

Zwischenbericht
zum
Chancengleichheitsplan
des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung
und Migration
2015 bis 2020

– Ministerium und nachgeordneter Bereich (ohne Polizei) –



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION

I. Einleitung

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration trat zum 01.01.2015 in Kraft.

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) sieht nach drei Jahren die Erstellung eines Zwischenberichts vor. Darin ist der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen (§ 8 ChancenG).

Im Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration wurde für die Daten zur Bestandsaufnahme und Analyse der Stichtag 30.06.2015 verwendet. Für die Erstellung dieses Zwischenberichts wurde für den nachgeordneten Bereich der Stichtag 30.06.2018 gewählt. Für das Ministerium wurde abweichend der Stichtag 01.08.2018 gewählt, da zu diesem Zeitpunkt umfangreiche organisatorische Änderungen in Kraft getreten sind, die bei der Darstellung der Beschäftigungsstruktur mit berücksichtigt werden sollen.

Der Zwischenbericht bezieht sich auf den gleichen Kreis von Beschäftigten wie der Chancengleichheitsplan. Erfasst sind somit alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Ministerium (einschließlich Landespolizeipräsidium) ist. Hinzu kommen im nachgeordneten Bereich diejenigen Beschäftigten, für die das Innenministerium personalverwaltend zuständig ist, allerdings ohne den Bereich der Polizei.

II. Änderungen der Aufbauorganisation

Seit der Erstellung des Chancengleichheitsplans haben sich im Wesentlichen folgende organisatorische Änderungen im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration ergeben:

- Zum 16.11.2015 wurde die neue Abteilung 6 „Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement“ gegründet.
- Anlässlich der Neuabgrenzung der Geschäftsbereiche der Ministerien und der daraus resultierenden Aufgabenverschiebungen zum Innenministerium, die sich mit der Regierungsneubildung vom 12.05.2016 ergeben haben, wurde der Leitungsbereich neu organisiert und zum 26.07.2016 folgende Organisationseinheiten eingerichtet:
 - Abteilung 7 „Migration“
 - Stabsstelle für Digitalisierung
- Zum 04.10.2016 wurde ein Staatssekretär ernannt.
- Zum 28.11.2016 wurde dem Referat 53 das neue Sachgebiet „Breitbandförderung“ (Aufgabenübergang vom MLR) zugewiesen.
- Zum 09.02.2017 wurde ein neues Referat 55 „Breitbandförderung“ eingerichtet; das Sachgebiet wurde aus dem Aufgabenbereich des Referats 53 herausgenommen.
- Zum 27.04.2017 wurde bei Abteilung 5 die „Stabsstelle Projekt Landeseinheitliche E-Akte“ eingerichtet.
- Zum 02.01.2018 wurde der „Sonderstab Gefährliche Ausländer“ eingerichtet.
- Seit dem 10.04.2018 gibt es im Innenministerium zwei Staatssekretäre: Politischer Staatssekretär und beamteter Staatssekretär (bisher Ministerialdirektor).
- Zum 01.08.2018 erfolgte eine umfangreiche Umorganisation:
 - Das Referat 43 „Glücksspielrecht, Melderecht“ wurde in Abteilung 2 verlagert (dort Referat 26).
 - Das Referat 42 „Besonderes Polizeirecht, Europäische Angelegenheiten“ wurde in Abteilung 3 verlagert (dort Referat 36).
 - Die Aufgaben der Abteilung 7 (Migration) wurden auf Abteilung 4 verlagert.
 - Es wurde eine neue Abteilung 7 „Digitalisierung“ eingerichtet. Die Stabsstelle für Digitalisierung ist damit entfallen.

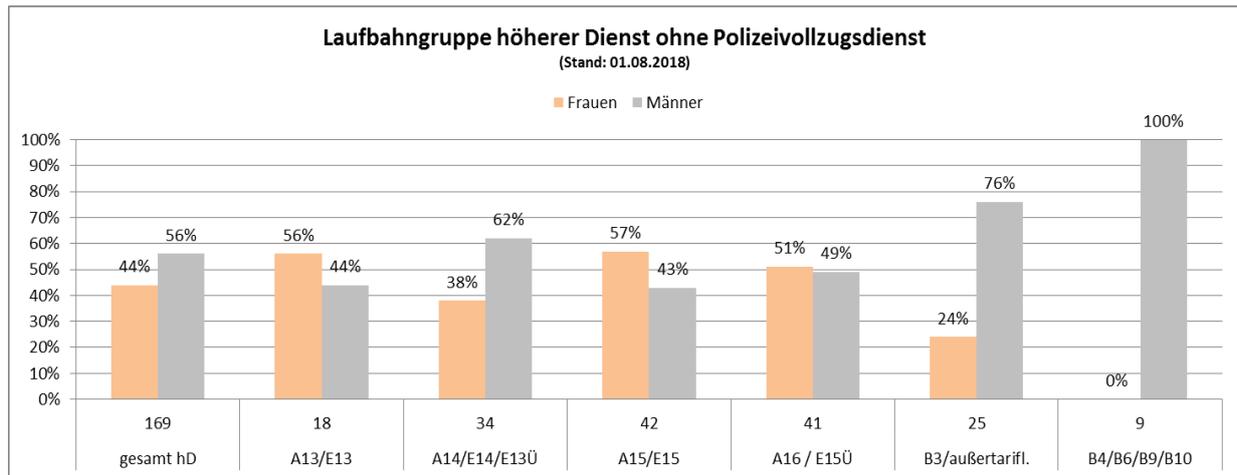
Die organisatorischen Änderungen haben zu einem deutlichen Zuwachs der Beschäftigtenzahlen geführt.

III. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

1. Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

1.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (ohne Polizeivollzugsdienst)

Blendet man die Gruppe der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten des höheren Dienstes aus, ergibt sich folgendes Bild:

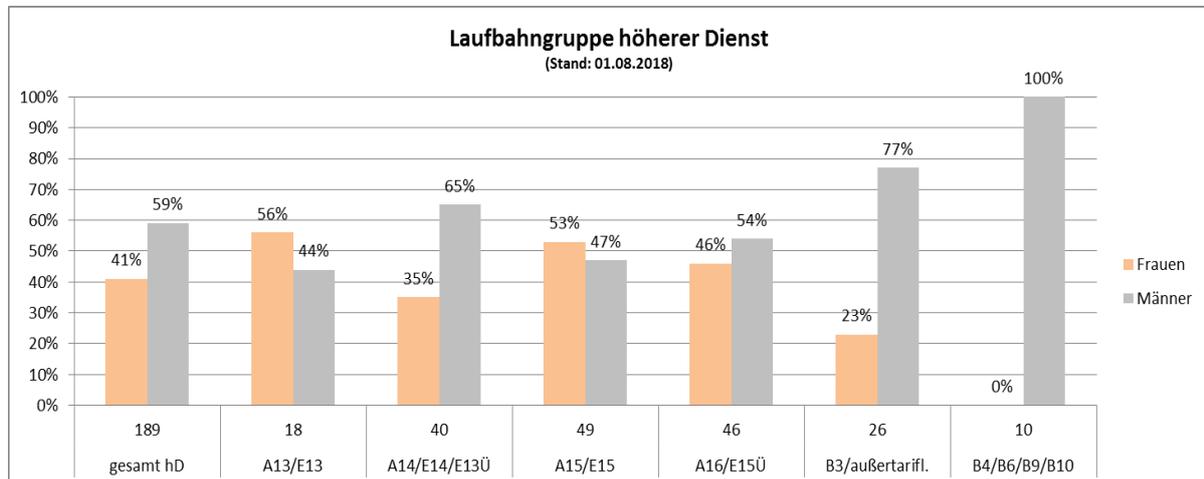


Anteil der Frauen	2015	2015 Personen	2018	2018 Personen	Veränderung	Veränderung Personen
h.D. gesamt	42%	46	44%	74	+ 2%-Punkte	+28
B 10 / B 9 / B 6 / B 4	0%	0	0%	0	+ / - 0%-Punkte	+/- 0
B 3 / außertariflich	35%	6	24%	6	- 11%-Punkte	+/- 0
A13/E13 – A16/E15Ü	47%	40	50%	68	+ 3%-Punkte	+28
A 16 / E 15Ü	32%	7	51%	21	+ 19%-Punkte	+14
A 15 / E 15	53%	26	57%	24	+ 4%-Punkte	-2
A 14 / E 14 / E 13Ü	50%	6	38%	13	- 12%-Punkte	+7
A 13 / E 13	33%	1	56%	10	+ 23%-Punkte	+9

- Der Anteil der Frauen ohne Berücksichtigung des höheren Dienstes der Polizei beträgt 44% und liegt damit etwas höher als unter Einbeziehung des Polizeivollzugsdienstes (41%).
- In den obersten Besoldungsgruppen (B 3 – B 10) war kein Fortschritt zu verzeichnen. Bei den Abteilungsleitungen und den obersten Führungsfunktionen gibt es nach wie vor keine Frau im Innenministerium.
- Im Bereich der Besoldungsgruppe B 3 ist im Vergleich zu 2015 ein prozentualer Rückgang zu verzeichnen. Dennoch wird im Bereich B 3 in den nächsten Jahren mit Fortschritten gerechnet: Zu berücksichtigen ist, dass in der Besoldungsgruppe B 3 in Relation zu den A-Besoldungsgruppen weniger Dienstposten zur Verfügung stehen, so dass Veränderungen zu prozentual stärkeren Ausschlägen führen (Eine Änderung m/w führt zu einer Änderung von 4 %; für die Parität wäre es somit rechnerisch erforderlich, dass sechs frei werdende B 3 (m) mit B 3 (w) besetzt werden). Zu erwarten ist in dieser Besoldungsgruppe, dass in den nächsten Jahren altersbedingt vor allem Männer ausscheiden werden, während aufgrund des paritätischen Frauenanteils in den nachfolgenden Besoldungsgruppen verstärkt Frauen nachrücken werden.
- Im Bereich der Besoldungs- / Entgeltgruppen A 13 / E 13 – A 16 / E15 Ü ist Parität zwischen Frauen und Männern erreicht.
- Der Rückgang im Bereich A 14 / E 14 ist auf die Beförderungen nach A 15 / A 16 zurückzuführen. Hier ist nur von einer kurzzeitigen Abweichung von der Parität auszugehen, die durch Beförderungen, Einstellungen bzw. Versetzung ins Innenministerium geschlossen werden wird.

1.2 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (mit Polizeivollzugsdienst)

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:

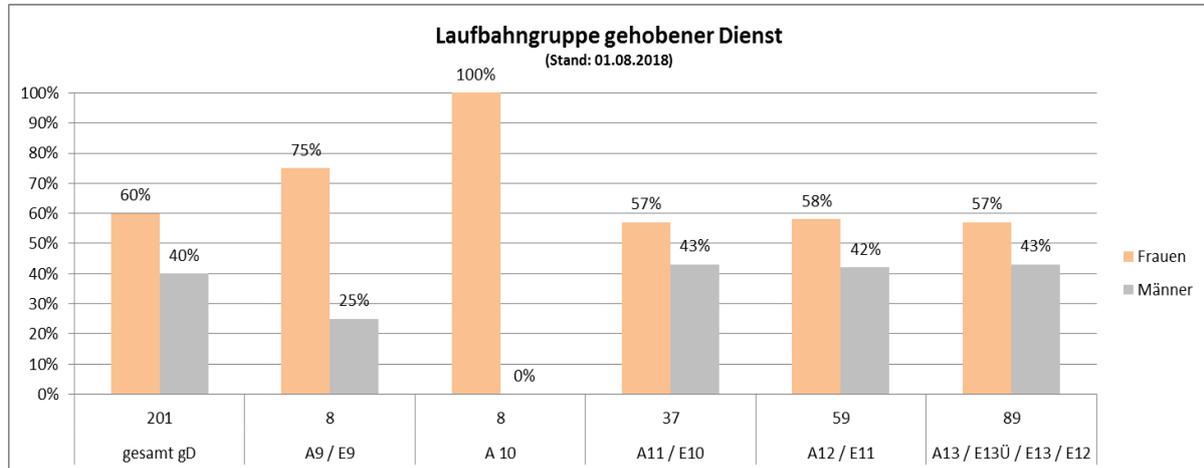


Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
h.D. insgesamt	37%	41%	+ 4%-Punkte
B 10 / B 9 / B 6 / B 4	0%	0%	+ / - 0%-Punkte
B 3 / außertariflich	32%	23%	- 9%-Punkte
A 16 / E 15Ü	26%	46%	+ 20%-Punkte
A 15 / E 15	50%	53%	+ 3%-Punkte
A 14 / E 14	37%	35%	- 2%-Punkte
A 13 / E 13	33%	56%	+ 23%-Punkte
A13/E13 – A16/E15Ü	41%	46%	+ 5%-Punkte

- Insgesamt wurde der Frauenanteil im höheren Dienst leicht erhöht. In den Besoldungsgruppen B 10, B 9, B 6 und B 4 gibt es nach wie vor keine Frauen.
- In den Besoldungs- / Entgeltgruppen B 3 (inklusive außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und A 14 / E 14 ist der Frauenanteil leicht gesunken.
- In den übrigen Besoldungs- / Entgeltgruppen des höheren Dienst ist der Frauenanteil jedoch deutlich gestiegen. So ist der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A 16 um 20%-Punkte angestiegen.
- In den zwei Besoldungs- / Entgeltgruppen (A 15 / E 15 und A 13 / E 13) sind Frauen erstmals in der Mehrheit.

1.3 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (mit Polizeivollzugsdienst)

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:

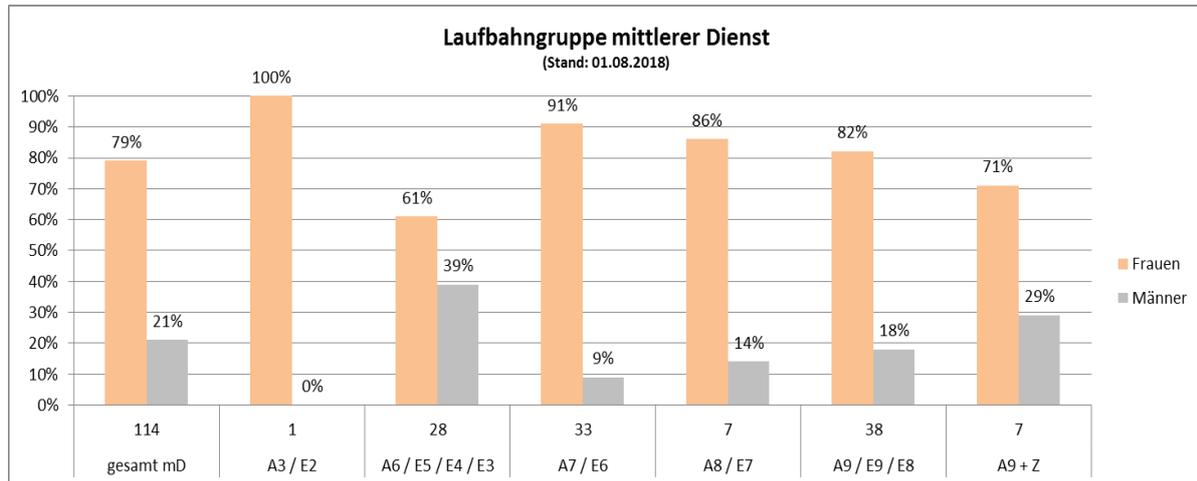


Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
g.D. insgesamt	52%	60%	+ 8%-Punkte
A 13 / E 13Ü / E 13 / E 12	52%	57%	+ 5%-Punkte
A 12 / E 11	49%	58%	+ 9%-Punkte
A 11 / E 10	52%	57%	+ 5%-Punkte
A 10	40%	100%	+ 60%-Punkte
A 9 / E 9	100%	75%	- 25%-Punkte

- In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil inzwischen bei allen Besoldungs- / Entgeltgruppen über dem Anteil der Männer.
- Der Frauenanteil hat sich bis auf die Besoldungsgruppe A 9 / Entgeltgruppe E 9, der lediglich acht Personen angehören, in allen Besoldungs- / Entgeltgruppen erhöht.
- Der Rückgang des Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 9 / Entgeltgruppe E 9 und der starke Anstieg in der Besoldungsgruppe A 10 ist auf entsprechende Beförderungen zurückzuführen.

1.4 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (mit Polizeivollzugsdienst)

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:



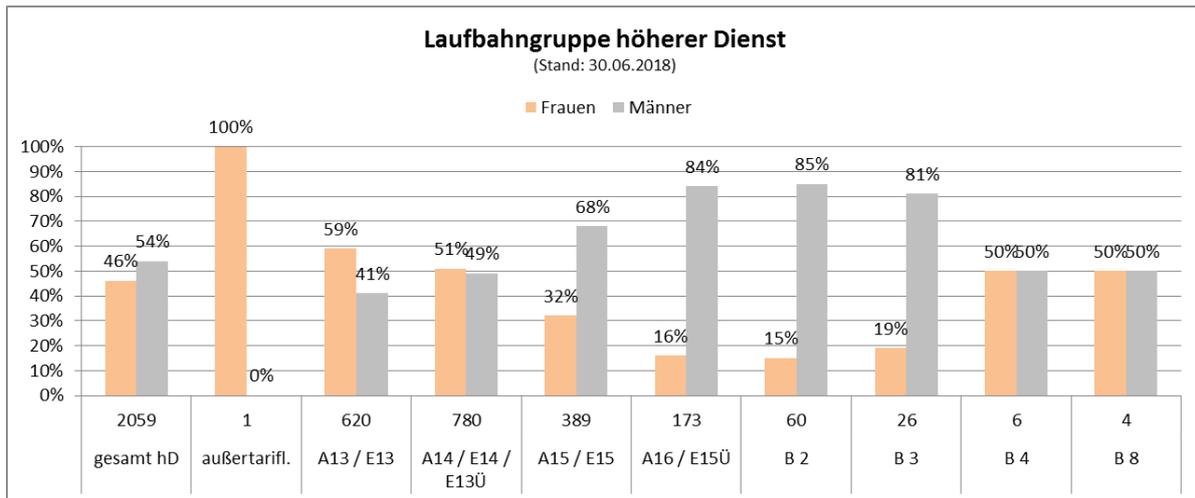
Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
m.D. insgesamt	78%	79%	+ 1%-Punkte
A 9 + Z	50%	71%	+ 21%-Punkte
A 9 / E 9 / E 8	84%	82%	- 2%-Punkte
A 8 / E 7	71%	86%	+ 15%-Punkte
A 7 / E 6	93%	91%	- 2%-Punkte
A 6 / E 5 / E 4 / E 3	59%	61%	+ 2%-Punkte
A 3 / E 2	100%	100%	+ / - 0%-Punkte

- Auch im mittleren Dienst überwiegt der Frauenanteil bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- In den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 9 / E 9 / E 8 sowie A 7 / E 6 ist der Frauenanteil geringfügig gesunken, in den übrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen dafür gestiegen.
- Hervorzuheben ist die deutliche Steigerung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 9 + Z sowie A 8 / E 7.

2. Nachgeordneter Bereich

2.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes im nachgeordneten Bereich stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:



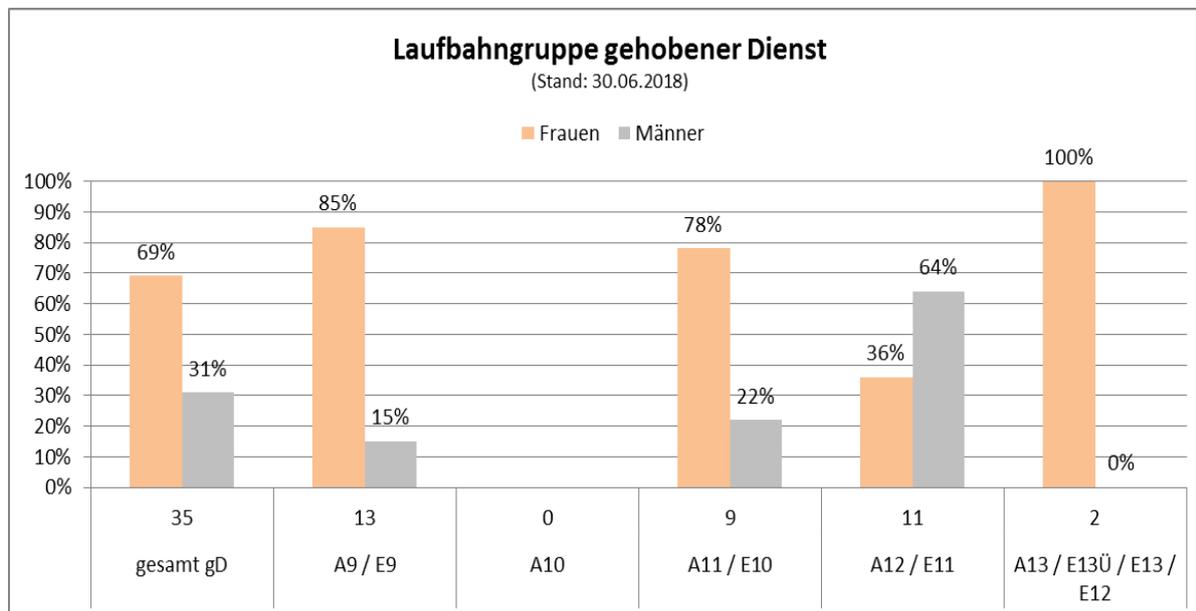
Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
h.D. insgesamt	40%	46%	+ 6%-Punkte
B 8	40%	50%	+ 10%-Punkte
B 4	60%	50%	- 10%-Punkte
B 3	14%	19%	+ 5%-Punkte
B 2	13%	15%	+ 2%-Punkte
A 16 / E 15 Ü	19%	16%	- 3%-Punkte
A 15 / E 15	24%	32%	+ 8%-Punkte
A 14 / E 14 / E 13Ü	44%	51%	+ 7%-Punkte
A13 / E 13	55%	59%	+ 4%-Punkte
Außertariflich	100%	100%	+ / - 0%-Punkte

- Insgesamt ist innerhalb von drei Jahren ein Anstieg der Frauenanteils im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs um 6%-Punkte zu verzeichnen. Es ist absehbar, dass die paritätische Repräsentanz von Frauen auch in dieser Laufbahngruppe in wenigen Jahren erreicht sein wird.
- Bis auf die Besoldungs- / Entgeltgruppen B 4 und A 16 / E 15 Ü, in denen der Frauenanteil leicht gesunken ist, hat sich der Anteil der Frauen in allen Besoldungs- / Entgeltgruppen erhöht.

- Ungünstig beeinflusst wird der Frauenanteil im nachgeordneten Bereich dadurch, dass dort die technischen Laufbahnen eine größere Rolle spielen als im Ministerium und der Frauenanteil in diesen Laufbahnen generell niedriger ist.
- Außerhalb des technischen Bereichs liegt der Anteil der Frauen im höheren Dienst im nachgeordneten Bereich bei 52% und auch in den Beförderungsämtern höher, z.B. bei A 15 bei 38% und bei A 16 bei 22%.

2.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes im nachgeordneten Bereich stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:

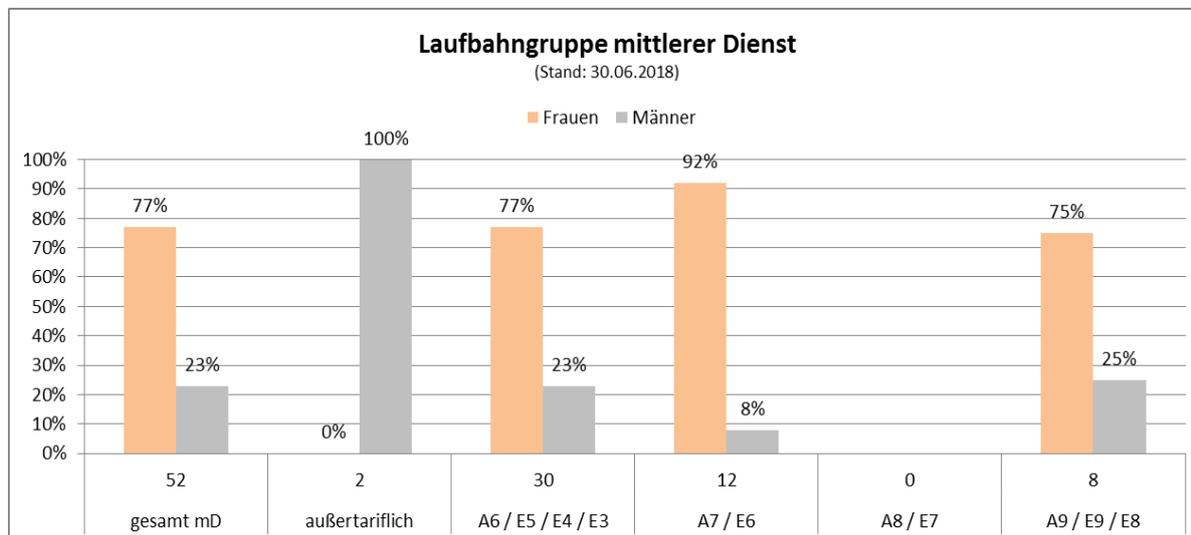


Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
g.D. insgesamt	68%	69%	+ 1%-Punkte
A 13 / E 13Ü / E 13 / E 12	67%	100%	+ 33%-Punkte
A 12 / E 11	40%	36%	- 4%-Punkte
A 11 / E10	67%	78%	+ 11%-Punkte
A 10	-	-	-
A 9 / E 9	87%	85%	- 2%-Punkte

- In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes im nachgeordneten Bereich (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen) ist das Innenministerium nur für einen sehr kleinen Personenkreis personalverwaltende Stelle (35 Personen).
- Der Frauenanteil ist insgesamt leicht gestiegen und überwiegt in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich.
- Lediglich in der Besoldungs- / Entgeltgruppe A 12 / E 11 sind Frauen noch unterrepräsentiert.

2.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

In der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes im nachgeordneten Bereich stellt sich der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- / Entgeltgruppen wie folgt dar:



Anteil der Frauen	2015	2018	Veränderung
m.D. insgesamt	77%	77%	+ / - 0%-Punkte
A 9 / E 9 / E 8	50%	75%	+ 25%-Punkte
A 8 / E 7	-	-	-
A 7 / E 6	89%	92%	+ 3%-Punkte
A 6 / E 5 / E 4 / E 3	81%	77%	- 4%-Punkte
außertariflich	0%	0%	+ / - 0%-Punkte

- Auch in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes im nachgeordneten Bereich (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen) ist das Innenministerium nur für einen sehr kleinen Personenkreis personalverwaltende Stelle (52 Personen).
- Der Frauenanteil überwiegt in allen Besoldungs- / Entgeltgruppen und hat sich insgesamt nicht verändert.
- In der Besoldungs- / Entgeltgruppe A 9 / E 9 / E 8 und A 7 / E 6 gab es eine Erhöhung des Frauenanteils, in der Besoldungs- / Entgeltgruppe A 6 / E 5 / E 4 / E 3 ist der Anteil leicht gesunken.

IV. Frauenanteil bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

1. Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

Unter Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes werden bei obersten Landesbehörden alle Stellen ab der Funktion der stellvertretenden Referatsleiterin bzw. des stellvertretenden Referatsleiters verstanden. Beim Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration waren dies zum Stichtag 01.08.2018 die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Funktionen:

Funktion	Anzahl Stellen	zum Stichtag besetzt	Männer	Frauen
Staatssekretär/-in (verbeamtet)	1	1	1	-
Beauftragte/r der Landesregierung für Informationstechnologie (CIO)	1	1	1	-
Leiter/-in des Ministerbüros	1	1	-	1
Leiter/-in des Leitungsstabs und Stellvertretung	2	2	1	1
Leiter/-in Büro für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Leiter/-in Pressestelle und Stellvertretung	3	3	2	1
Leiter/-in des Sonderstabs Gefährliche Ausländer und Stellvertretung	2	2	2	-
Abteilungsleiter/-innen und Landespolizeipräsident/-in	7	7	7	-
Inspekteur/-in der Polizei	1	1	1	-
Stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	(8) ¹	(7)	(5)	(2)
Referatsleiter/-innen ²	37	35	22	13
Stellvertretende Referatsleiter/-innen	38 ³	34	20	14
Summe (ohne Zahlen in Klammer)	93	87	57	30

Der Anteil der Frauen liegt bei ca. 34,5 Prozent und ist somit seit dem Jahr 2015 (33%) leicht gestiegen.

¹ Die stellvertretenden Abteilungsleiterinnen bzw. die stellvertretenden Abteilungsleiter sind zugleich auch Referatsleiterinnen bzw. Referatsleiter und werden nicht doppelt gezählt. Eine Abteilung hat zwei Stellvertretungen.

² Einschließlich Leitung der Stabsstelle Projekt Landeseinheitliche E-Akte

³ Bei einem Referat wird die Stellvertretung von einer Referatsleitung eines anderen Referats wahrgenommen. In zwei Referaten war die stellvertretende Referatsleitung auf zwei Personen aufgeteilt.

2. Nachgeordneter Bereich

Bei den dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration nachgeordneten Landesoberbehörden und den Regierungspräsidien gehören zum Kreis der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben für die Zwecke des Chancengleichheitsplans die Funktionen ab der Referatsleiterebene. Bei allen anderen nachgeordneten Behörden werden nur die Behördenleitungen (sofern im Landesdienst) und deren Stellvertretungen einbezogen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Dienstposten:

- die Regierungspräsidentinnen und –präsidenten,
- die Regierungsvizepräsidentinnen und –präsidenten,
- die Abteilungsleiterinnen und –leiter der Regierungspräsidien,
- die Leiterinnen und –leiter der Koordinierungsstellen der Regierungspräsidien,
- die Referatsleiterinnen und –leiter der Regierungspräsidien,
- die Präsidentin / der Präsident des Landesamtes für Verfassungsschutz und ihre / seine Stellvertretung,
- die Abteilungsleiterinnen und –leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz,
- die Referatsleiterinnen und –leiter des Landesamtes für Verfassungsschutz⁴,
- die Präsidentin / der Präsident der IT Baden-Württemberg (BITBW) und ihre / seine Stellvertretung,
- die Abteilungsleiterinnen und –leiter der BITBW,
- die Referatsleiterinnen und –leiter der BITBW,
- die Ersten Landesbeamtinnen und –beamten bei den Landratsämtern,
- die Leiterin / der Leiter der Landesfeuerwehrschule und ihre / seine Stellvertretung,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Logistikzentrums Baden-Württemberg und ihre / seine Stellvertretung,
- die Leiterin / der Leiter des Hauses der Heimat,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Instituts für donauschwäbische Geschichte,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Instituts für Volkskunde der Deutschen des östlichen Europa.

Zum Stichtag 30.06.2018 gab es im nachgeordneten Bereich 323 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, darunter 63 Frauen. Der Anteil der Frauen liegt bei ca. 20% und damit um 3% höher als im Jahr 2015. Trotzdem sind Frauen bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich noch klar unterrepräsentiert.

⁴ soweit sie dem höheren Dienst angehören

V. Frauenanteil bei Bewerbungen auf und Besetzungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

1. Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

Im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration wurden im Berichtszeitraum 30 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ausgeschrieben und neu besetzt⁵. Hierauf haben sich insgesamt 33 Personen beworben. Der folgenden Tabelle kann die Anzahl der Bewerbungen und der Besetzungen jeweils getrennt nach Frauen und Männern entnommen werden:

Anzahl der Bewerbungen von Frauen (in %)	14 (42%)
Anzahl der Bewerbungen von Männern (in %)	19 (58%)
Anzahl der Besetzungen mit Frauen (in %)	13 (43%)
Anzahl der Besetzungen mit Männern (in %)	17 (57%)

Der Anteil der Frauen bei den Bewerbungen und bei den Neubesetzungen solcher Stellen liegt etwas höher als ihr Anteil an den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes im Ministerium (einschließlich der entsprechenden Entgeltgruppen). Auch liegt der Anteil der Frauen bei den Neubesetzungen der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich höher als der Frauenanteil bei den bereits besetzten Stellen mit solchen Aufgaben (34,5%, vgl. oben S. 13). Es ist daher auch weiterhin mit einer Steigerung des Frauenanteils bei den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu rechnen.

⁵ Hinweis zur Ausschreibungspraxis im IM:

- Politisch besetzte Dienstposten (StS, L-Leitung, Leitung des Ministerbüros) werden nicht ausgeschrieben.
- Abteilungsleitungen und stv. Abteilungsleitungen werden nicht ausgeschrieben.
- Referatsleitungen und stellvertretende Referatsleitungen werden grundsätzlich ausgeschrieben.

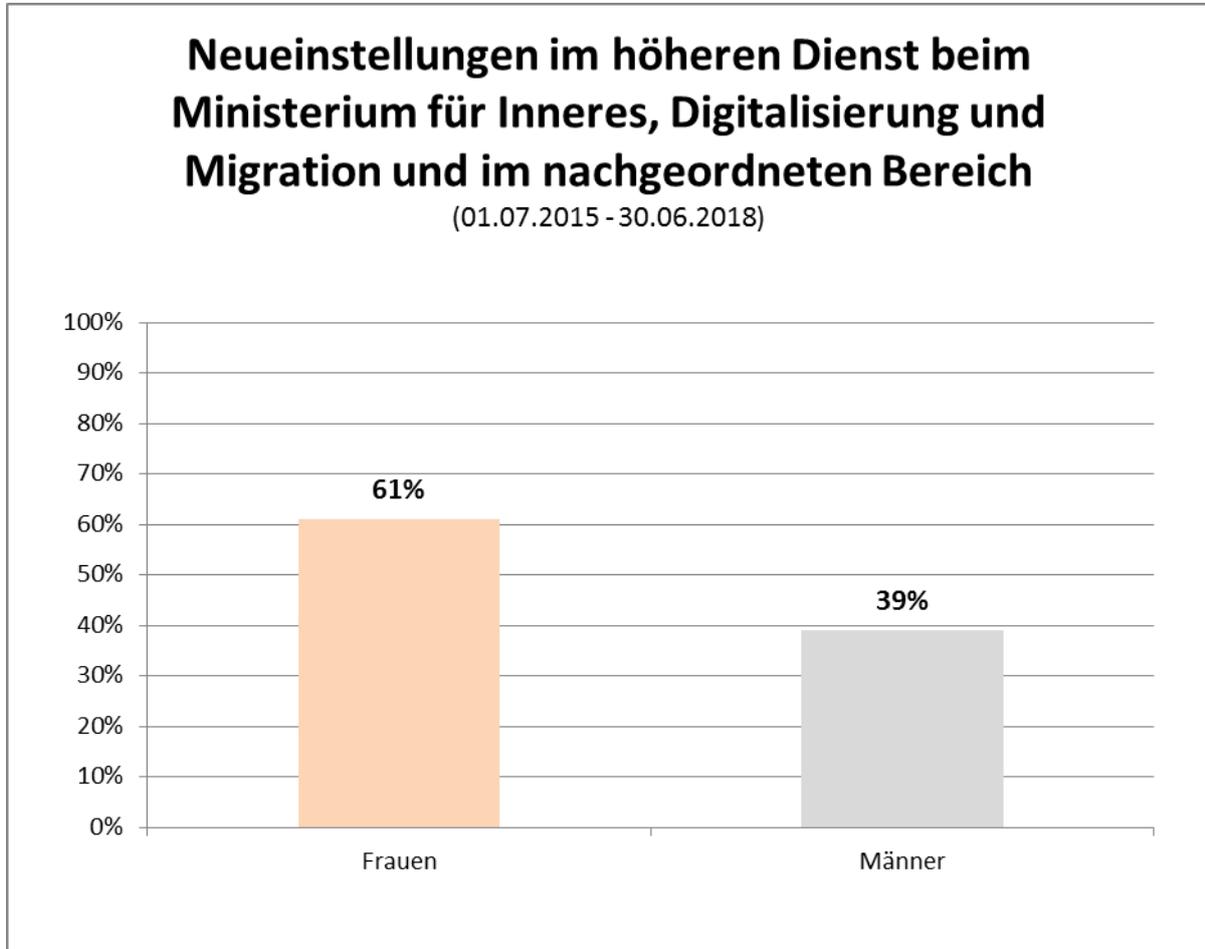
2. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich wurden im Beurteilungszeitraum 126 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besetzt. Auf diese Stellen haben sich insgesamt 537 Personen beworben. Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, dass auch hier der Anteil der Frauen, bei den Besetzungen höher liegt als bei den Bewerbungen, d.h. dass Bewerbungen von Frauen überdurchschnittlich erfolgreich sind.

Anzahl der Bewerbungen von Frauen (in %)	133 (25%)
Anzahl der Bewerbungen von Männern (in %)	404 (75%)
Anzahl der Besetzungen mit Frauen (in %)	39 (31%)
Anzahl der Besetzungen mit Männern (in %)	87 (69%)

VI. Frauenanteil bei den Einstellungen für den höheren Dienst

Im Berichtszeitraum wurden im höheren Dienst insgesamt (Ministerium und nachgeordneter Bereich) 430 Personen eingestellt, darunter 262 Frauen (61%).



VII. Frauenanteil bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen

1. Aufstiegslehrgang für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Am Aufstiegslehrgang für den Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst haben im Berichtszeitraum 24 Personen aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration teilgenommen. Davon waren 14 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 58 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (29%, 13 Frauen) konnte der Frauenanteil somit verdoppelt werden.

2. Führungskreis F1

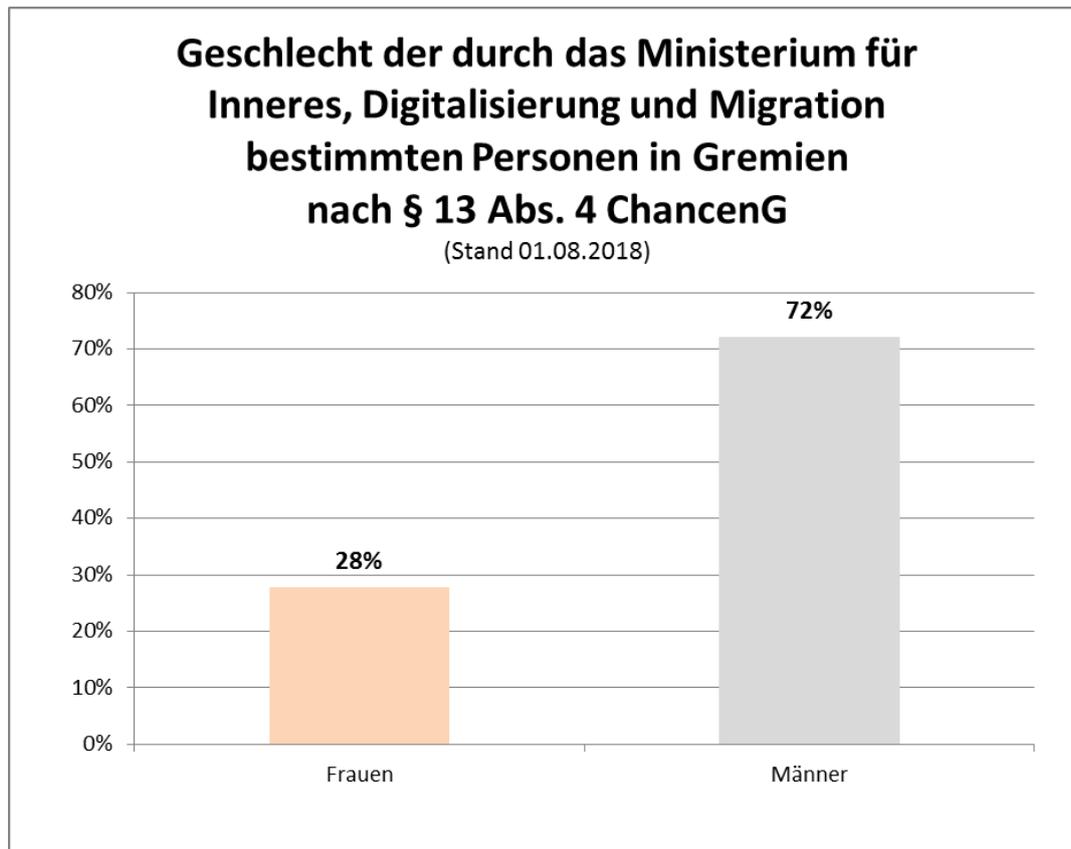
An dem Führungskreis F1 (Beginn: 2017) haben 67 Beschäftigte teilgenommen. Darunter waren 36 Frauen. Diese stellten somit mit 54% die Mehrheit der Teilnehmer.

3. Führungslehrgang

Im Berichtszeitraum haben sechs Personen den Führungslehrgang der Führungsakademie besucht. Zwei Drittel davon waren Frauen.

VIII. Frauenanteil in Gremien nach § 13 ChancenG

Der Anteil der Frauen, der durch das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration bestimmten Personen in Gremien nach § 13 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz ist dem folgenden Schaubild zu entnehmen:



Der Frauenanteil ist gegenüber dem Jahr 2015 um 6% gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem gesetzlich vorgegebenen Wert von 40% (§ 13 Abs. 1 ChancenG) bzw. 50% (ab 01.01.2019, § 13 Abs. 3 ChancenG).

Zu beachten ist hierbei allerdings, dass die verbindliche Quote keine Anwendung findet, wenn besondere Gründe vorliegen und aktenkundig gemacht werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zu dem auszuübenden Mandat hat (§ 13 Abs. 5 ChancenG). Diese Verknüpfung der Gremienmitgliedschaft mit einem bestimmten Dienstposten kommt im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration sehr häufig vor (72% aller Mandate).

IX. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans

Im Chancengleichheitsplan 2015 – 2020 wurden folgende Ziele festgelegt:

- Das Innenministerium sieht mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen zur Besetzung durch Frauen vor.
- Das Innenministerium strebt für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes bzw. für die vergleichbaren Tarifbeschäftigten an, den Anteil der Frauen in allen Besoldungs- oder Entgeltgruppen, in denen nicht ausnahmsweise bereits Parität herrscht, durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen; insbesondere soll der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich gesteigert werden.
- 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 Innenministerium strebt an, den Anteil der Frauen bei der Zulassung zur Praxisförderung im Rahmen des Aufstiegs vom gehobenen in den höheren Dienst deutlich zu erhöhen.

Zum Stand der Erfüllung dieser Ziele kann für den Berichtszeitraum festgestellt werden:

- Im höheren Dienst wurden im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration und im nachgeordneten Bereich insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt (61%).
- Der Anteil der Frauen konnte in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt und in fast allen Besoldungs- / Entgeltgruppen erhöht werden.
- Keine Steigerung des Frauenanteils konnte erreicht werden im Ministerium bei den Besoldungs-/Entgeltgruppen B 3 und A 14 / E 14 und im nachgeordneten Bereich bei den Besoldungsgruppen B 4 und A 16 / E 15 Ü.

- Bei der Besetzung von Frauen auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind nur geringe Fortschritte zu verzeichnen. Der Frauenanteil ist bei diesen Funktionen sowohl im Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich nur leicht gestiegen. Allerdings hat sich bei Betrachtung des Verhältnisses der „Bewerbungen von Frauen“ zu „Besetzungen mit Frauen“ ein relativ hoher Anteil an Frauen erfolgreich um eine entsprechende Position beworben.
- Bei den Spitzenämtern des mittleren und des gehobenen Dienstes wurde der Frauenanteil sowohl beim Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration, als auch im nachgeordneten Bereich deutlich erhöht. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil inzwischen bei 57% (IM) bzw. 100% (nachgeordneter Bereich). Auch im Spitzenamt des mittleren Dienstes sind Frauen deutlich in der Mehrheit (71% im IM, 75% im nachgeordneten Bereich).
- Bei den Aufstiegslehrgängen für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst wurde der Anteil der Frauen verdoppelt. Es haben mehr Frauen als Männer an einem solchen Lehrgang teilgenommen.

Die im Chancengleichheitsplan 2015 – 2020 festgelegten Ziele wurden in den ersten drei Jahren seiner Geltung in großen Teilen erreicht. In vielen Bereichen sind messbare Fortschritte zu verzeichnen.

In einzelnen Bereichen, vor allem bei der Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ist aber nach wie vor der Abstand zu einer paritätischen Repräsentation von Frauen deutlich. Zwar ist der grundsätzliche Trend zur Schließung des Abstands in Takt, allerdings ist eine Beschleunigung bei der Schließung der Lücke anzustreben.