



Baden-Württemberg  
Ministerium der Justiz  
und für Migration

**Chancengleichheitsplan  
für das  
Ministerium der Justiz und für Migration  
Baden-Württemberg  
2024 bis 2030**

## Vorwort

Das Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg engagiert sich mit Nachdruck für das grundgesetzlich verankerte Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Für den Geltungsbereich dieses Chancengleichheitsplanes lassen sich wichtige Fortschritte und Erfolge feststellen. Im gehobenen und mittleren Dienst sowie bei den Tarifangestellten liegt der Frauenanteil im Ministerium der Justiz und für Migration weit über 50 %. Auch im höheren Dienst geht die Entwicklung in die richtige Richtung, der Frauenanteil ist dort in den letzten Jahren weiter gestiegen. Zudem konnte die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Migration erfreulicherweise deutlich erhöht werden. Während auf der Ebene der Abteilungsleitungen und der Leitung des Landesjustizprüfungsamtes der Frauenanteil unverändert bei 50 % liegt, wurde dieser auf der Ebene der Referatsleitungen von 11 % zum letzten Stichtag auf jetzt 31 % beinahe verdreifacht. Gleichwohl sind Frauen in Führungspositionen insgesamt noch unterrepräsentiert, und es bedarf zusätzlicher Bemühungen, um den Frauenanteil hier weiter zu erhöhen. Daher werden auch während der Laufzeit des vorliegenden Chancengleichheitsplanes Maßnahmen ergriffen, um den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen zu steigern.

Gerne legen wir daher den Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Migration mit Daten zum Stichtag 30. Juni 2024 und Gültigkeit bis zum 30. Juni 2030 vor. Die Inhalte des Chancengleichheitsplans wurden unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Der Personalrat beim Ministerium der Justiz und für Migration hat seine Zustimmung zum Chancengleichheitsplan erteilt.



Elmar Steinbacher  
Ministerialdirektor

# INHALT

<b>I. Vorbemerkung .....</b>	<b>4</b>
1. Allgemeines.....	4
2. Chancengleichheitspläne.....	4
3. Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Migration .....	5
<b>II. Höherer Dienst.....</b>	<b>6</b>
1. Bestandsaufnahme .....	6
2. Bewertung.....	6
3. Zielvorgaben .....	8
<b>III. Gehobener Dienst.....</b>	<b>10</b>
1. Bestandsaufnahme .....	10
2. Bewertung.....	10
3. Zielvorgaben .....	10
<b>IV. Mittlerer Dienst .....</b>	<b>12</b>
1. Bestandsaufnahme .....	12
2. Bewertung.....	12
3. Zielvorgaben .....	13
<b>V. Tarifbeschäftigte.....</b>	<b>14</b>
1. Bestandsaufnahme .....	14
2. Bewertung.....	14
3. Zielvorgaben .....	14
<b>VI. Besetzung von Gremien .....</b>	<b>16</b>
<b>VII. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG.....</b>	<b>17</b>
1. Personelle Maßnahmen .....	17
2. Organisatorische Maßnahmen .....	19
3. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen.....	22
<b>VIII. Tabellenteil .....</b>	<b>24</b>
1. Höherer Dienst.....	24
2. Gehobener Dienst .....	26
3. Mittlerer Dienst.....	27
4. Tarifbeschäftigte .....	28

# I. Vorbemerkung

## 1. Allgemeines

In Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Landesbehörden nach Maßgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016 gefördert.

Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Das Gesetz bezweckt daher die gezielte Förderung von Frauen, 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. Weitere Ziele sind die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

## 2. Chancengleichheitspläne

Gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 ChancenG ist für die Ministerien jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan zu erstellen. Das Chancengleichheitsgesetz legt den Inhalt des Chancengleichheitsplanes und das Verfahren zur Kontrolle desselben fest. Der Chancengleichheitsplan muss gem. § 6 Abs. 1 ChancenG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs enthalten. Der Chancengleichheitsplan hat unter anderem die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Abs. 2 S. 1 ChancenG). Bei Beförderungen und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (§ 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG).

Gleichzeitig ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (§ 6 Abs. 3 ChancenG).

### 3. Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Migration

Dem Ministerium der Justiz und für Migration obliegt die Personalverwaltung für alle Dienste innerhalb des Ministeriums. Mit dem Chancengleichheitsplan für diesen Bereich sollen die durch das Chancengleichheitsgesetz vorgegebenen Anforderungen den spezifischen Bedürfnissen des Ressorts entsprechend umgesetzt, die Instrumente der Förderung der Chancengleichheit eingesetzt und die Erfolge gezielter Förderung der Chancengleichheit transparent gemacht werden.

Der unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erstellte Chancengleichheitsplan für das Ministerium der Justiz und für Migration gilt für die Dauer von sechs Jahren. Er soll bei erheblichen strukturellen Veränderungen angepasst werden.

Stichtag für die gemäß § 6 Abs. 1 S. 3 ChancenG erhobenen Daten ist entsprechend der Vorgabe in § 6 Abs. 1 S. 4 ChancenG der 30. Juni 2024.

## II. Höherer Dienst

### 1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im höheren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Migration zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	B 11	2	1	50 %
	B 9	1	0	0 %
	B 6	5	2	40 %
	B 4	1	1	100 %
	B 3	16	4	25 %
	A 16 / R 2	24	8	33 %
	A 15 / R 1 / R 1 + Z	92	37	40 %
	A 14	14	6	43 %
	A 13	5	2	40 %
	E 15	1	0	0 %
	E 14	2	2	100 %
<b>Summe</b>		<b>163</b>	<b>63</b>	<b>39 %</b>

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

### 2. Bewertung

Für den höheren Dienst im Ministerium der Justiz und für Migration ist zunächst die Besonderheit zu beachten, dass eine beachtliche Zahl von Referatsleiterinnen- und Referatsleiterstellen sowie Referentinnen- und Referentenstellen mit abgeordneten Richterinnen und Richtern beziehungsweise abgeordneten Staatsanwältinnen und Staatsanwälten besetzt ist. Ein vollständiges Bild über die Repräsentanz im höheren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Migration verschafft daher erst die Zusammenschau der beim Ministerium der Justiz und für Migration planmäßigen Beamtinnen und Beamten und vergleichbar Tarifbeschäftigten mit den abgeordneten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.

Das Chancengleichheitsgesetz unterscheidet hinsichtlich der verpflichtenden Zielvorgaben der Chancengleichheitspläne gemäß § 6 ChancenG zwischen Neueinstellungen einerseits und Beförderungen bzw. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten andererseits. Abordnungen an das Ministerium der Justiz und für Migration werden in diesem Chancengleichheitsplan analog den chancengleichheitsgesetzlichen Regelungen über Beförderung bzw. Übertragung höherwertiger Ämter behandelt, weil sie

analog diesen mit einer Auswahl aus dem bestehenden Personalpool einhergehen und also strukturell diesen stärker entsprechen als Neueinstellungen, bei denen auf ein prinzipiell unbegrenztes, externes Bewerberfeld zurückgegriffen werden kann.

Dies vorausgeschickt, ergibt sich folgende Bewertung:

Gegenüber dem Jahr 2018 ist der **Anteil der Frauen im höheren Dienst** (Planstellen und Abordnungen sowie bei den vergleichbar Tarifbeschäftigten) im Ministerium der Justiz und für Migration erfreulicherweise um 3 Prozentpunkte angestiegen. Er liegt zum Stichtag 30.06.2024 bei 39 % gegenüber 36 % zum Stichtag 30.08.2018. Dabei ist sowohl bei der Anzahl der Beamtinnen als auch bei der Anzahl der abgeordneten Richterinnen und Staatsanwältinnen ein Anstieg zu verzeichnen.

Damit sind wir der gesetzlichen Zielvorgabe des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG, bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (hier analog: bei Abordnungen) den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen, erneut nähergekommen. Nachdem im vorangegangenen Chancengleichheitsplan eine deutliche Erhöhung festgestellt werden konnte, hat sich die positive Entwicklung auch bis zum Stichtag 30.06.2024 fortgesetzt.

Das Ziel, den Anteil von **Frauen in Führungspositionen** im Ministerium der Justiz und für Migration im Sinne des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG deutlich zu erhöhen, haben wir erreicht. Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist um 15 Prozentpunkte von 19 % (Stichtag: 30.06.2018) auf 34 % (Stichtag: 30.06.2024) deutlich gestiegen. Unsere Bemühungen der vergangenen Jahre, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen im Ministerium der Justiz und für Migration deutlich zu erhöhen, haben damit Früchte getragen. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen und der Leitung des Landesjustizprüfungsamtes liegt der Frauenanteil erneut bei 50 %. Auf der Ebene der Referatsleitungen wurde der Frauenanteil von 11 % (Stichtag: 30.06.2018) auf 31 % (Stichtag: 30.06.2024) beinahe verdreifacht.

Auch der **Anteil der Teilzeitarbeitsplätze** hat sich im Berichtszeitraum erneut deutlich erhöht. Er liegt zum Stichtag 30.06.2024 bei 15 % gegenüber 9 % zum 30.06.2018. Darüber hinaus hat sich die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze in Führungspositionen seit der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans erhöht. Zum Stichtag werden fünf Referatsleitungen in Teilzeit ausgeübt. Damit wurde das im vergangenen Chancengleichheitsplan gesetzte **Ziel**, den Anteil von Teilzeitplätzen, auch in Führungspositionen, unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Maßnahmen weiter zu steigern, **erreicht**. Insgesamt bleibt der Anteil von Teilzeitplätzen aber weiterhin steigerungsfähig.

### 3. Zielvorgaben

Da Frauen im höheren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Migration (einschließlich der vergleichbar Tarifbeschäftigten) weiterhin unterrepräsentiert sind, ist das Ministerium der Justiz und für Migration nicht nur gemäß § 6 Abs. 2 S. 4, 5 ChancenG verpflichtet, sondern es ist auch unser erklärter Wille, bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Ämter bzw. bei Abordnungen den Anteil von Frauen weiter deutlich zu erhöhen, wobei selbstverständlich der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung stets zu beachten ist.

Bei den Neueinstellungen in den höheren Justizdienst in Baden-Württemberg ist der Frauenanteil in den letzten Jahren insgesamt angestiegen und liegt regelmäßig deutlich über 50 %:

<b>Frauenanteil bei Neueinstellungen (Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte)</b>	<b>Baden</b>	<b>Württemberg</b>	<b>Fachgerichte</b>	<b>insgesamt</b>
2013	45,16 %	67,5 %	50,0 %	56,47 %
2014	40,82 %	56,60 %	42,1 %	44,17 %
2015	60,94 %	67,95 %	63,64 %	64,57 %
2016	64,15 %	58,82 %	71,88 %	62,94 %
2017	53,16 %	63,63 %	66,67 %	60,27 %
2018	38,3 %	65,12 %	46,67 %	53,37 %
2019	61,11 %	59,16 %	59,62 %	59,88 %
2020	67,10 %	64,77 %	72,97 %	67,15 %
2021	63,70 %	63,70 %	50,00 %	62,30 %
2022	71,79 %	63,38 %	50,00 %	66,07 %
2023	58,82 %	43,66 %	53,33 %	50,36 %
2024	70,83 %	55,36 %	41,67 %	58,59 %

Diese personalplanerische Grundausrichtung hat zur Folge, dass der Frauenanteil im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg seit dem letzten Berichtszeitraum konstant hoch ist. Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften im Land liegt er derzeit bei rund 54 %.

Diese Entwicklung *kann* auch in Zukunft dazu beitragen, dass der Anteil der Frauen im Ministerium der Justiz und für Migration weiter steigen wird. Allerdings ist dies keineswegs ein Automatismus. Vielmehr bedarf es weiterhin zusätzlicher Bemühungen, um diese Entwicklung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aktiv zu fördern, denn es besteht offenbar weiterhin die Tendenz, dass Frauen in der Familiengründungsphase allgemein eher bereit sind, berufliche Ambitionen hinter familiäre Belange zurück zu stellen. Dies kann sich negativ oder verzögernd auf die persönliche Karriereentwicklung auswirken.

Die Altersstruktur im höheren Justizdienst des Landes Baden-Württemberg lässt zudem erwarten, dass der Frauenanteil in **Führungspositionen** im Ministerium der Justiz und für Migration in den kommenden Jahren zunehmen wird. Das Ministerium der Justiz und für Migration ist weiterhin bemüht, für die Wiederbesetzung freiwerdender Führungspositionen im Haus fachlich hierfür geeignete Frauen zu gewinnen. Dabei wird wie auch bislang bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese auch mit **Teilzeitkräften** besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere auch Referatsleiterpositionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugewiesen sind.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

### III. Gehobener Dienst

#### 1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im gehobenen Dienst des Ministeriums der Justiz und für Migration zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Gehobener Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 13	35	29	83 %
	A 12	15	10	67 %
	A 11	9	8	89 %
	A 10	9	7	78 %
<b>Summe</b>		<b>68</b>	<b>54</b>	<b>79 %</b>

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

#### 2. Bewertung

Die Bestandsaufnahme weist einen Anteil weiblicher Beschäftigter im gehobenen Dienst von nunmehr 79 % gegenüber 68% zum Stichtag 30.06.2018 auf. Im **Spitzenamt** der Laufbahn (Besoldungsgruppe A 13) stieg die Frauenquote im gleichen Zeitraum von 52 % auf 83 %.

Die Zielvorgabe des § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG, den Anteil weiblicher Beschäftigter in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes deutlich zu erhöhen, wurde damit erreicht.

Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze liegt bei 35 % gegenüber 32 % im vorhergehenden Berichtszeitraum, so dass das im vergangenen Chancengleichheitsplan gesetzte **Ziel**, unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher und organisatorischer Maßnahmen weitere **Teilzeitarbeitsplätze** auszuweisen, ebenfalls **erreicht** wurde.

#### 3. Zielvorgaben

Das Ministerium der Justiz und für Migration trägt weiterhin Sorge, dass eine gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich aufrechterhalten bleibt. Darüber hinaus strebt das Ministerium der Justiz und für Migration an, den **Anteil an Teilzeitstellen**

unter Berücksichtigung der personellen und organisatorischen Möglichkeiten weiter zu erhöhen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

## IV. Mittlerer Dienst

### 1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im mittleren Dienst des Ministeriums der Justiz und für Migration zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Mittlerer Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 10 + Z	7	4	57 %
	A 10	5	3	60 %
	A 9	8	7	88 %
	A 8	14	9	64 %
	A 7	0	0	0 %
	A 6	0	0	0 %
<b>Summe</b>		<b>34</b>	<b>23</b>	<b>68 %</b>

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

### 2. Bewertung

Gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum ist die **Frauenquote** im mittleren Dienst von 59 % auf 68 % gestiegen.

In den **Spitzenämtern** der Laufbahn liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter in Besoldungsgruppe A 10 bei 60 % und in Besoldungsgruppe A 10 + Z bei 57 %. Der Frauenanteil in den Spitzenämtern der Laufbahngruppe ist damit seit dem vorhergehenden Berichtszeitraum (30.06.2018: Besoldungsgruppen A 9 mit Amtszulage und A 9: 67 %) leicht zurückgegangen. Aufgrund des kleinen Personalbestands in diesen Besoldungsgruppen kann dies als normale Schwankung betrachtet werden. Bereits in der Besoldungsgruppe A 9 liegt der Frauenanteil sehr viel höher. Dies wird sich in den kommenden Jahren und mit weiteren Beförderungsrunden voraussichtlich auch auf die Repräsentanz von Frauen in den Spitzenämtern auswirken.

Der Anteil der **Teilzeitarbeitsplätze** ist etwas gesunken und liegt bei 26 % gegenüber 38 % zum Stichtag 30.06.2018. Dies lässt sich im Wesentlichen mit einer im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum geänderten Altersstruktur und anderen Lebensphasen der betreffenden Kolleginnen und Kollegen erklären.

### 3. Zielvorgaben

Das Ministerium der Justiz und für Migration trägt weiterhin Sorge, dass eine gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich erhalten bleibt.

Es wird angestrebt, bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Ämter den Anteil von Frauen weiter deutlich zu erhöhen, wobei selbstverständlich der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung stets zu beachten ist.

Der Anteil von **Teilzeitarbeitsplätzen** soll künftig unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

## V. Tarifbeschäftigte

### 1. Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand der Angestellten des Ministeriums der Justiz und für Migration zeigt zum Stichtag folgendes Gesamtbild:

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	E 13	0	0	0 %
	E 12	1	1	100 %
	E 11	1	1	100 %
	E 9	5	5	100 %
	E 8	2	2	100 %
	E 7	7	7	100 %
	E 6	33	29	88 %
	E 5	3	3	100 %
	E 4	4	0	0 %
	E 3	5	3	60 %
	E 2	1	1	100 %
	Auszubildende	0	0	0 %
<b>Summe</b>		<b>62</b>	<b>52</b>	<b>84 %</b>

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übersichten im Tabellenteil verwiesen.

### 2. Bewertung

Der Anteil weiblicher Beschäftigter im Tarifbereich liegt zum Stichtag 30.06.2024 bei 84 % und ist damit gegenüber dem Anteil zum Stichtag 30.06.2018 leicht zurückgegangen. Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** beträgt nunmehr 30 % gegenüber 35 % zum Stichtag 30.06.2018. In den **Spitzenämtern** E 12 und E 11 sind Frauen mit 100 % vertreten.

### 3. Zielvorgaben

Das Ministerium der Justiz und für Migration setzt sich weiterhin dafür ein, dass eine gute Repräsentation von Frauen in diesem Bereich auch zukünftig erhalten bleibt. Zusätzlich soll der **Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen** in Zukunft unter Berücksichtigung der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Kapitel VII. dieses Chancengleichheitsplans verwiesen.

## VI. Besetzung von Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2017 grundsätzlich mindestens 40 % der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen, § 13 Abs. 1 S. 4 ChancenG. Gremien in diesem Sinne sind nach § 13 Abs. 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. Gemäß § 13 Abs. 5 ChancenG sind Ausnahmen nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Seit dem 1. Januar 2019 besteht gemäß § 13 Absatz 1 ChancenG das Ziel, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Gremien auf 50 % zu erhöhen. Steht dem Land insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

Zu beachten ist allerdings, dass hinsichtlich der überwiegenden Zahl der Gremien, auf deren Besetzungsauswahl das Ministerium der Justiz und für Migration Einfluss nehmen kann, die Ausnahmeregelung nach § 13 Absatz 5 ChancenG zur Anwendung kommt, da die Mandatsausübung an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat bzw. aufgrund besonderer Fachkunde erfolgt.

Vorliegend wurden ausschließlich Gremiensitze berücksichtigt, auf deren Besetzungsauswahl das Ministerium der Justiz und für Migration tatsächlich Einfluss nehmen kann. Vor diesem Hintergrund liegt der Anteil der Frauen an den vom Ministerium der Justiz und für Migration zu entsendenden Gremien, für die dem Land mehr als zwei Gremiensitze zustehen und für die eine Ausnahme nach § 13 Abs. 5 ChancenG nicht besteht, zum Stichtag 30.06.2024 bei exakt 50 %. Demgegenüber waren es zum Stichtag 30.06.2018 noch 39 %. Die Vorgaben des ChancenG sind somit erfüllt.

## VII. Personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Das Ministerium der Justiz und für Migration bekennt sich zu den Zielen des Chancengleichheitsgesetzes, insbesondere zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Mann und Frau im Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Justiz stellt sich diesen Aufgaben mit besonderem Engagement und Nachdruck. Als Zeichen dieses besonderen Engagements wurde das Ministerium der Justiz und für Migration im Juni 2023 bereits zum vierten Mal mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ für familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet. Im Rahmen des Audits will das Ministerium der Justiz und für Migration diese Anstrengungen fortsetzen, die bestehenden Maßnahmen auf den Prüfstand stellen, zusätzliche Impulse aufnehmen und so unsere familienbewusste Personalpolitik konsequent fortentwickeln.

Das Ministerium der Justiz und für Migration ist bestrebt, die Erreichung der Ziele insbesondere durch folgende Maßnahmen zu befördern:

### 1. Personelle Maßnahmen

a) Das Ministerium der Justiz und für Migration wird weiterhin bemüht sein, für die Wiederbesetzung freiwerdender **Führungspositionen** unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung fachlich geeignete Frauen zu gewinnen. Dabei wird bei jeder freiwerdenden Stelle sorgfältig geprüft werden, ob diese auch mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere Positionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugeordnet sind.

Zwischenzeitlich ist im Ministerium der Justiz und für Migration auf der Ebene der Referatsleiterinnen und Referatsleiter auch das Modell des „Jobsharings“ etabliert. Hierbei nehmen zwei gleichrangige, (in der Regel) in Teilzeit tätige Beschäftigte eine geteilte Referatsleitung gemeinsam wahr. Auch dieses Modell soll künftig weiter gefördert werden.

b) Bei der **Abordnung** von Referentinnen und Referenten an das Ministerium der Justiz und für Migration wird auch in Zukunft sorgfältig geprüft, ob die zu besetzende Stelle mit Teilzeitkräften besetzt werden kann. Für eine entsprechende Teilung sind insbesondere wiederum Positionen geeignet, denen voneinander abgrenzbare Aufgabenbereiche zugewiesen sind.

c) Es existieren mittlerweile umfassende **Personalentwicklungskonzepte** für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, den gehobenen Dienst sowie für den Unterstützungsbereich. Diese wurden gemeinsam mit der Justizpraxis erarbeitet und haben sich in den vergangenen Jahren bewährt. Sie werden fortlaufend aktualisiert. Die Personalentwicklungskonzepte thematisieren selbst die „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ umfänglich und enthalten konkrete Ansätze zur Umsetzung dieses Ziels. Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich an Frauen und Männer. Kolleginnen und Kollegen gleich welchen Geschlechts sollen in der Lage sein, trotz Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen ihren Beruf auszuüben, sich weiterzuentwickeln sowie – je nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – ein Beförderungssamt zu erlangen, wenn sie es anstreben.

d) Das Angebot an **Teilzeitarbeitsplätzen** im Ministerium der Justiz und für Migration soll entsprechend etwaigem Bedarf und unter Berücksichtigung personeller und organisatorischer Rahmenbedingungen für Angehörige aller Laufbahngruppen weiter ausgeweitet werden.

e) Das **Jahresgespräch** stellt ein zentrales Instrument moderner Personalentwicklung dar und richtet sich an alle Beschäftigten. Es wird mit den jeweiligen Vorgesetzten geführt und bietet einen geschützten Rahmen, um Themen der Zusammenarbeit sowie individuelle Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten offen zu besprechen.

Vorgesetzte sind angehalten, gezielt auf Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen und insbesondere Frauen bei entsprechender Eignung und Befähigung zur Übernahme von Führungsaufgaben zu ermutigen. In diesem Zusammenhang sollen auch Möglichkeiten des Führens in Teilzeit sichtbar gemacht und weiter etabliert werden. Zugleich soll besprochen werden, wie Beschäftigte in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung gefördert werden können, ob beispielsweise ein Einzelcoaching sinnvoll ist oder ob sie für Sonderaufgaben oder Sonderverwendungen infrage kommen. Ziel ist es, Potenziale zu fördern, mögliche Karrierehemmnisse zu identifizieren und konkrete Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Ein fester Bestandteil des Jahresgesprächs ist zudem die Auseinandersetzung mit der individuellen Lebenssituation der Beschäftigten. So sollen etwa Aspekte der Verein-

barkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflegeverantwortung integraler Bestandteil des Gesprächsablaufs sein. Gemeinsam sollen mögliche Belastungen erkannt, Unterstützungsbedarfe ermittelt und geeignete Maßnahmen gefunden werden, etwa flexible Arbeitszeitlösungen, Beratungsangebote bei Pflegeverantwortung oder Hinweise auf das behördliche Gesundheitsmanagement.

Ein Leitfaden zum Jahresgespräch, der in gedruckter und digitaler Form zur Verfügung steht, bietet praxisnahe Hilfestellungen für die Gesprächsführung. Checklisten für Führungskräfte und Beschäftigte erleichtern die Vorbereitung und unterstützen dabei, das Gespräch strukturiert, zielgerichtet und im Sinne einer chancengerechten Personalentwicklung durchzuführen.

f) Zudem soll dafür Sorge getragen werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der **Erstellung dienstlicher Beurteilungen** (§ 5 BeurtVO-LRiStAG, § 4 BeurtVO) verwirklicht wird. Durch gezielte, vom Justizministerium angebotene Schulungen für Führungskräfte sollen diese für die Notwendigkeit und die Herausforderungen einer geschlechtergerechten Beurteilung sensibilisiert werden. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass bei der Beurteilung die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen (§ 11 Abs. 2 ChancenG) berücksichtigt werden. Die zu Beurteilenden sollen animiert werden, diese Kompetenzen in das Beurteilungsverfahren einzubringen (vgl. § 12 Satz 4 BeurtVO-LRiStAG). Darüber hinaus ist unter Wahrung der Anonymität über die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden, einschließlich der Verwirklichung des Auftrags der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu berichten, um Unterschiede bei der Regelbeurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten sichtbar zu machen (vgl. § 21 Satz 1 BeurtVO-LRiStAG). Soweit geboten, soll der Bericht Handlungsempfehlungen enthalten (vgl. § 21 Satz 2 BeurtVO-LRiStAG). Hierdurch sollen etwaige Ungleichbehandlungen abgebaut werden.

## 2. Organisatorische Maßnahmen

a) Der Ausbau von **Betreuungsplätzen** für Kleinkinder ist ein Schlüssel zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als besonders personalintensives Ressort mit einem hohen Frauenanteil hat sich die Justiz schon frühzeitig des Themas angenommen und erfolgreich mehrere Modellprojekte zur Kindertagesbetreuung in Stuttgart, Karlsruhe, Tübingen, Freiburg, Heilbronn, Heidelberg, Bruchsal, Rottweil, Karlsruhe und Mannheim initiiert.

Für die Kinder von Justizangehörigen stehen derzeit 211 Ganztagesbetreuungsplätze zur Verfügung. Alle Betreuungsangebote werden als Kooperationsprojekte der Justiz mit lokalen Trägern von Kindertageseinrichtungen (Kommunen, Kirchen, Sozialverbände, usw.) ausgestaltet.

Die Angebote stehen allen Justizangehörigen offen.

Für die Angehörigen des Ministeriums der Justiz und für Migration bieten insbesondere die beiden Kindertagesstätten in Stuttgart, das Kinderländle und die Kita Neckarlöwen, einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alleine in Stuttgart stehen derzeit 95 Vollzeit-Betreuungsplätze für Kinder von Justizangehörigen zur Verfügung.

b) Als Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt die Ermöglichung des **Arbeitens außerhalb der Dienststelle** von zentraler Bedeutung.

Seit Veröffentlichung des letzten Chancengleichheitsplans wurden hier erhebliche Fortschritte erzielt.

In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit den Obergerichten, Generalstaatsanwaltschaften und Personalvertretungen sind zwei umfassend anwendbare Dienstvereinbarungen zur „Arbeit außerhalb der Dienststelle“ erarbeitet worden, die zum Jahresbeginn 2022 die bis dahin bestehenden Einzelprogramme abgelöst haben. Die „Dienstvereinbarung zwischen dem Ministerium der Justiz und für Migration und dem Hauptpersonalrat über das Arbeiten außerhalb der Dienststelle für Beschäftigte i.S.v. § 4 LPVG“ findet auf alle Bediensteten Anwendung, die in einer Justizbehörde des Landes beschäftigt sind – und damit auch für das Ministerium der Justiz und für Migration.

Die Dienstvereinbarung gibt einen flexiblen – durch individuelle Vereinbarungen näher ausgestalteten – Rahmen für die unterschiedlichen Formen der Arbeit außerhalb der Dienststelle in der Justiz vor, namentlich für Telearbeit und Homeoffice. Damit regelt sie die Tätigkeit außerhalb der Dienststelle als Bestandteil einer modernen Arbeitswelt, fördert die Flexibilisierung des Arbeitsortes und ermöglicht es den Bediensteten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, regelmäßig auch außerhalb der Dienststelle zu arbeiten. Richtwert für den zeitlichen Umfang von Homeoffice sind dabei zwei Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Bediensteten. Eine entsprechende Bewilligung setzt kein besonderes schutzwürdiges Interesse auf Seiten der bzw. des Bediensteten voraus.

Von der Möglichkeit des Arbeitens außerhalb der Dienststelle machen nach der letzten Erhebung über 80 % der Belegschaft des Ministeriums Gebrauch. Die hohe Teilnehmerzahl belegt, dass die Arbeit außerhalb der Dienststelle mittlerweile im Ministerium fest etabliert ist. Im Rahmen des audits „berufundfamilie“ werden die Erfahrungen mit der Dienstvereinbarung nun evaluiert.

c) Kolleginnen und Kollegen, die aus familiären, gesundheitlichen oder sonstigen Gründen für längere Zeit nicht im Dienst waren, stoßen bei ihrer Rückkehr oft auf viele Veränderungen und Neuerungen. Die Justiz hat sich für ein **modernes Wiedereinstiegsmanagement** entschieden, das deutlich über die sozialgesetzlich geregelten Maßnahmen hinausgeht. Dieses Wiedereinsteigermanagement wurde im Rahmen der Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte entwickelt. Ein Wiedereinstiegsmanagement steht in angepasster Form auch den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes sowie den vergleichbaren Tarifbeschäftigten zur Verfügung.

d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind zudem berechtigt, im Bedarfsfall ihre **Kinder zur Arbeit** mitzubringen. Um die Kinderbetreuung zu unterstützen, stehen in beiden Gebäuden des Ministeriums sogenannte "Spielkisten" zur Verfügung, die auch in die Büros mitgenommen werden dürfen, um die Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz zu erleichtern.

e) Auch Kolleginnen und Kollegen, die mit der **Pflege naher Angehöriger** betraut sind, finden im Intranet der Justiz Baden-Württemberg eine Vielzahl von Informationen, insbesondere auch Verlinkungen zu Beratungs- und Unterstützungsstellen. Bei Rückfragen steht der am Ministerium der Justiz und für Migration ernannte Pflegelotse zur Verfügung. Das bestehende Informationsangebot zum Thema Pflege von Angehörigen im Intranet soll auch in Zukunft aktualisiert und ergänzt werden. Ferner werden in regelmäßigen Abständen Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ angeboten.

f) Coachings können einen wichtigen Beitrag zur individuellen beruflichen Entwicklung leisten und in herausfordernden Situationen unterstützen. Im Rahmen des Programms „**Einzelcoaching in der Justiz**“ haben Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, Coachings im Rahmen der Dienstzeit in Anspruch zu nehmen. Als mögliche Themen kommen beispielhaft das Arbeits- und Zeitmanagement, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bewältigung von dienstlichen Konflikten in Betracht. Die Teilnahme ist freiwillig, anonym und vertraulich. Das Einzelcoaching ist pro Person in der Regel auf drei Einheiten à zwei Stunden begrenzt. Vor Ort kann zwischen verschiedenen Coaches ausgewählt werden. Die organisatorische Abwicklung des Einzelcoachings erfolgt über eine zentrale Ansprechpartnerin beziehungsweise einen

zentralen Ansprechpartner, die gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Das Einzelcoaching steht auch Auszubildenden sowie Anwältinnen und Anwältern offen.

g) Bisher sind Frauen in Führungspositionen in der Justiz noch immer unterrepräsentiert. Durch das seit 2023 zunächst im Bezirk des Landgerichts Stuttgart erfolgreich pilotierte **Mentorinnenprogramm** soll das Bewusstsein von Assessorinnen für die eigene Karriereplanung geschärft und so perspektivisch der Anteil der Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Im Pilotprojekt stehen erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen den ihnen zugeordneten Mentees in Kleingruppen als Ratgeberinnen zur Seite. Darüber hinaus geben Veranstaltungen mit externen Referenten Impulse und regen dazu an, sich bewusst mit Themen des beruflichen Fortkommens auseinanderzusetzen. Unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse wird die landesweite Ausweitung des Programms geprüft.

h) Zudem werden nunmehr auf der Homepage im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen des Ministeriums der Justiz und für Migration für Bewerberinnen und Bewerber **Informationen zur Chancengleichheit** bereitgestellt.

### 3. Fortbildende und qualifizierende Maßnahmen

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen in der Justiz auf Landesebene, an der Deutschen Richterakademie und im Rahmen des überregionalen Rechtspfleger-Fortbildungsverbandes. Die Teilnehmerauswahl erfolgt unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Personalvertretungsgremien und der Chancengleichheitsbeauftragten. Maßgebliche Kriterien der nicht anhand von geschlechtsspezifischen Merkmalen vorzunehmenden Auswahl sind der Fortbildungsbedarf und das Fortbildungsinteresse der Bewerberinnen und Bewerber.

Zum zentralen Fortbildungsprogramm des Ministeriums der Justiz und für Migration gehören Formate, die unmittelbar den Zielen des Chancengleichheitsgesetzes (Förderung des beruflichen Vorankommens von Frauen in der Verwaltung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf) dienen. Außerdem werden digitale Fortbildungsmöglichkeiten gezielt genutzt, um Teilzeitbeschäftigten und weiteren Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen.

Zum zentralen Fortbildungsprogramm gehören zunächst regelmäßig angebotene **Tagungen der Beauftragten für Chancengleichheit** in der Justiz, bei denen aktuelle Fragen und Probleme diskutiert werden können. Die Tagungsprogramme werden von der (bzw. den) Beauftragten für Chancengleichheit beim Ministerium der Justiz und

für Migration gestaltet. Das im Jahresturnus angebotene **Seminar für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger** wendet sich an beurlaubte Beschäftigte in der Justiz, die wieder in das Berufsleben zurückgekehrt sind oder demnächst zurückkehren wollen. Im Zentrum der Tagung steht der Aspekt des Zeit- und Selbstmanagements unter dem Gesichtspunkt der Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Diesen Themen widmen sich auch weitere laufbahnübergreifend angebotene Seminare zum Zeit- und Selbstmanagement und zum Arbeiten im Homeoffice.

Außerdem sind in den letzten Jahren vermehrt **digitale Formate** eingesetzt worden, um Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Teilnahme an Veranstaltungen zu ermöglichen. Vor allem für solche Personen besonders relevante Veranstaltungen (wie das Seminar für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger), aber auch weitere Fortbildungen werden nunmehr, wenn es durchführbar ist, nicht nur digital, sondern auf mehrere Vormittage verteilt angeboten, um den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern.

Die neu konzipierten Programme für Führungskräfte nehmen zudem in den Blick, dass die Umsetzung der Chancengleichheit vor Ort eine Führungsaufgabe darstellt. Zudem erhalten Führungskräfte, auch wenn sie in Teilzeit beschäftigt sind, die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in Anbetracht ihrer eigenen Lebens- und Laufbahnentwicklung passgenau und fortlaufend weiterzuentwickeln. Unter anderem bieten wir ein **Fortbildungsangebot für Teilzeitführkräfte** an, das sich Fragen der Organisation und des Zeitmanagements, auch in Zeiten besonderer Belastung, widmet und einen Raum für Vernetzung schafft. Ergänzt wird dies um Angebote zu den Aspekten der gesunden Führung im Rahmen des zentral durchgeführten Seminarangebots des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

## VIII. Tabellenteil

### 1. Höherer Dienst

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beschäftigte insgesamt):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	B 11	2	1	50 %
	B 9	1	0	0 %
	B 6	5	2	40 %
	B 4	1	1	100 %
	B 3	16	4	25 %
	A 16 / R 2	24	8	33 %
	A 15 / R 1 / R 1 + Z	92	37	40 %
	A 14	14	6	43 %
	A 13	5	2	40 %
	E 15	1	0	0 %
	E 14	2	2	100 %
<b>Summe</b>		<b>163</b>	<b>63</b>	<b>39 %</b>

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Teilzeitbeschäftigte):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungsgruppe	Bedienstete			
		insgesamt	Anteil Teilzeit- bedienstete insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 16 / R 2	5	21 %	4	80 %
	A 15 / R 1 / R 1 + Z	16	17 %	14	88 %
	A 14	4	29 %	4	100 %
<b>Summe</b>		<b>25</b>	<b>15 %</b>	<b>22</b>	<b>88 %</b>

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beurlaubte/Elternzeit):

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungsgruppe	Beurlaubte Bedienstete			
		insgesamt	Anteil Beur- laubter insgesamt	davon Frauen	Anteil beur- laubter Frauen
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>

**Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben):**

Höherer Dienst (und vergleichbar Tarifbeschäftigte)	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	B 11	2	1	50%
	B 9	1	0	0 %
	B 6	5	2	40 %
	B 4	1	1	100 %
	B 3 / R 2	26	8	31 %
<b>Summe</b>		<b>35</b>	<b>12</b>	<b>34 %</b>

## 2. Gehobener Dienst

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beschäftigte insgesamt):

Gehobener Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 13	35	29	83 %
	A 12	15	10	67 %
	A 11	9	8	89 %
	A 10	9	7	78 %
<b>Summe</b>		<b>68</b>	<b>54</b>	<b>79 %</b>

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Teilzeitbeschäftigte):

Gehobener Dienst	Besoldungsgruppe	Teilzeitbedienstete			
		insgesamt	Anteil Teilzeitbedienstete insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 13	17	49 %	16	94 %
	A 12	5	33 %	5	100 %
	A 11	1	11 %	1	100 %
	A 10	1	11 %	1	100 %
<b>Summe</b>		<b>24</b>	<b>35 %</b>	<b>23</b>	<b>96 %</b>

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beurlaubte/Elternzeit):

Gehobener Dienst	Besoldungsgruppe	Beurlaubte Bedienstete			
		insgesamt	Anteil Beurlaubter gesamt	davon Frauen	Anteil beurlaubter Frauen
	A 13	5	14 %	5	100 %
	A 12	1	7 %	1	100 %
<b>Summe</b>		<b>6</b>	<b>9 %</b>	<b>6</b>	<b>100 %</b>

### 3. Mittlerer Dienst

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beschäftigte insgesamt):

Mittlerer Dienst	Besoldungsgruppe	Bedienstete		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 10 + Z	7	4	57 %
	A 10	5	3	60 %
	A 9	8	7	88 %
	A 8	14	9	64 %
<b>Summe</b>		<b>34</b>	<b>23</b>	<b>68 %</b>

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Teilzeitbeschäftigte):

Mittlerer Dienst	Besoldungsgruppe	Teilzeitbedienstete			
		insgesamt	Anteil Teilzeitbedienstete insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	A 10 + Z	2	29 %	2	100 %
	A 10	2	40 %	2	100 %
	A 9	3	38 %	3	100 %
	A 8	2	14 %	2	100 %
<b>Summe</b>		<b>9</b>	<b>26 %</b>	<b>9</b>	<b>100 %</b>

#### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beurlaubte/Elternzeit):

Mittlerer Dienst	Besoldungsgruppe	Beurlaubte Bedienstete			
		insgesamt	Anteil Beurlaubter gesamt	davon Frauen	Anteil beurlaubter Frauen
	A 8	1	7 %	1	100 %
<b>Summe</b>		<b>1</b>	<b>7 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>

## 4. Tarifbeschäftigte

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beschäftigte insgesamt):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beschäftigte		
		insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	E 12	1	1	100 %
	E 11	1	1	100 %
	E 9	5	5	100 %
	E 8	2	2	100 %
	E 7	7	7	100 %
	E 6	33	29	88 %
	E 5	3	3	100 %
	E 4	4	0	0 %
	E 3	5	3	60 %
	E 2	1	1	100 %
<b>Summe</b>		<b>62</b>	<b>52</b>	<b>84 %</b>

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Teilzeitbeschäftigte):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte			
		insgesamt	Anteil Teilzeitbeschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
	E 12	1	100 %	1	100 %
	E 11	0	0 %	0	0 %
	E 9	2	50 %	2	100 %
	E 8	0	0 %	0	0 %
	E 7	0	0 %	0	0 %
	E 6	14	42 %	13	93 %
	E 5	1	33 %	1	100 %
	E 4	0	0 %	0	0 %
	E 3	1	20 %	0	0 %
	E 2	1	100 %	1	100 %
<b>Summe</b>		<b>20</b>	<b>32 %</b>	<b>18</b>	<b>90 %</b>

### Personal-Ist-Bestand am 30.06.2024 (Beurlaubte/Elternzeit):

Tarifbeschäftigte	Entgeltgruppe	Beurlaubte			
		insgesamt	Anteil Beurlaubter gesamt	davon Frauen	Anteil beurlaubter Frauen
	E 6	3	15 %	3	100 %
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>15 %</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>