

# **Chancengleichheitsplan des Staatsministeriums Baden-Württemberg**

**01.01.2020 – 31.12.2025**

**Zwischenbericht**

**zum Stichtag  
30. Juni 2022**

## Inhalt

Vorbemerkung .....	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse .....	4
1. Allgemeines .....	4
2. Personalbestand .....	4
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen .....	5
a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen .....	6
b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen	7
c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen ....	9
4. Teilzeitbeschäftigung .....	10
5. Beurlaubte .....	11
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	11
7. Auszubildende .....	13
8. Gremien.....	13
9. Beförderungen, Stellenausschreibungen und Einstellungen .....	13
II. Stand der Zielvorgaben und Evaluation der Maßnahmen .....	14

## **Vorbemerkung**

Das Staatsministerium hat zum Stichtag 30. Juni 2019 einen Chancengleichheitsplan für den Zeitraum 01. Januar 2020 bis 31. Dezember 2025 aufgestellt und veröffentlicht. Ziel des Chancengleichheitsplans war es, durch Analyse der Beschäftigtenstruktur Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Darauf aufbauend wurden Maßnahmen beschrieben, mit denen diese Unterrepräsentanz unter Wahrung des Bestenausleseprinzips nach Art. 33 Absatz 2 des Grundgesetzes möglichst beseitigt werden soll.

Im vorliegenden Zwischenbericht, der gemäß § 8 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) nach Ablauf von drei Jahren auf den Stichtag 30. Juni 2022 zu erstellen ist, wird der Stand der Zielerreichung und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen evaluiert.

Bei der Bewertung der statistischen Kennzahlen ist zu beachten, dass sich aufgrund des Neuzuschnitts der Geschäftsbereiche der Ressorts im Zuge der Regierungsbildung 2021 die Beschäftigtenzahl des Staatsministeriums relativ stark erhöht hat. Der Vergleich mit den Daten des Chancengleichheitsplans mit Stichtag im Jahr 2019 ist daher nur bedingt aussagekräftig.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Staatsministeriums wurde bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt und hat an allen Verfahrensstufen mitgewirkt. Der Personalrat hat zugestimmt.

# I. Bestandsaufnahme und Analyse

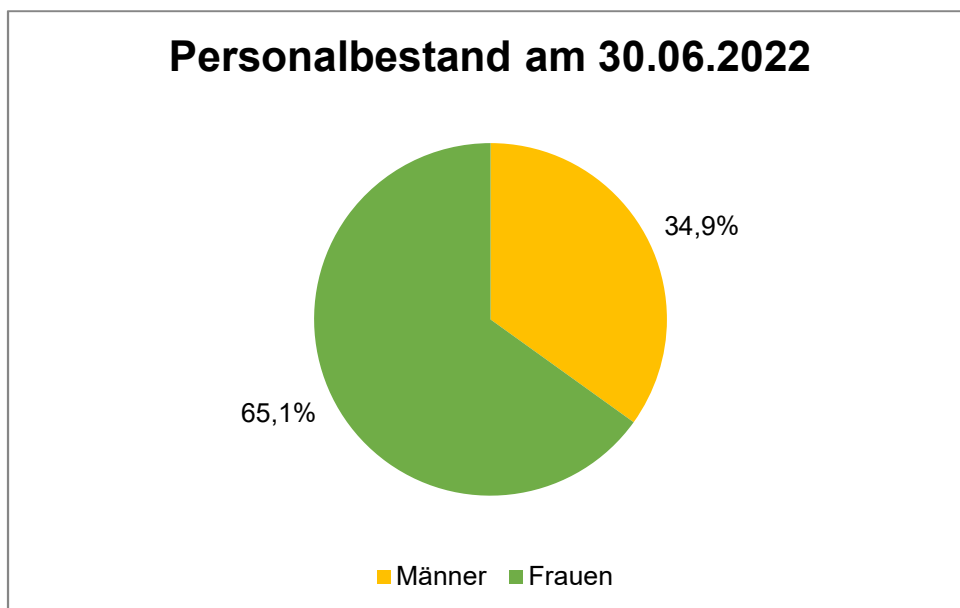
## 1. Allgemeines

Wie der Chancengleichheitsplan mit Stichtag im Jahr 2019 bezieht sich die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2022 auf alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Staatsministerium ist. Umfasst sind daher auch Beschäftigte der Landesvertretung bei der EU in Brüssel sowie an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und die ohne Bezüge Beurlaubten. Nicht enthalten sind Beschäftigte der Landesvertretung beim Bund in Berlin sowie der Führungsakademie Baden-Württemberg.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

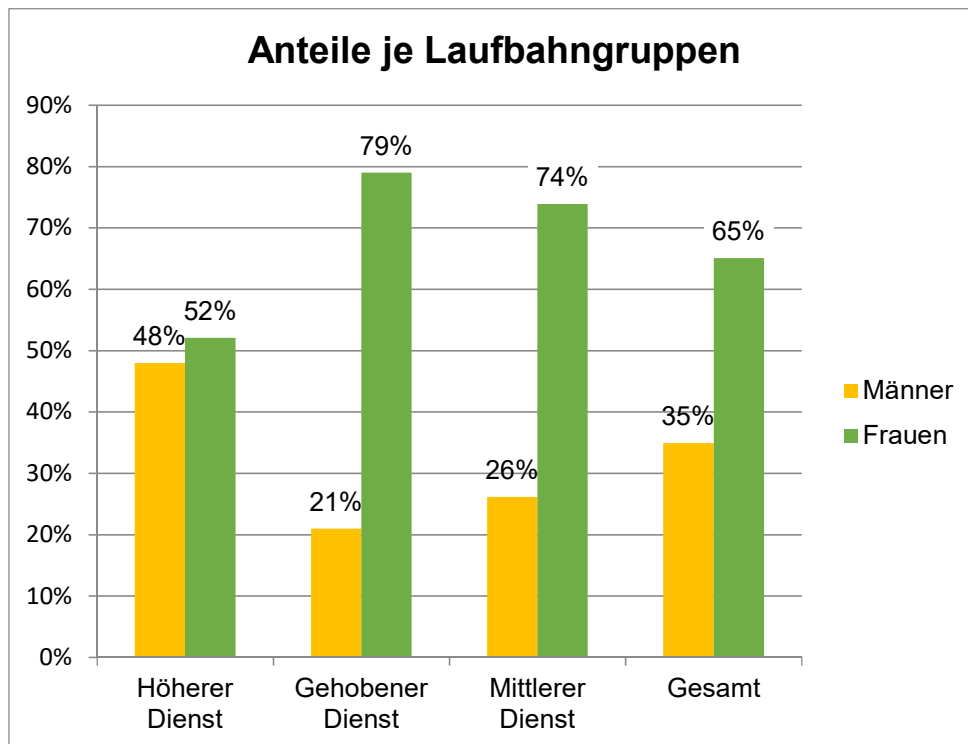
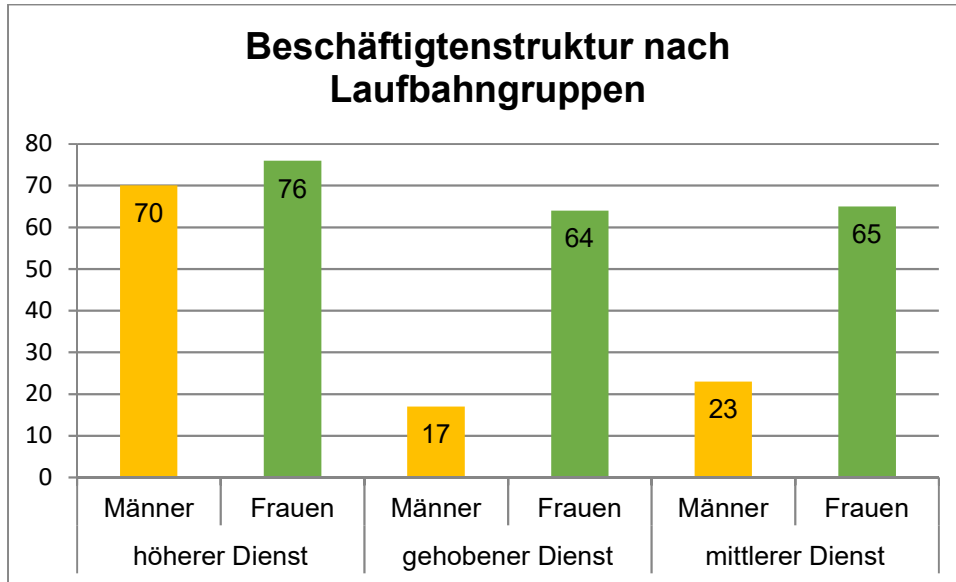
## 2. Personalbestand

Der Personalbestand des Staatsministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 315 Personen (2019: 265 Personen). 205 Beschäftigte davon waren Frauen, was einem Anteil von rund 65 % entspricht. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal hat sich daher seit 2019 um 3 % erhöht.



### 3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Die folgende Abbildung zeigt die Anzahl und die Anteile der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen zum Stichtag.

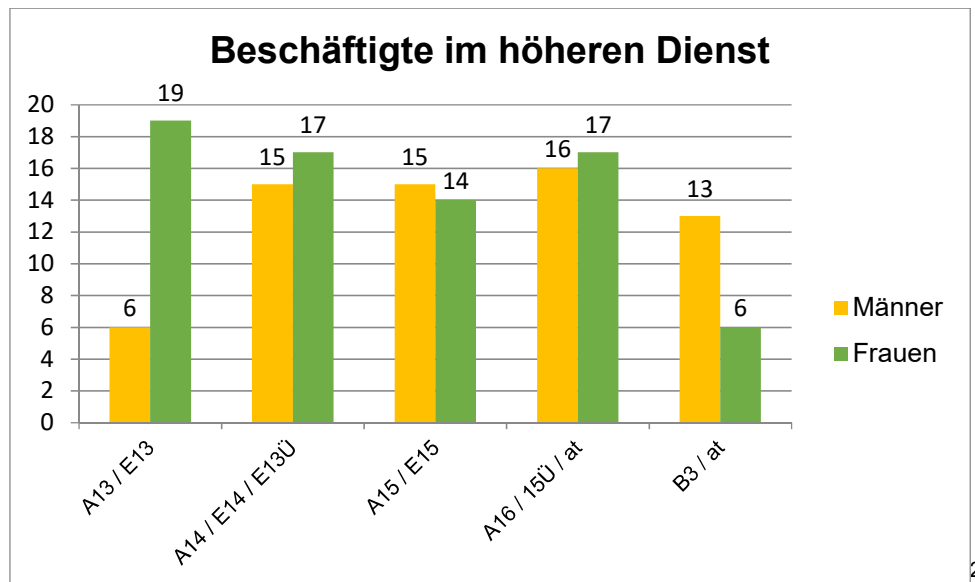


Anteil der Frauen (%)	2019	2022	Veränderung
Höherer Dienst	47	52	+5
Gehobener Dienst	77	79	+2
Mittlerer Dienst	74	74	-

Die im Jahr 2019 noch vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurde bis 2022 beseitigt.

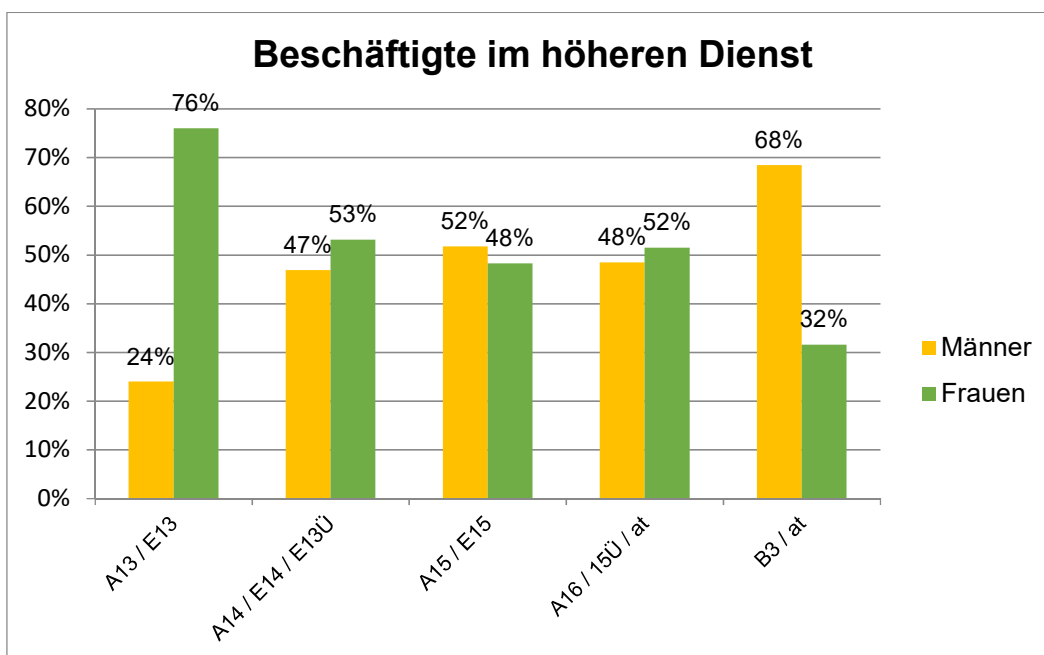
**a. Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen bzw. entsprechende außertarifliche Vergütungen**

Die Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst hat sich im Vergleich zu 2019 von 122 Personen um 24 auf 146 Personen erhöht<sup>1</sup>. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. vergleichbaren außertariflichen Vergütungen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:



<sup>1</sup> Zu den Gründen: vgl. Vorbemerkung S. 3.

<sup>2</sup> Anmerkung: Daten zur Anzahl von Frauen und Männern der Besoldungsgruppen B 4 und höher bzw. mit entsprechender außertariflicher Vergütung sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von jeweils weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).



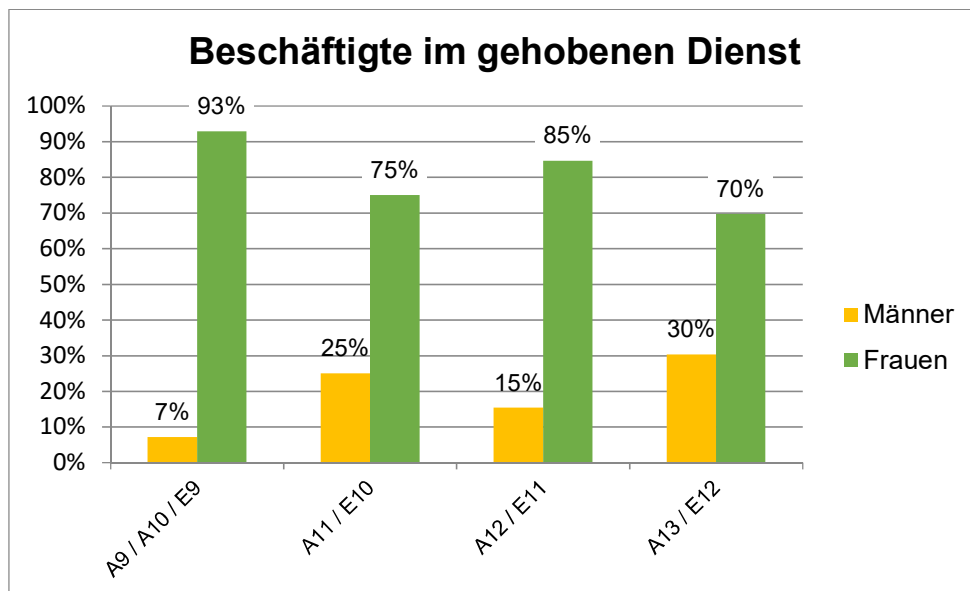
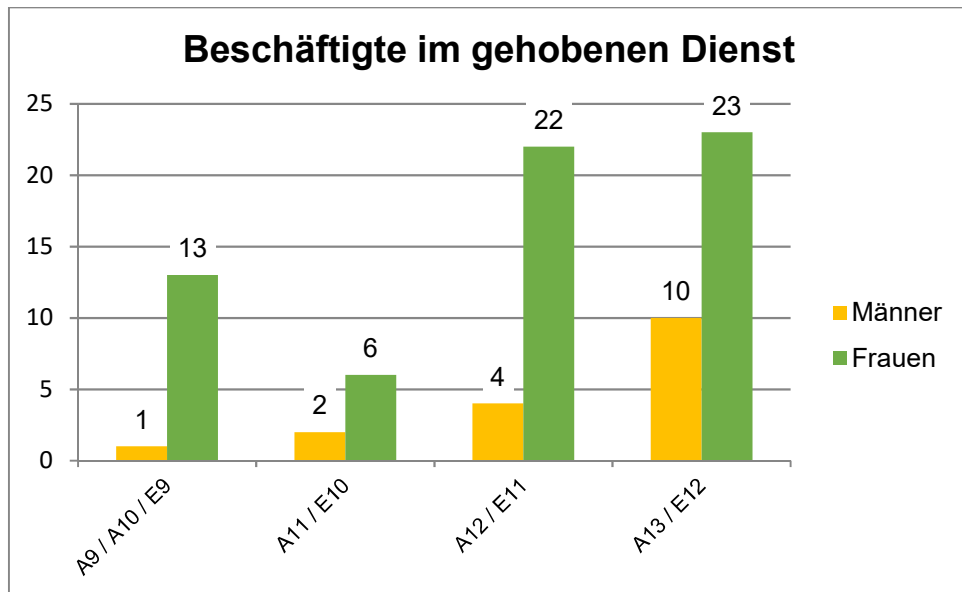
Anteil der Frauen (%)	2019	2022	Veränderung
Höherer Dienst			
A13 / E13	67	76	+9
A14 / E14 / E13Ü	52	53	+1
A15 / E15	45	48	+3
A16 / E15Ü / at	50	52	+2
B3 / at	25	32	+7

Der Frauenanteil ist über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg prozentual weiter angestiegen. Der stärkste Zuwachs war im Eingangsamt zu verzeichnen. Die zweitstärkste Steigerung ergab sich bei B3 / at. Die in A15 / E15 rechnerisch noch bestehende Unterrepräsentanz von 2% beruht absolut lediglich auf der Differenz von einer Person.

#### ***b. Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen***

Die Zahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zu 2019 von 52 Personen um 29 auf 81 Personen erhöht<sup>3</sup>. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. vergleichbaren außertariflichen Vergütungen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

<sup>3</sup> Zu den Gründen: vgl. Vorbemerkung S. 3.



Anteil der Frauen (%)	2019	2022	Veränderung
Gehobener Dienst			
A9 / A10 / E9	100	93	-7
A11 / E10	-	75	-
A12 / E11	70	85	+15
A13 / E12	75	70	-5

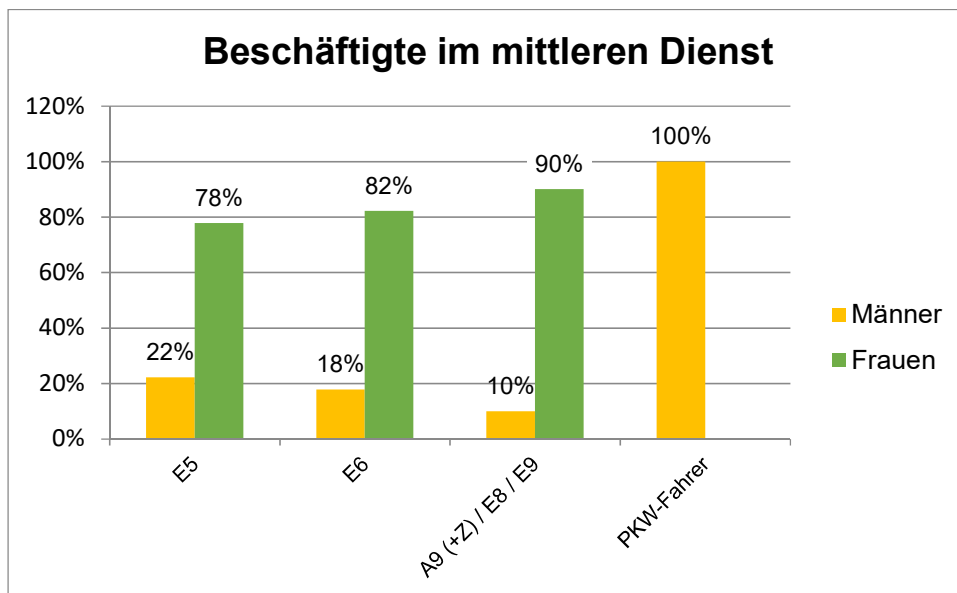
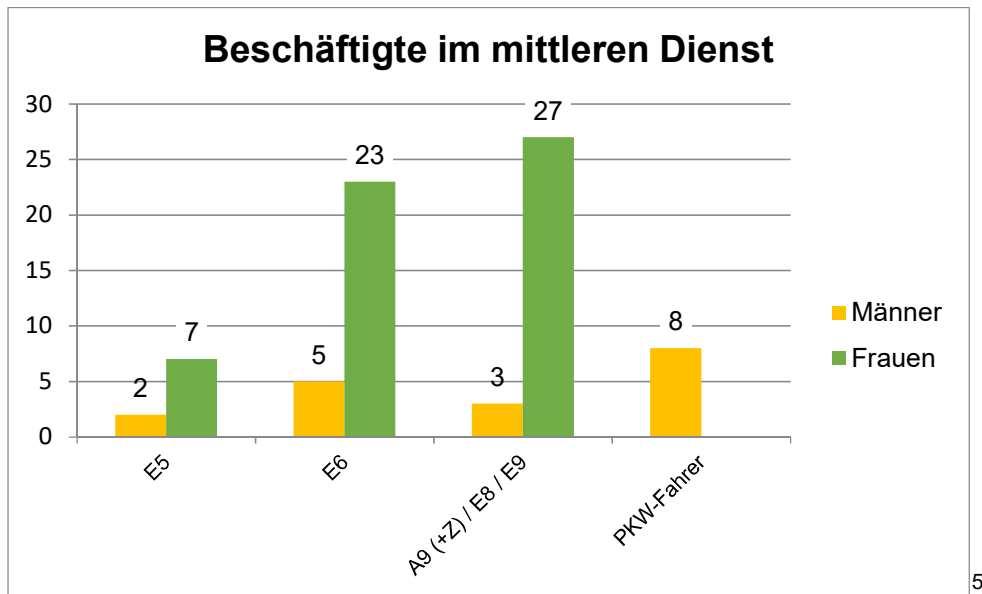
Im gehobenen Dienst waren Frauen weder in 2019 noch in 2022 in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe unterrepräsentiert.

<sup>4</sup> Anmerkung: Daten zur Anzahl von Frauen und Männern werden zum Stichtag in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A11 / E10 erstmalig dargestellt, da durch den zwischenzeitlich erfolgten Personalzuwachs die Mindestdatenbasis von 6 Personen gemäß § 7 Absatz 2 ChancenG im Vergleich zu 2019 erreicht wurde.



### c. Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Zahl der Beschäftigten im mittleren Dienst hat sich im Vergleich zu 2019 von 91 Personen um 3 auf 88 Personen vermindert. Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. vergleichbaren außertariflichen Vergütungen ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:



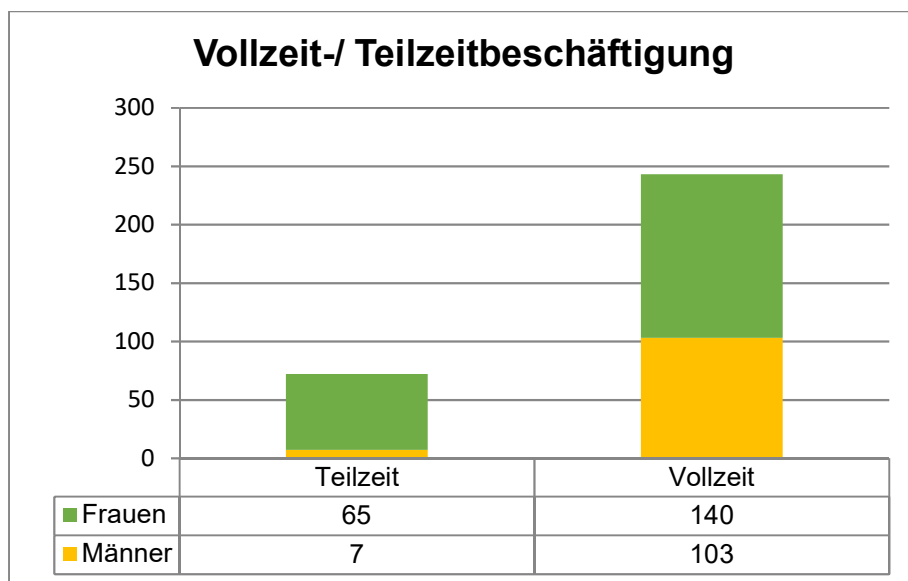
<sup>5</sup> Anmerkung: Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen E2, E3, E4 sowie A8 / E7 sind nicht dargestellt, da es sich um Daten handelt, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen (§ 7 Absatz 2 ChancenG).

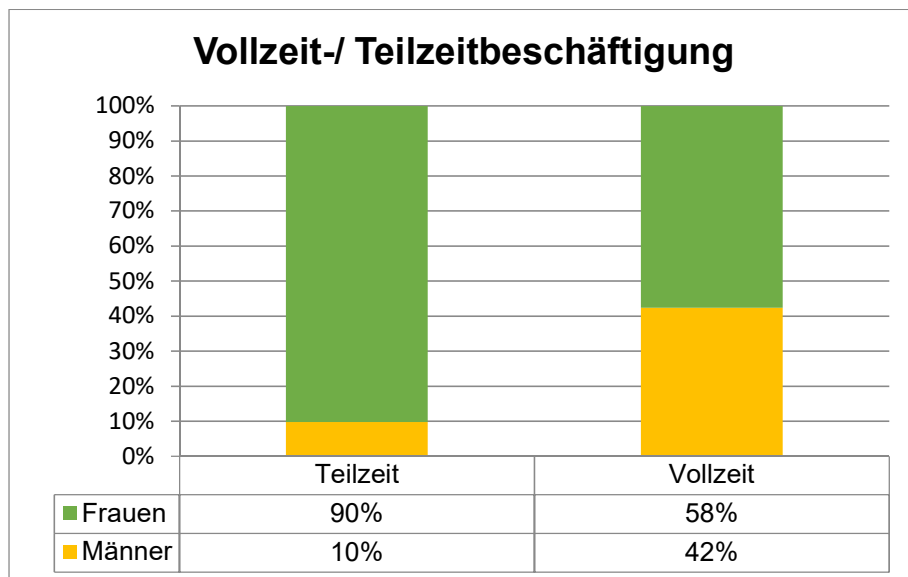
Anteil der Frauen (%)	2019	2022	Veränderung
Mittleren Dienst			
E5	86	78	-8
E6	86	82	-4
A9(+Z) / E8 / E9	90	90	-
PKW-Fahrer	100	0	-

Im Jahr 2019 ergab sich im mittleren Dienst kein Handlungsbedarf. Auch wenn in einigen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Frauenanteil zurückging, liegt er immer noch auf weit überdurchschnittlichem Niveau. Lediglich im Bereich der PKW-Fahrer waren Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

#### 4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag arbeiteten von den nunmehr 315 Beschäftigten 243 in Vollzeit und 72 Beschäftigte in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten betrug rund 23 % und damit minimal weniger als 2019 (25 %).





Der Anteil von Frauen in Vollzeit hat sich im Vergleich zu 2019 von 53 % auf 58 % erhöht. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten blieb der Frauenanteil mit rund 90 % im Vergleich zu 2019 unverändert.

## 5. Beurlaubte

Am Stichtag waren von den 315 Beschäftigten 24 und damit ca. 8 % beurlaubt (2019: 5 %). Bei den Beurlaubten lag der Frauenanteil bei rund 79 % (2019: 5 %).

	Männer	Frauen	Gesamt
Höherer Dienst	4	9	13
Gehobener Dienst	1	7	8
Mittlerer Dienst	0	3	3
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>

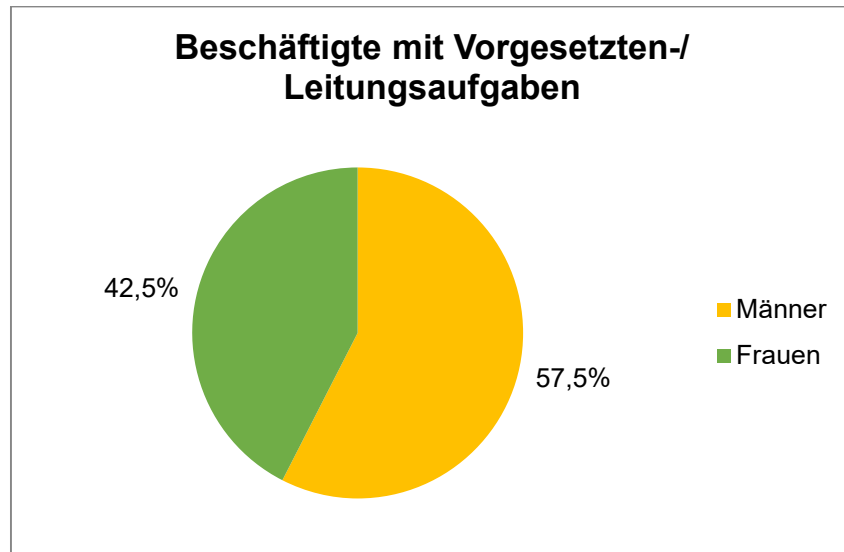
Im Vergleich zum Stand 2019 ist der Anteil der Frauen bei den Beurlaubten insgesamt sowie der Anteil der Beurlaubungen am Gesamtpersonal jeweils um ca. 3 % gestiegen.

## 6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

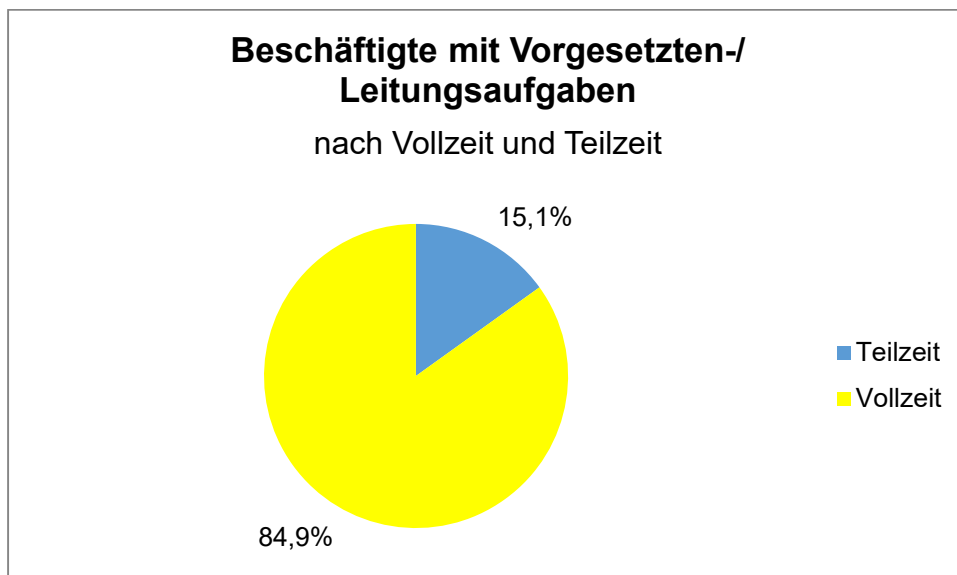
Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind bei obersten Landesbehörden alle Stellen beginnend mit der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion.<sup>6</sup> Des Weiteren fallen die Büroleitungen des Ministerpräsidenten, des Chefs der Staatskanzlei, des Staatssekretärs als Vertreter des Landes bei der EU und der Staatsrätin für

<sup>6</sup> Vergleiche LT-Drs. 13/4483, S. 28.

Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.



Von den 73 Personen (2019: 63), die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 31 Frauen (2019: 23) und 42 Männer (2019: 40)<sup>7</sup>. Obwohl damit in diesem Bereich weiterhin eine Unterrepräsentanz gegeben ist, konnte der Frauenanteil doch von 37 % um ca. 6 % auf ca. 43 % gesteigert werden.



Der Teilzeitanteil bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben liegt bei ca. 15 % (11 von insgesamt 73 Personen) und ist im Vergleich zu 2019 von ca. 10 % auf nunmehr 15 % gestiegen.

<sup>7</sup> Zu den Gründen für die generelle Erhöhung der Zahlen: vgl. Vorbemerkung S. 3.

## 7. Auszubildende

Zum Stichtag waren keine Auszubildenden im Staatsministerium beschäftigt. Das Staatsministerium ist im Bereich der Ausbildung Kooperationspartner des Umweltministeriums. Die Auszubildenden werden daher beim Umweltministerium geführt.

## 8. Gremien

Zum Geschäftsbereich des Staatsministeriums gehört wie bereits 2019 kein Gremium im Sinne von § 13 ChancenG.<sup>8</sup>

## 9. Beförderungen, Stellenausschreibungen und Einstellungen

Die Darstellung der Beförderungen und Höhergruppierungen sowie der Bewerbungen und Stellenbesetzungen erfolgte auf der Datenbasis des Zeitraums 01.01.2020 bis 31.12.2022.

<b>Beförderungen / Höhergruppierungen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>davon Frauen (%)</b>
<b>2020</b>	20	8	40
<b>2021</b>	29	22	76
<b>2022</b>	30	20	67
<b>Gesamt</b>	<b>79</b>	<b>50</b>	<b>63</b>

Im Zeitraum 2020 – 2022 entspricht der Frauenanteil bei den Beförderungen (63 %) nahezu dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten (65 %).

<b>Eingegangene Bewerbungen</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Insgesamt</b>
<b>Insgesamt</b>	1760	810	1062	<b>3632</b>
- <b>davon Frauen</b>	1040	407	624	<b>2071</b>
- <b>davon Frauen (%)</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>57</b>
<b>Einstellungen</b>				
<b>Insgesamt</b>	47	54	60	<b>161</b>
- <b>davon mit Frauen</b>	34	33	40	<b>107</b>
- <b>davon mit Frauen (%)</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>66</b>

Bei den Stellenbesetzungen wurden Frauen im Zeitraum 2020 – 2022 überproportional berücksichtigt.

<sup>8</sup> Vergleiche Erläuterung im Chancengleichheitsplan mit Stichtag im Jahr 2019.

## II. Stand der Zielvorgaben und Evaluation der Maßnahmen

Im Chancengleichheitsplan zum 30. Juni 2019 wurden folgende zwei Bereiche identifiziert, in denen Frauen unterrepräsentiert waren.

- In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen bzw. entsprechenden außertariflichen Vergütungen ab der Besoldungsgruppe A 15 bzw. der Entgeltgruppe E 15 lag der Frauenanteil unter 50 %.
- Bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben lag der Frauenanteil mit rund 37 % ebenfalls unter 50 %.

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanz waren verschiedene Maßnahmen im Chancengleichheitsplan mit Stichtag 2019 vorgesehen.<sup>9</sup>

Bis zum Stichtag 30. Juni 2022 erhöhte sich der Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt von 46 % auf 52 %. Auch in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A15 / E 15 wurde die Unterrepräsentanz von Frauen zwischenzeitlich beseitigt (siehe S. 6, I., 3. a).

Im Bereich der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion liegt nach wie vor mit einem Frauenanteil von 43 % rechnerisch eine Unterrepräsentanz vor. Angesichts der geringen Grundgesamtheit von lediglich 73 Personen führt jedoch jede einzelne Neubesetzung zu einer relativ starken Veränderung der Quote.

Die Beseitigung der Unterrepräsentanz im Bereich des höheren Dienstes sowie die Steigerung des Frauenanteils um 6 % innerhalb von nur drei Jahren zeigt, dass die im Chancengleichheitsplan enthaltenen Maßnahmen insgesamt greifen.

Frauen arbeiten nach wie vor deutlich häufiger als Männer in Teilzeit. Der Anteil von Frauen in Vollzeit ist – wenn auch nur moderat – von 53 % in 2019 auf 58 % gestiegen.

Bei den Beurteilungen wird darauf geachtet, dass diese gendergerecht erfolgen. Die Beförderungsstatistik 2020 – 2022 zeigt, dass Frauen bei den Beförderungen entsprechend ihrem Anteil am Gesamtpersonal berücksichtigt wurden.

Insgesamt konnten die Ziele des Chancengleichheitsplans größtenteils bereits nach drei Jahren erreicht werden. Für eine Modifikation der Maßnahmen besteht daher kein Handlungsbedarf. Die Maßnahmen sollen konsequent weiterverfolgt werden.

---

<sup>9</sup> Vergleiche S. 16 ff. des Chancengleichheitsplans mit Stichtag 30. Juni 2019.