

# Zwischenbericht 2024

zum Chancengleichheitsplan des Ministeriums des Inneren, für  
Digitalisierung und Kommunen (2021 – 2026)



# 1. Einleitung

Der aktuelle Chancengleichheitsplan des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen deckt einen 6-Jahres-Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2026 ab.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht vor, dass zu jedem Chancengleichheitsplan nach drei Jahren ein Zwischenbericht erstellt werden muss. In diesem Zwischenbericht ist der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen (vgl. § 8 ChancenG).

Der vorliegende Zwischenbericht wird mit dem Stichtag 30. Juni 2024 erstellt. Der Stichtag des Zwischenberichts liegt daher drei Jahre nach dem Stichtag für den Chancengleichheitsplan (30. Juni 2021).

Der Zwischenbericht bezieht sich auf den gleichen Kreis von Beschäftigten wie der Chancengleichheitsplan des Innenministeriums. Erfasst sind somit alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Ministerium (einschließlich Landespolizeipräsidium) ist. Hinzu kommen aus dem nachgeordneten Bereich der allgemeinen Innenverwaltung diejenigen Beschäftigten, für die das Innenministerium personalverwaltend zuständig ist.

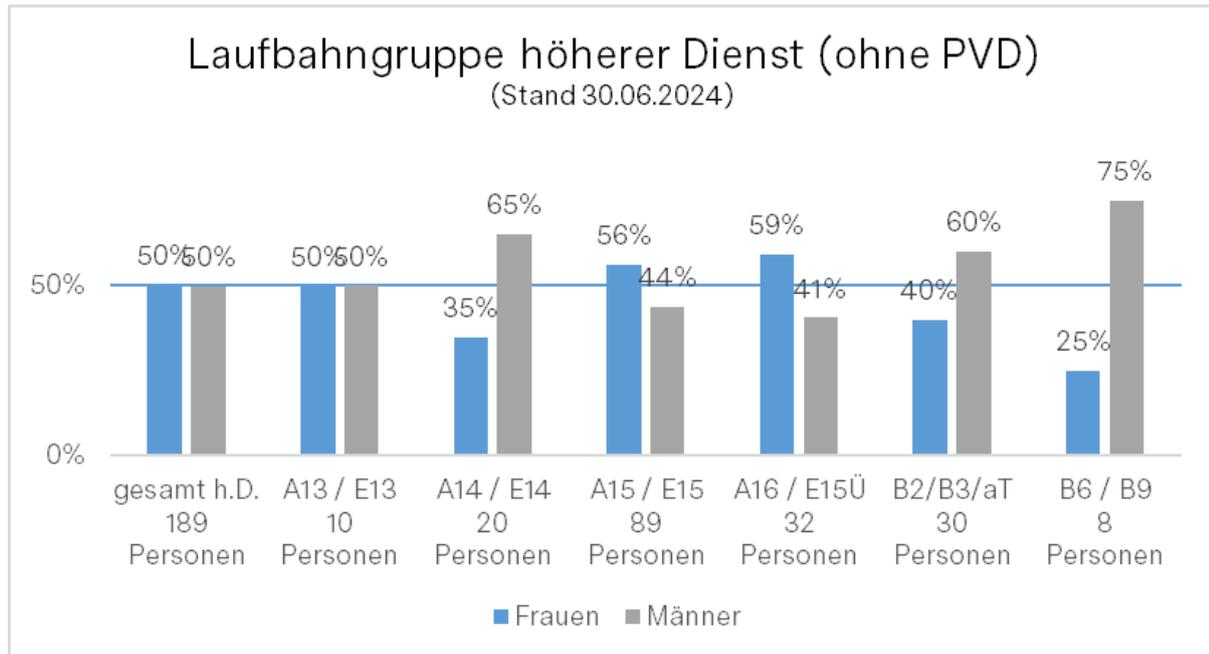
Nicht berücksichtigt werden somit alle Beschäftigten in den nachgeordneten Dienststellen und Einrichtungen der Polizei. Im Bereich der allgemeinen Innenverwaltung sind nicht erfasst diejenigen Beschäftigten, bei denen nicht das Ministerium, sondern nachgeordnete Behörden personalverwaltend tätig sind. Insoweit wird auf die Chancengleichheitspläne und Zwischenberichte der nachgeordneten Behörden verwiesen.

## 2. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

### 2.1 Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen

#### 2.1.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (ohne PVD)

Die Anteile von Frauen und Männern in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, aber ohne die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, stellen sich im Innenministerium wie folgt dar:

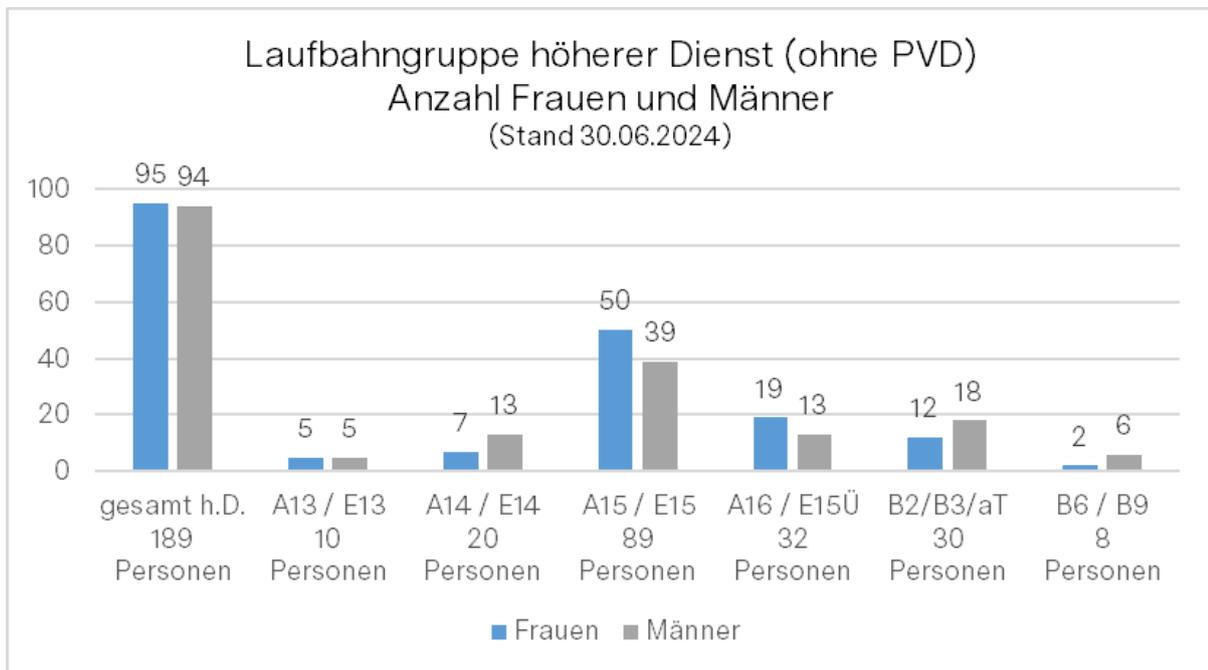


Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt h.D.	47%	50%	+ 3%-Punkte
A13 / E13	50%	50%	+/- 0%-Punkte
A14 / E14	49%	35%	- 14%-Punkte
A15 / E15	52%	56%	+ 4%-Punkte
A16 / E15Ü	53%	59%	+ 6%-Punkte
B2/B3/aT	35%	40%	+ 5%-Punkte
B6 / B9 (2021 auch B4 und B10)	10%	25%	+ 15%-Punkte

- Ohne die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes liegt der Frauenanteil in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes im Innenministerium bei 50%. Die Parität ist damit im höheren Dienst (ohne PVD) erreicht.

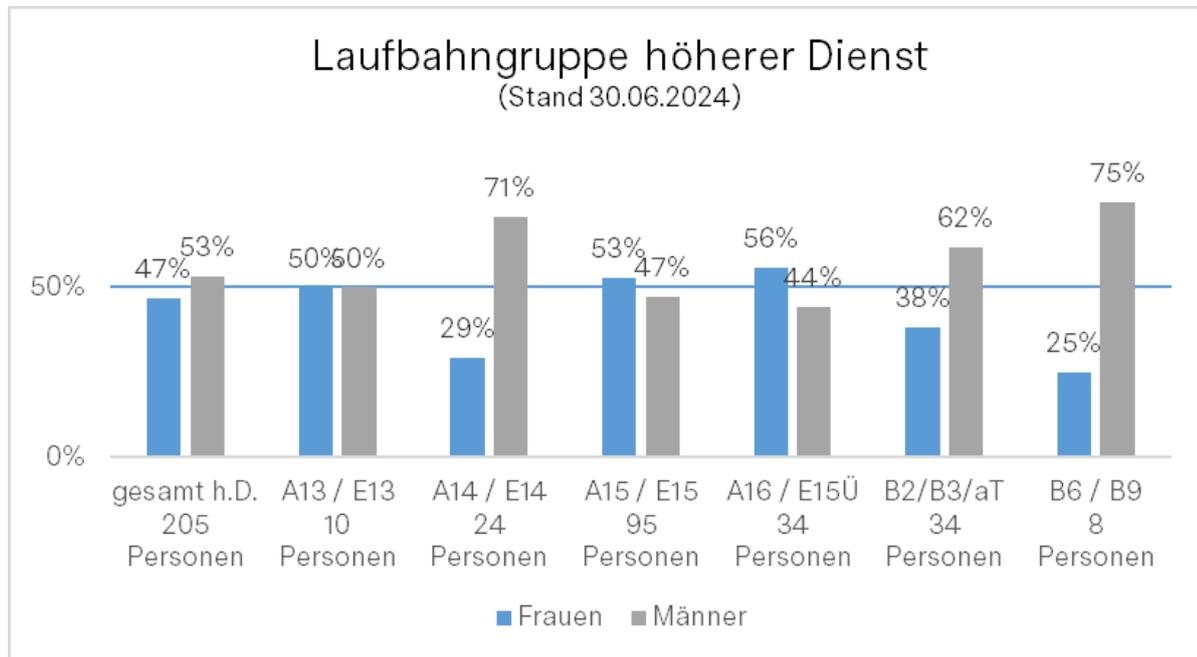
- Im ersten Beförderungsamte A14 ist der Frauenanteil gesunken. In allen anderen Beförderungsamtern ab einschließlich A15 konnte der Frauenanteil innerhalb der drei Jahre des Berichtszeitraumes weiter gesteigert werden.
- In den Beförderungsamtern A15 und A16 (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) sind Frauen in der Mehrheit.
- In der B-Besoldung sind Frauen noch nicht paritätisch vertreten, doch sind auch hier im Berichtszeitraum deutliche Zuwächse zu verzeichnen.

Die Anzahl der Frauen und Männer in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes (ohne PVD) im Innenministerium ist im nachfolgenden Diagramm dargestellt:



## 2.1.2 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen (mit PVD)

Nachfolgend werden die Anteile von Frauen und Männer in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes unter Einbeziehung des höheren Polizeivollzugsdienstes dargestellt:

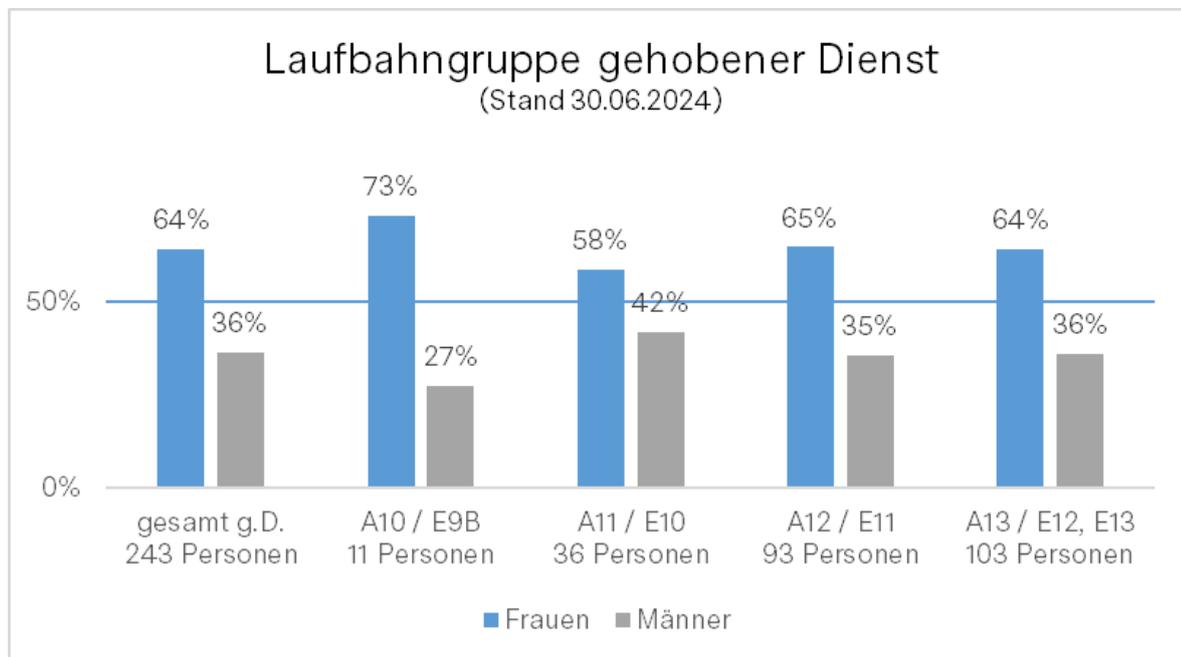


Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt h.D.	45%	47%	+ 2%-Punkte
A13 / E13	50%	50%	+/- 0%-Punkte
A14 / E14	48%	29%	- 19%-Punkte
A15 / E15	49%	53%	+ 4%-Punkt
A16 / E15Ü	47%	56%	+ 9%-Punkte
B2/B3/aT	32%	38%	+ 6%-Punkte
B6 / B9 (2021 auch B4 und B10)	10%	25%	+ 15%-Punkte

- Bei Einbeziehung des Polizeivollzugsdienstes liegt der Frauenanteil im höheren Dienst im Innenministerium mit 47% noch knapp unter der Parität. Allerdings konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 2 Prozentpunkte gesteigert werden.
- Im ersten Beförderungssamt A14 ist der Frauenanteil gesunken. In allen darüber liegenden Beförderungssämtern ab einschließlich A15 ist der Frauenanteil gestiegen.
- In den Beförderungssämtern A15 und A16 (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) sind Frauen bereits in der Mehrheit.
- In der B-Besoldung liegt der Frauenanteil noch unterhalb der Parität. Jedoch konnten im Berichtszeitraum auch in der B-Besoldung deutliche Zuwächse beim Frauenanteil erreicht werden.

### 2.1.3 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Anteile von Frauen und Männern in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (einschließlich der vergleichbaren Tarifbeschäftigten) stellen sich im Innenministerium folgendermaßen dar:

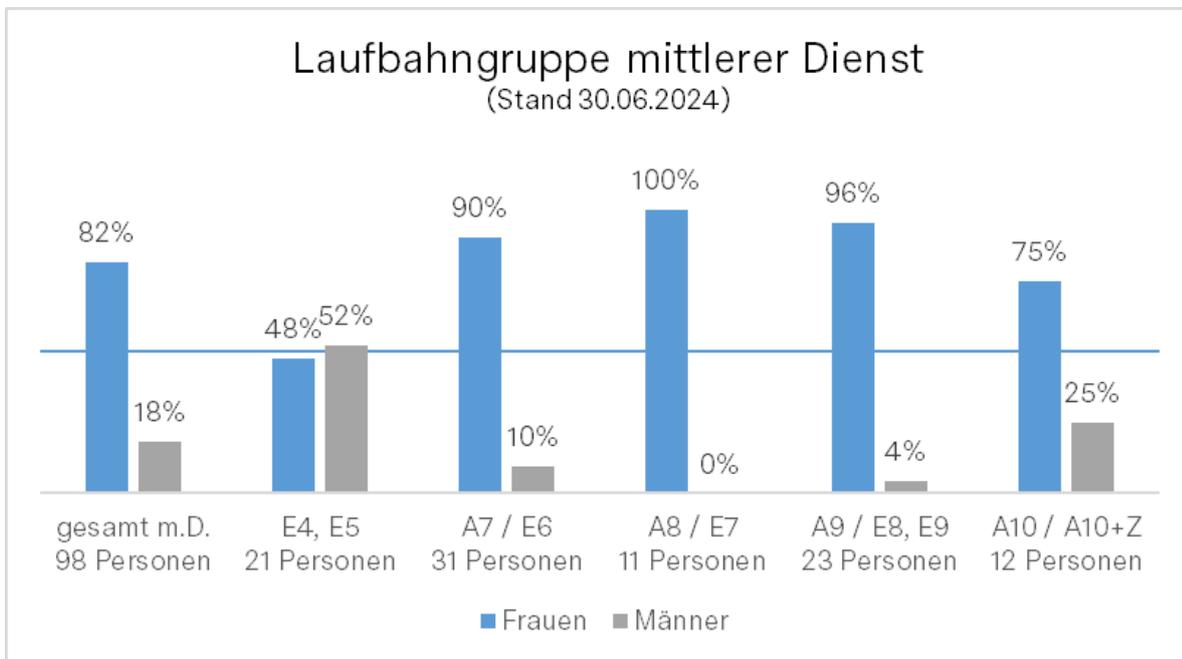


Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt g.D.	64%	64%	+/- 0%-Punkte
A10 / E9B	90%	73%	- 17%-Punkte
A11 / E10	57%	58%	+ 1% Punkt
A12 / E11	67%	65%	- 2%-Punkte
A13 / E12, E13	60%	64%	+ 4%-Punkte

- Frauen sind im gehobenen Dienst mit 64% deutlich in der Mehrheit. Dies gilt für alle Besoldungsgruppen (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen).
- Auch im Spitzenamt der Laufbahn A13 (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) sind Frauen mit 64% in der Mehrheit.

## 2.1.4 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Anteile der Frauen und der Männer im mittleren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen im Innenministerium sind dem nachfolgenden Diagramm zu entnehmen:



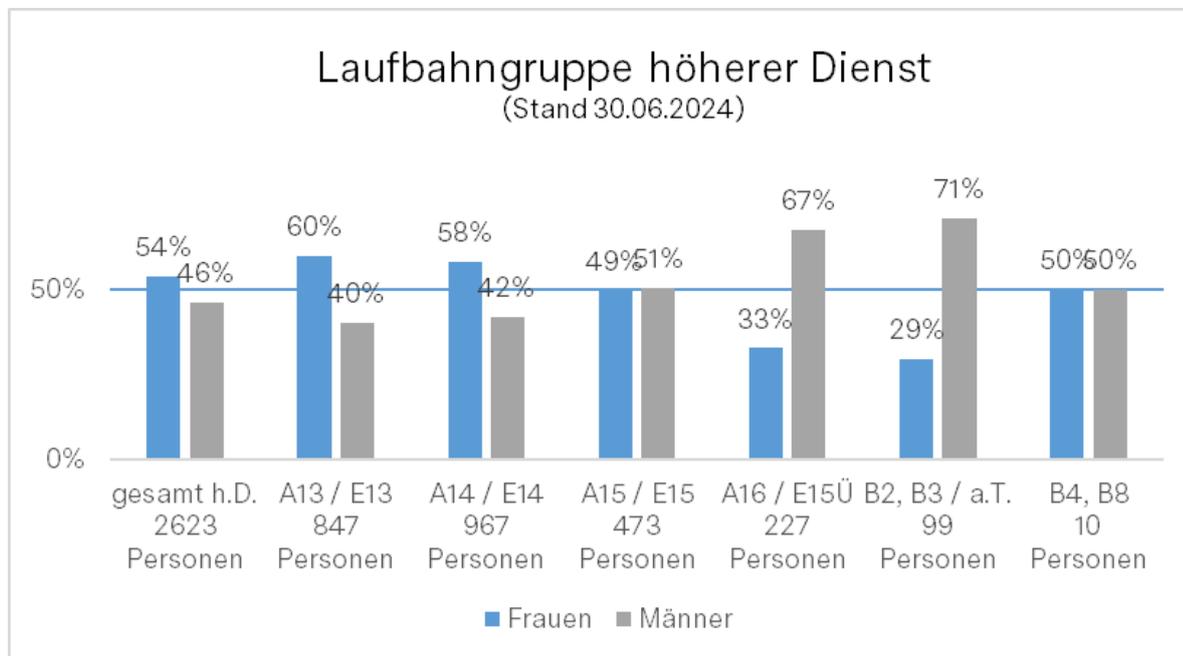
Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt m.D.	83%	82%	- 1 %-Punkt
E4, E5	55%	48%	- 7%-Punkte
A7 / E6	88%	90%	+ 2%-Punkte
A8 / E7	83%	100%	+ 17%-Punkte
A9 / E8, E9	93%	96%	+ 3%-Punkte
A10 / A10+Z (2021 A9+Z)	83%	75%	- 8%-Punkte

- Frauen sind im mittleren Dienst mit 82% deutlich in der Mehrheit.
- Auch in den für den vorliegenden Bericht als Spitzenamt zusammengefassten Besoldungsgruppen A10 und A10+Z sind Frauen mit 75% in der Mehrheit.
- Bei dem Vergleich zwischen dem Stichtag 2021 zum Chancengleichheitsplan und der aktuellen Erhebung ist zu berücksichtigen, dass durch das Besoldungsanpassungsgesetz 2022 verschiedene Änderungen eingetreten sind. Beispielsweise wurde die Besoldungsgruppe A6 aufgehoben und das Spitzenamt der Laufbahn ist nun A10 (bzw. A10+Z).

## 2.2 Nachgeordneter Bereich

### 2.2.1 Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Für den nachgeordneten Bereich stellen sich die Anteile von Frauen und Männer in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum Stichtag 30.06.2024 folgendermaßen dar:



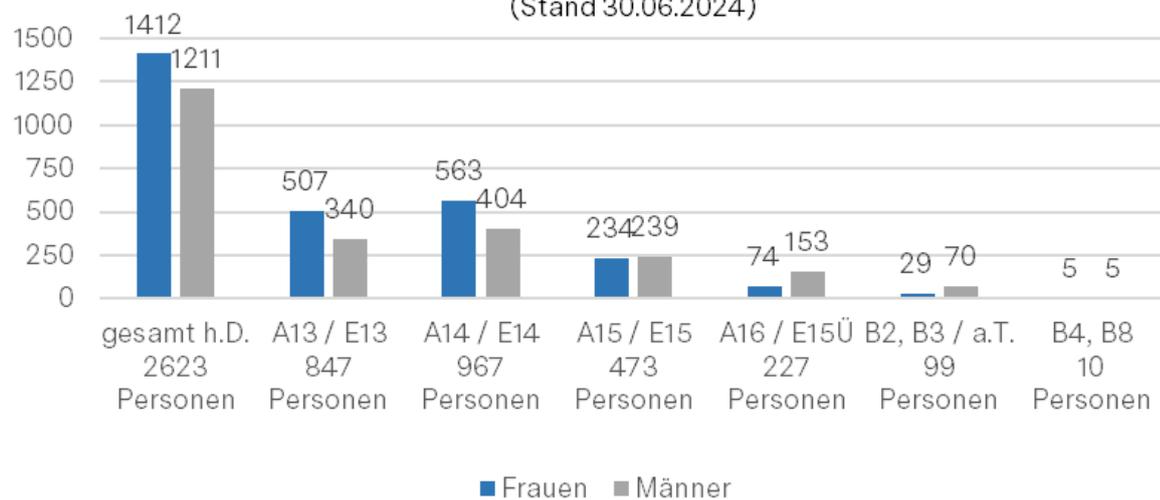
Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt h.D.	51%	54%	+ 3%-Punkte
A13 / E13	59%	60%	+1%-Punkt
A14 / E14	58%	58%	+/- 0%-Punkte
A15 / E15	42%	49%	+7%-Punkte
A16 / E15Ü	25%	33%	+8%-Punkte
B2, B3 / a.T.	25%	29%	+4%-Punkte
B4, B8	50%	50%	+/- 0%-Punkte

- Frauen sind in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes in der Mehrheit. Dies gilt auch für das Eingangsamt A13 und das erste Beförderungsamtsamt A14 (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen).
- Ab A15 ist die Parität – mit Ausnahme der höchsten Besoldungsgruppen B4, B8 – noch nicht erreicht. Allerdings sind in denjenigen Beförderungssämtern, in denen der Frauenanteil noch keine 50% beträgt, im Berichtszeitraum deutliche Zuwächse zu verzeichnen.

Die Anzahl der Frauen und Männer im höheren Dienst im nachgeordneten Bereich ist in dem folgenden Diagramm dargestellt:

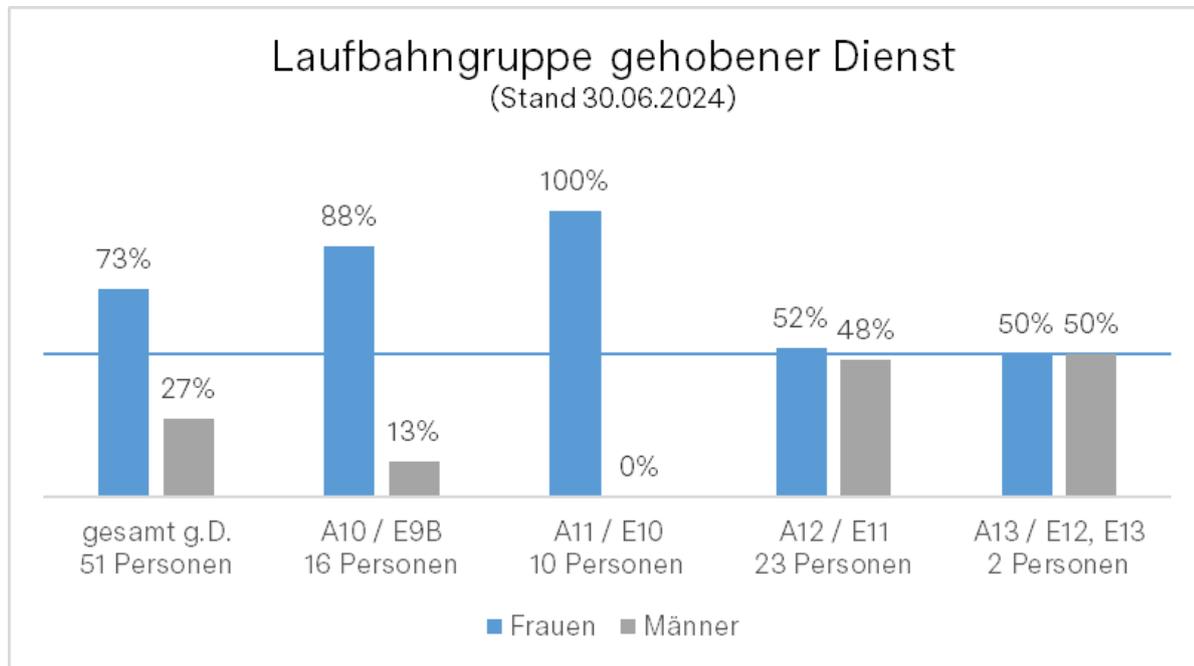
## Laufbahngruppe höherer Dienst Anzahl Frauen und Männer

(Stand 30.06.2024)



## 2.2.2 Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Anteile von Frauen und Männer im gehobenen Dienst (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) sind im nachfolgenden Diagramm dargestellt:

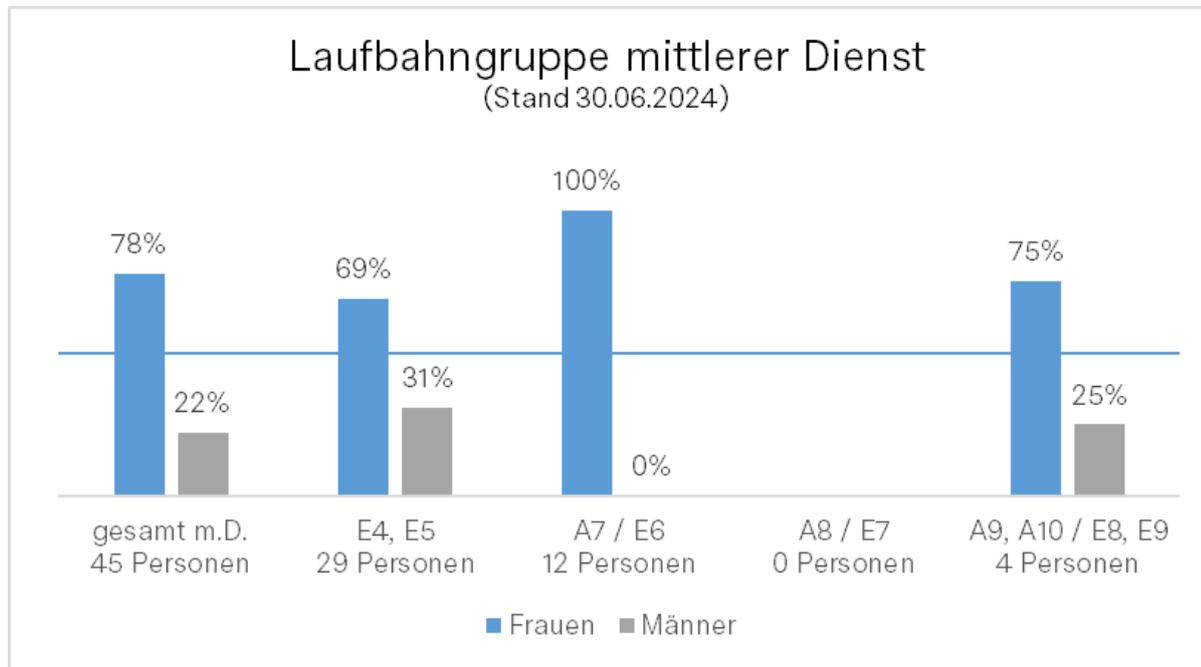


Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt g.D.	72%	73%	- 1%-Punkt
A10 / E9B (2021: A9 / E9)	83%	88%	+ 5%-Punkte
A11 / E10 (2021 einschl. A10)	80%	100%	+ 20%-Punkte
A12 / E11	56%	52%	- 4%-Punkte
A13 / E12, E13	50%	50%	+/- 0%Punkte

- Frauen sind im gehobenen Dienst in der Mehrheit und in allen Besoldungsgruppen (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) mindestens paritätisch vertreten. Die Parität besteht insbesondere auch im Spitzenamt der Laufbahn.
- Weil das Innenministerium im nachgeordneten Bereich nur für eine kleine Zahl an Personen dieser Laufbahngruppe personalverwaltend zuständig ist (insbesondere für diejenigen Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte, die im Logistikzentrum Baden-Württemberg und im Haus der Heimat arbeiten), führen kleine Veränderungen in absoluten Zahlen unter Umständen zu erheblichen prozentualen Veränderungen.

### 2.2.3 Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Anteile von Frauen und Männer im mittleren Dienst (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) sind im nachfolgenden Diagramm dargestellt:



Anteil der Frauen	2021	2024	Veränderung
gesamt m.D.	72%	78%	+ 6%-Punkte
E4, E5 (2021 einschl. A6)	70%	69%	- 1%-Punkt
A7 / E6	100%	100%	+/- 0%-Punkte
A8 / E7	-	-	-
A9, A10 / E8, E9	50%	75%	+ 25%-Punkte

- Frauen sind im mittleren Dienst insgesamt und in allen Besoldungsgruppen (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen) in der Mehrheit. Das gilt auch für das Spitzenamt der Laufbahn.
- Weil das Innenministerium nur für einen kleinen Kreis an Personen aus dieser Laufbahngruppe im nachgeordneten Bereich personalverwaltend zuständig ist (insbesondere Logistikzentrum Baden-Württemberg und Haus der Heimat), führen bereits kleine Veränderungen in absoluten Zahlen zu erheblichen prozentualen Veränderungen.

### 3. Frauenanteil bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

#### 3.1 Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen

Unter Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes werden bei den obersten Landesbehörden alle Stellen ab der Funktion der stellvertretenden Referatsleitung verstanden. Zum Stichtag 30. Juni 2024 sind diese Funktionen im Innenministerium wie folgt besetzt:

<b>Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben</b>	<b>Alle</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Hausleitung</b>	3	0	0%
<b>Abteilungsleitung</b>	6	2	33%
<b>Referatsleitungen Polizeivollzug</b> (einschließlich vergleichbare Funktionen in Abt. 3)	4	1	25%
<b>Referatsleitungen Nichtvollzug</b> (einschließlich vergleichbare Funktionen im Leitungsbereich)	34	15	44%
<b>Stellvertretende Referatsleitungen Polizeivollzug</b> (einschließlich vergleichbar Funktionen in Abt. 3)	4	0	0%
<b>Stellvertretende Referatsleitungen Nichtvollzug</b> (einschließlich vergleichbare Funktionen im Leitungsbereich)	30	17	57%
<b>Summe</b>	<b>81</b>	<b>35</b>	<b>43%</b>

Der Frauenanteil bei der Besetzung der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Ministerium liegt bei 43%. Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil bei den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben noch bei 39%. Der Anteil der Frauen ist daher im Berichtszeitraum um 4%-Punkte angestiegen.

#### 3.2 Nachgeordneter Bereich

Bei den Regierungspräsidien und den dem Innenministerium nachgeordneten Landesoberbehörden (BITBW, LfV) gehören zum Kreis der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes alle Funktionen ab der Referatsleitungsebene. Bei den anderen nachgeordneten Behörden werden nur die Behördenleitungen (sofern im Landesdienst) und deren Stellvertretungen in diese herausgehobene Gruppe der Beschäftigten einbezogen.

Zum Stichtag für den Zwischenbericht (30.06.2024) sind von 393 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben 130 durch Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im nachgeordneten Bereich liegt daher bei 33%. Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil bei diesen Führungspositionen noch bei 28%. Die Zunahme innerhalb von drei Jahren liegt damit bei 5%-Punkten.

## 4. Frauenanteil bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen

### 4.1 Aufstiegslehrgang für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Die Zahl der Teilnehmenden aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums am Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst im Berichtszeitraum ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

<b>Teilnehmende am Aufstiegslehrgang g.D. – h.D.</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2022 - 2024</b>
<b>alle</b>	12	8	6	26
<b>Frauen</b>	3	3	5	11
<b>Männer</b>	9	5	1	15
<b>Frauenanteil</b>	25%	38%	83%	42%

Nur im Jahr 2024 lag der Frauenanteil mit 83% deutlich über der Hälfte. Im Durchschnitt der Jahre 2022 – 2024 lag der Frauenanteil mit 42% niedriger als in den vorangegangenen Jahren (2016 – 2021 durchschnittlich 51%, vgl. Chancengleichheitsplan S. 42 f.).

Das Ziel einer paritätischen Berücksichtigung von Frauen für den Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst wurde im Berichtszeitraum nur in einem von drei Jahren erreicht.

### 4.2 Führungskreis F1

Nach einer Unterbrechung wegen der Corona-Pandemie wurde die Führungskreise F1 im Jahr 2024 erstmals wieder neu begonnen. An diesen Führungskreisen nehmen 37 Frauen und 28 Männer teil. Frauen stellen mit einem Anteil von 57% die Mehrheit der Teilnehmenden an den F1-Führungskreisen.

Mit 57% liegt der Frauenanteil noch höher als für die vorangegangenen Führungskreise F1 (54%, vgl. Chancengleichheitsplan S. 84).

### 4.3 Führungslehrgang

Zu dem Führungslehrgang 2022 bei der Führungsakademie hat das Innenministerium aus dem Geschäftsbereich drei Personen entsandt, darunter eine Frau (33%). Im Jahr 2023 wurden zwei Frauen (100%) und kein Mann und im Jahr 2024 umgekehrt nur drei Männer und keine Frau (0%) der Führungsakademie zur Teilnahme gemeldet.

In der Summe liegt der Frauenanteil mit drei Frauen von insgesamt 8 Teilnehmenden bei 38% und damit niedriger als zuletzt für den Chancengleichheitsplan ermittelt (47%, vgl. Chancengleichheitsplan S. 85).

## 5. Frauenanteil in Gremien nach § 13 ChancenG

Zum Stichtag 30.06.2024 hat das Innenministerium 62 Sitze in Gremien nach § 13 Absatz 4 ChancenG besetzt. Von diesen 62 Sitzen werden 26 Sitze mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 42%.

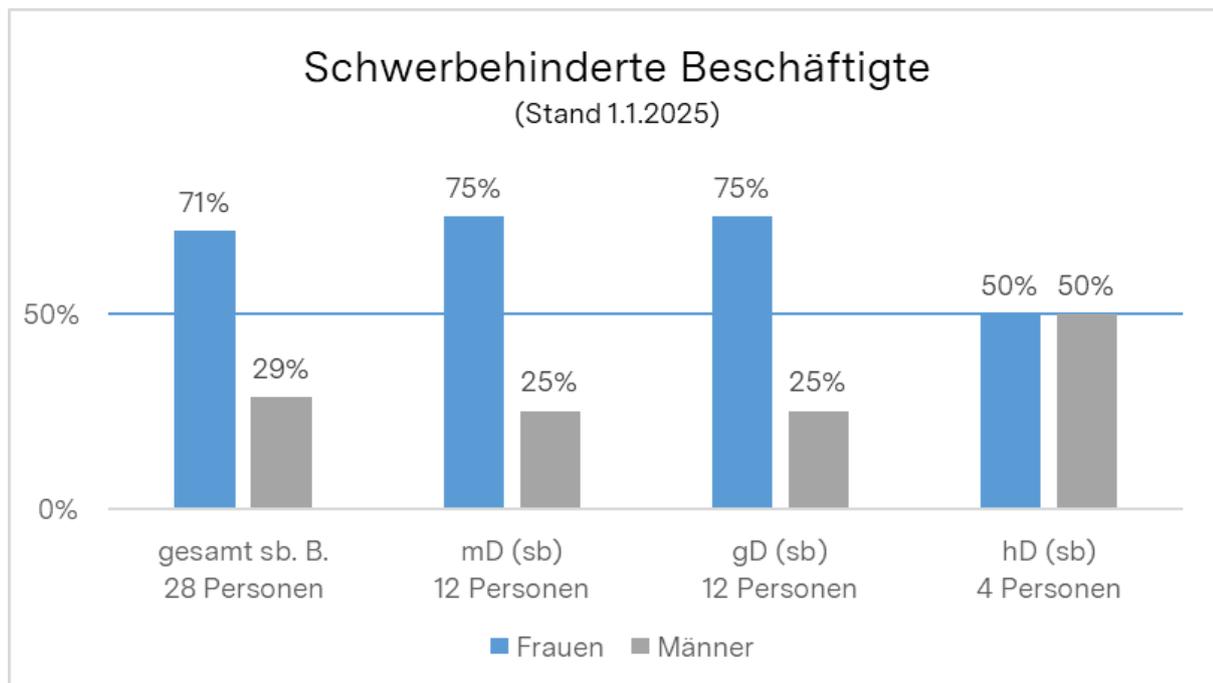
Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil bei den Gremiensitzen noch bei 38%. Die Steigerung innerhalb von drei Jahren liegt daher bei 4%-Punkten.

Bei fast allen Sitzen ist die Gremienmitgliedschaft aus fachlichen Gründen mit einem bestimmten Dienstposten verknüpft, bei dem es sich oft um einen Dienstposten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben handelt. Dies legt eine Parallelität der Gremienbesetzung zum Frauenanteil bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nahe (vgl. dazu oben unter Nummer 3.1: Anstieg des Frauenanteils bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Berichtszeitraum um 4%-Punkte von 39% auf 43%).

## 6. Frauen mit Behinderung

Bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen Rechnung zu tragen (vgl. §§ 4, 5 Abs. 2 S. 3 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz). Artikel 33 Absatz 2 GG ist dabei zu beachten.

Der Anteil der Frauen an den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Innenministerium ist der nachstehenden Darstellung zu entnehmen. Berücksichtigt sind dabei sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen.



- Bei den schwerbehinderten Beschäftigten des Innenministeriums handelt es sich zu 71% um Frauen.
- Frauen sind bei den schwerbehinderten Menschen in den Laufbahngruppen m.D. und g.D. in der Mehrheit. Im höheren Dienst gibt es gleich viele schwerbehinderte Frauen wie schwerbehinderte Männer.
- Alle vier schwerbehinderten Frauen und Männer im h.D. sind Beamtinnen bzw. Beamte. Ähnlich verhält es sich bei den zwölf Frauen und Männer des g.D., die ebenfalls überwiegend zu den Beamtinnen und Beamten zählen, mit Ausnahme von je einer weiblichen und eines männlichen schwerbehinderten Tarifbeschäftigten. Umgekehrt verhält es sich hingegen bei den schwerbehinderten Menschen im m.D., die überwiegend Tarifbeschäftigte sind, mit Ausnahme von je einer schwerbehinderten Beamtin bzw. eines schwerbehinderten Beamten.

## 7. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans

Im Chancengleichheitsplan 2021 – 2026 wurden folgende Ziele festgelegt:

- 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 noch keine Parität herrscht, durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen.
- Der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben soll deutlich gesteigert werden.
- In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten soll auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer.
- Beim Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst soll auch in Zukunft mindestens die paritätische Berücksichtigung von Frauen angestrebt werden

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

- Im Innenministerium ist es gelungen, in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes den Frauenanteil in praktisch allen Besoldungs- oder Entgeltgruppen, in denen noch keine Parität herrscht, deutlich zu erhöhen. Soweit ausnahmsweise im ersten Beförderungsdienst A14 ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen ist, ist dies unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit als unproblematisch anzusehen, weil es sich nur um die Kehrseite der starken Zunahme des Frauenanteils im Bereich A15 und A16 handelt.

Auch im nachgeordneten Bereich wurde das für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes festgelegte Ziel klar erfüllt, den Anteil der Frauen in allen Besoldungs- oder Entgeltgruppen, in denen noch keine Parität herrscht, deutlich zu erhöhen.

- Im Innenministerium wurde der Anteil der Frauen in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit einer Erhöhung um 4%-Punkte deutlich gesteigert. Gleiches gilt für den nachgeordneten Bereich, wo die Zunahme 5%-Punkte betragen hat.
- In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes (unter Einschluss der entsprechenden Tarifbeschäftigten) sind in den Spitzenämtern auch weiterhin Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt als Männer.
- Das Ziel einer paritätischen Berücksichtigung von Frauen für den Aufstiegslehrgang vom gehobenen in den höheren Dienst wurde nur in einem von drei Jahren erreicht.

## 8. Entwicklungen bei den Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit

Der Chancengleichheitsplan 2021 - 2026 enthält einen Überblick der im Innenministerium vorhandenen Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern. Während der ersten Hälfte der Laufzeit des Chancengleichheitsplans haben sich bei diesen Maßnahmen insbesondere folgende Entwicklungen ergeben:

- Mobiles Arbeiten: Am 11. April 2022 wurde die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten abgeschlossen. Ziel der Dienstvereinbarung ist es, dass die Beschäftigten des Innenministeriums von einer größtmöglichen Flexibilität profitieren und so Beruf und Privatleben noch besser vereinbaren können. Grundsätzlich ist mobiles Arbeiten im Innenministerium an bis zu drei Tagen in der Woche bzw. höchstens 60 Prozent der vereinbarten Wochenarbeitszeit möglich, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.
- Programm Frauen in Führung: 14 Teilnehmerinnen aus dem höheren Dienst haben im Juli 2023 das Führungskräfteentwicklungsprogramm „Frauen in Führung“ abgeschlossen. Das Programm ist als Best Practice Beispiel in das interministerielle Projekt der Führungsakademie „Rahmenkonzept Führungskräfteentwicklung (FKE)“ eingeflossen. Eine Toolbox zur einfachen Umsetzung dieses Programms in den Dienststellen der Landesverwaltung ist in Vorbereitung.
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Am 17. Mai 2023 wurde die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV gegen sexuelle Belästigung) abgeschlossen. Seit Oktober 2023 können sich die Beschäftigten des Geschäftsbereichs außerdem bei der Vertrauensanwältin Melanie Freiin von Neubeck vertraulich und kostenfrei zu Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beraten lassen. Betroffen von sexueller Belästigung sind überwiegend Frauen. Indem derartigen Vorfällen präventiv entgegengewirkt wird, fördern auch diese Maßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz.
- Geschlechtergerechte Sprache: Mit Beschluss vom 30. Januar 2024 hat der Ministerrat klargestellt, dass die Landesverwaltung angehalten ist, eine adressatengerechte, verständliche und geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Jedes Ressort trägt in seinem Geschäftsbereich dafür Sorge, im formalen Schriftverkehr der Landesverwaltung mit bestimmten Adressaten und in Verwaltungsakten das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung und die Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung einzuhalten. Dieser Beschluss ergänzt die bereits seit langem vorhandene Regelung zur geschlechtergerechten Sprache in der VwV Regelungen.

Impressum:

Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen

Referat 12: Personal – Strategische Planung, höherer Dienst, Fortbildung

Willy-Brandt-Str. 41

70173 Stuttgart

Foto Titelseite: Adobe Stock – Monster Zstudio