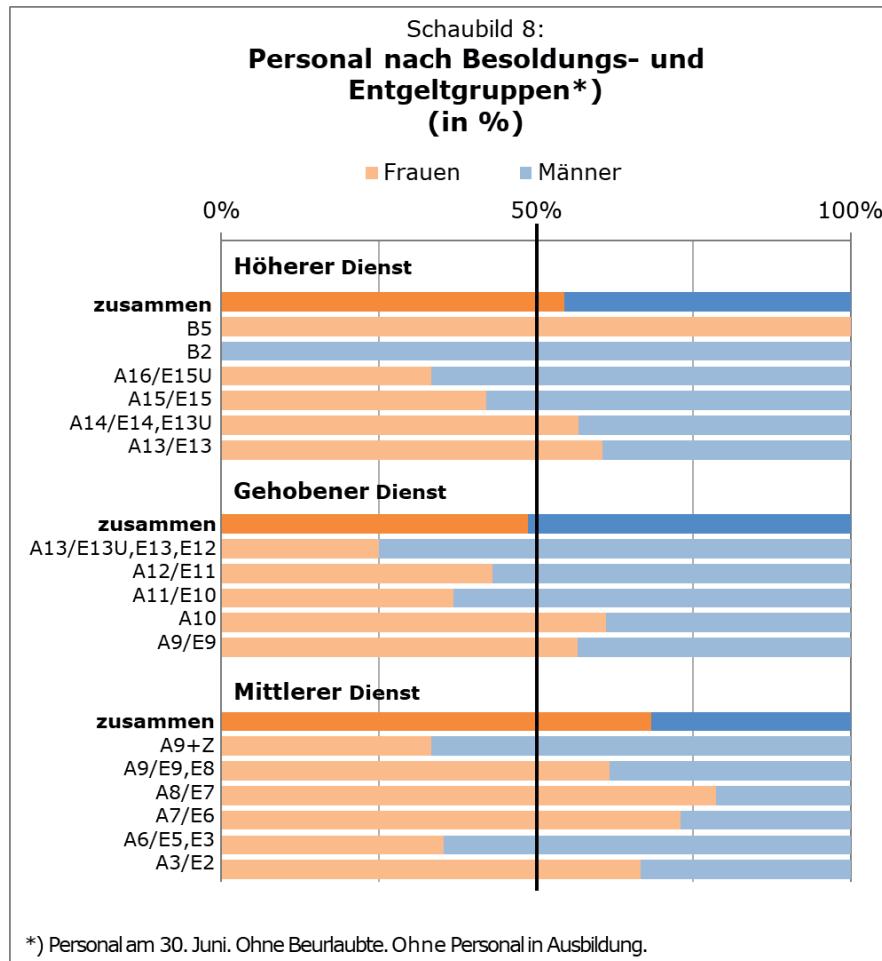
Hilfestellung kann auch das Personalreferat und die psychologische Ansprechpartnerin des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft geben. Darüber hinaus muss jeder Beschäftigte eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) absolvieren.

### **3.6.2 Sprachliche Gleichstellung**

Das Statistische Landesamt achtet im allgemeinen Schriftverkehr auf eine geschlechtsneutrale Sprache und verwendet bei Berufsbezeichnungen die weibliche und männliche Sprachform.

## 4 ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Mit einem Frauenanteil von 60 Prozent ist die Chancengleichheit von Frauen im Statistischen Landesamt insgesamt mehr als erfüllt. Im mittleren Dienst sind die Frauen – bis auf das Spitzenamt A 9 +Z und die unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen A 6, E 5, E 3 – deutlich in der Überzahl. Im gehobenen und höheren Dienst ist die „Balance“ nahezu erreicht.



Entsprechend § 6 Abs. 2 ChancenG ist es erklärtes Ziel des Statistischen Landesamtes, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sowie den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Beförderungen, Höhergruppierungen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten weiter zu erhöhen.

Der Prozess der Angleichung der Quote von Frauen und Männern gerade in den wenigen Bereichen, in denen noch eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, wird in erster Linie durch Fluktuation zu erreichen sein und daher nur mittel- und längerfristig erfolgen. Ziel kann daher nur eine langfristig in einem möglichst dynamischen Prozess verlaufende Förderung von Frauen sein, eine Aufgabe, die das gesamte Führungspersonal des Amtes fordert.





## Baden-Württemberg

STATISTISCHES LANDESAMT

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg • Böblinger Straße 68 • 70199 Stuttgart • Telefon 0711/641-0 Zentrale  
Telefax 0711/641-24 40 • poststelle@stala.bwl.de • [www.statistik-bw.de](http://www.statistik-bw.de)