

Zwischenbericht
zum
Chancengleichheitsplan
des
Ministeriums für Kultus, Jugend
und Sport Baden-Württemberg

zum Stichtag 30. Juni 2023



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
1. Allgemeines	5
2. Personalbestand	5
3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	6
a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes u. vergleichbare Entgeltgruppen	7
b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes u. vergleichbare Entgeltgruppen	8
c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes u. vergleichbare Entgeltgruppen	9
4. Teilzeitbeschäftigung	10
5. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen	13
6. Beförderungen und Höhergruppierungen	15
7. Beurlaubungen	16
8. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	16
9. Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	17
10. Gremien	17
II. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans	19
1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen	19
2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	20

Vorbemerkung

Das Kultusministerium hat im Jahr 2020 einen Chancengleichheitsplan für die Jahre 2020 bis 2026 aufgestellt und veröffentlicht.

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur bestehende Nachteile für Frauen identifiziert und durch geeignete Maßnahmen das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden.

Nach § 8 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) ist nach drei Jahren der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen.

Hierfür wurden folgende Daten zum Stichtag 30. Juni 2023 jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen,
- die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- die Zahl der Beurlaubten,
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie
- die Gremienbesetzung nach § 13.

Auf dieser Basis kann beurteilt werden, welche Maßnahmen erfolgreich zur Erhöhung des Frauenanteils beigetragen haben und welche Bereiche stärker in den Blick genommen werden sollten, um mit zielgerichteten Maßnahmen eine Erhöhung der Frauenanteile zu erreichen. Der Zwischenbericht dient dazu, die bisherige Personalentwicklung zu überprüfen und den gegenwärtigen Gegebenheiten gegebenenfalls neu anzupassen.

Die Förderung der Chancengleichheit ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen und soll als Querschnittsaufgabe in allen Organisationseinheiten des Kultusministeriums verwirklicht werden. Dies umfasst neben dem Personalbereich ausdrücklich auch die Verantwortung aller Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen des Hauses.

Ziel des Kultusministeriums ist neben der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter insbesondere die Schaffung gerechter und moderner Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht, sich zu verwirklichen.

Daniel Hager-Mann

Ministerialdirektor

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

1. Allgemeines

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan zum Stichtag 30. Juni 2023 erfasst alle Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg ist, einschließlich der an eine andere Dienststelle abgeordneten Personen und der ohne Bezüge Beurlaubten.

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

Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle an das Kultusministerium abgeordnet sind, werden beim Personalkörper der jeweiligen anderen Dienststelle berücksichtigt.

Nach § 4 Absatz 6 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Nachfolgend wird dargestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und wie die im letzten Chancengleichheitsplan vom 30. Juni 2020 festgelegten Zielvorgaben erfüllt werden konnten.

2. Personalbestand

Der Personalbestand des Kultusministeriums umfasste zum Stichtag insgesamt 368 Beschäftigte. 238 Beschäftigte waren Frauen, was einem Frauenanteil von 65 % entspricht. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan vom 30. Juni 2020 ist der Anteil der Frauen um vier Prozentpunkte gestiegen.

Im Gesamtpersonalbestand des Kultusministeriums liegt somit weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

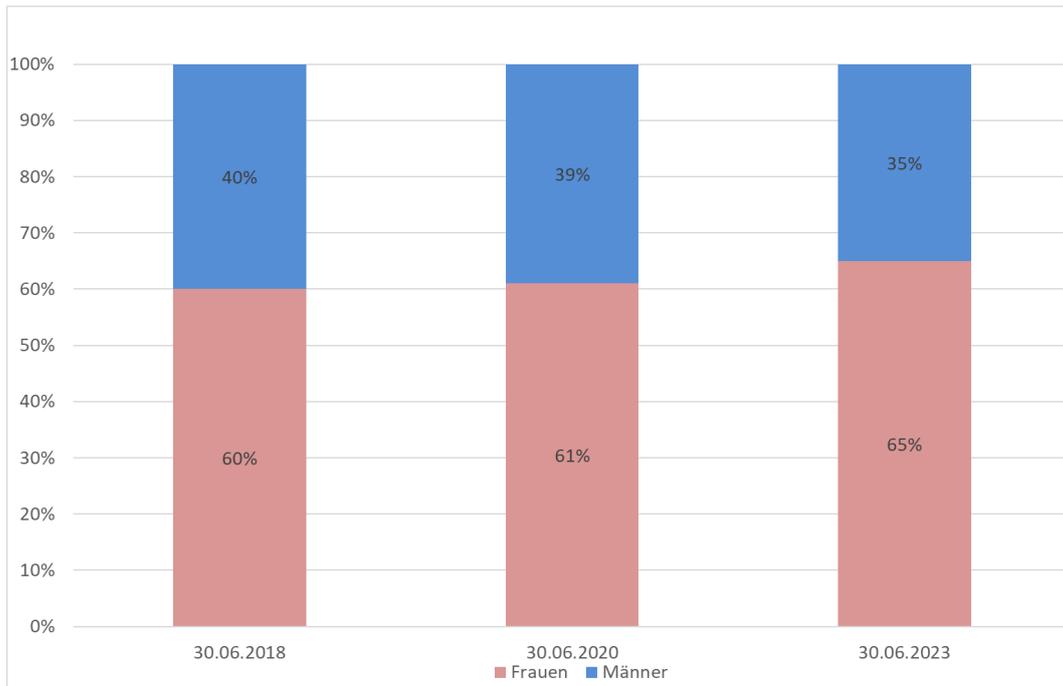


Abbildung 1: Vergleich der Beschäftigten des Kultusministeriums Stichtag 30.06.2018/30.06.2020/30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

3. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Von den zum Stichtag insgesamt 368 Beschäftigten sind 102 Personen dem mittleren Dienst, 81 Personen dem gehobenen Dienst und 185 Personen dem höheren Dienst zuzuordnen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile insgesamt und in den jeweiligen Laufbahngruppen:

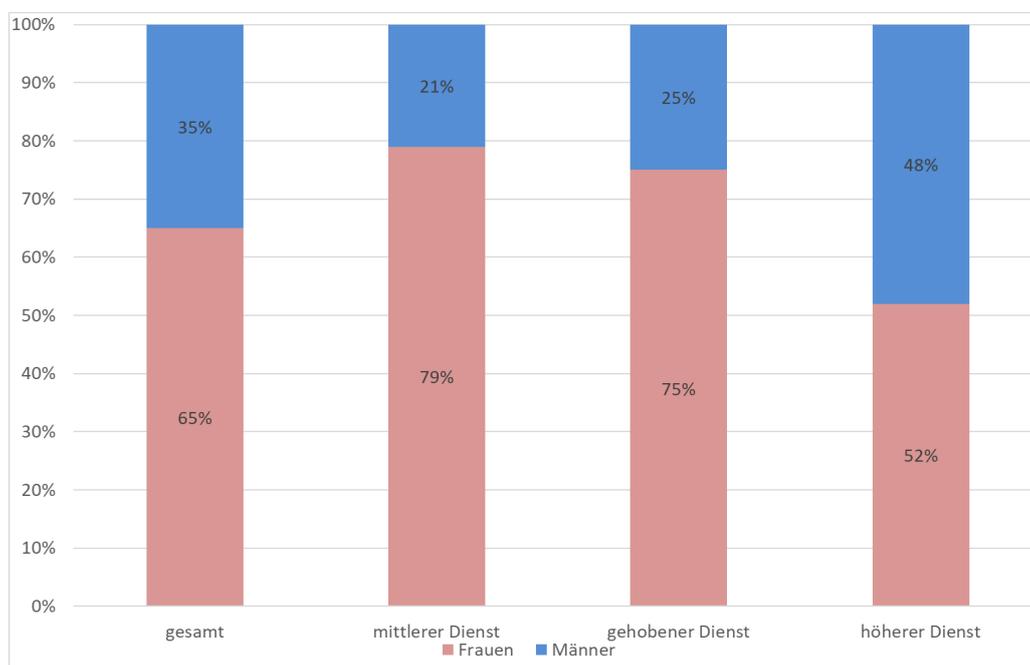


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur im Kultusministerium zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan ist der Frauenanteil im mittleren Dienst um zwei Prozentpunkte auf 79 % gestiegen. Im gehobenen Dienst stieg der Anteil der Frauen um einen Prozentpunkt auf 75 %. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist deutlich um neun Prozentpunkte auf 52 % gestiegen. Somit liegt zum Stichtag 30. Juni 2023 erstmals keine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich des höheren Dienstes mehr vor.

Im Folgenden werden die einzelnen Laufbahngruppen im Detail dargestellt:

a) Laufbahngruppe des mittleren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes 79 %. In diesem Bereich sind die Frauen sehr gut repräsentiert.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des mittleren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

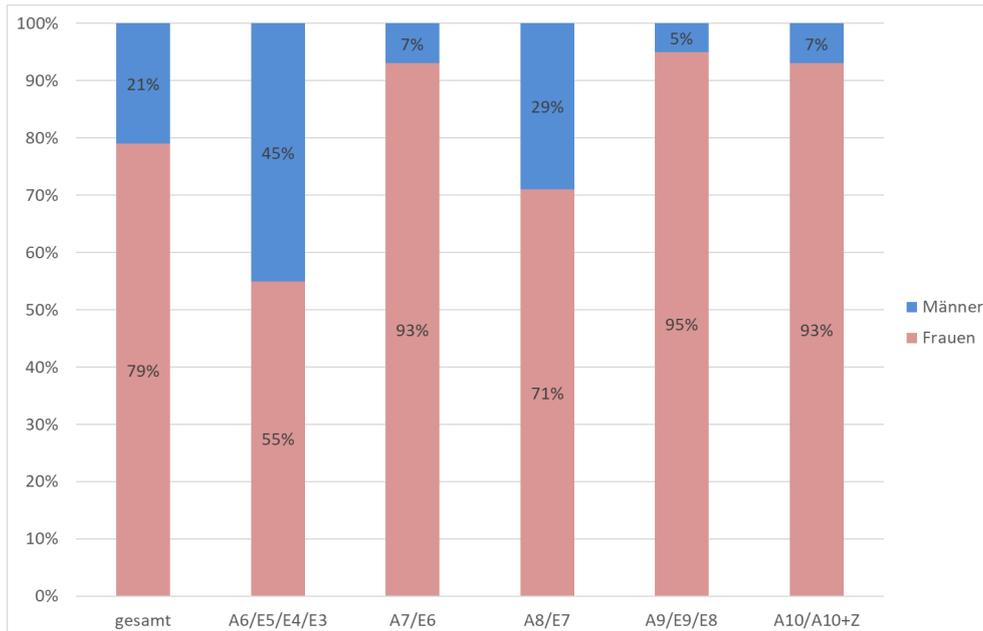


Abbildung 3: Beschäftigte im mittleren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

In den Ämtern der Laufbahn A6/E5/E4/E3 ist der Frauenanteil von 62 % auf 55 % gesunken. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A7/E6 ist der Anteil der Frauen von 96 % auf 93 % und in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A8/E7 von 100 % auf 71 % ebenfalls gesunken. Der Anteil der Frauen ist in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/E9/E8 von

91 % auf 95 % gestiegen. In den Ämtern der Laufbahn A10/A10+Z beträgt der Frauenanteil 93 %. Hier gab es bei der letzten Auswertung keine Beschäftigten, die dieser Besoldungsgruppe angehörten.

Obwohl der Anteil der Frauen zum Stichtag 30.06.2023 im Vergleich zum Jahr 2020 in den meisten Besoldungs-/Entgeltgruppen des mittleren Dienstes gesunken ist, liegt weiterhin in allen Bereichen eine meist sehr deutliche Überrepräsentanz von Frauen vor. Ein Handlungsbedarf ist vor diesem Hintergrund nicht gegeben.

b) Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes 75 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in diesem Bereich weiterhin nicht vor.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des gehobenen Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

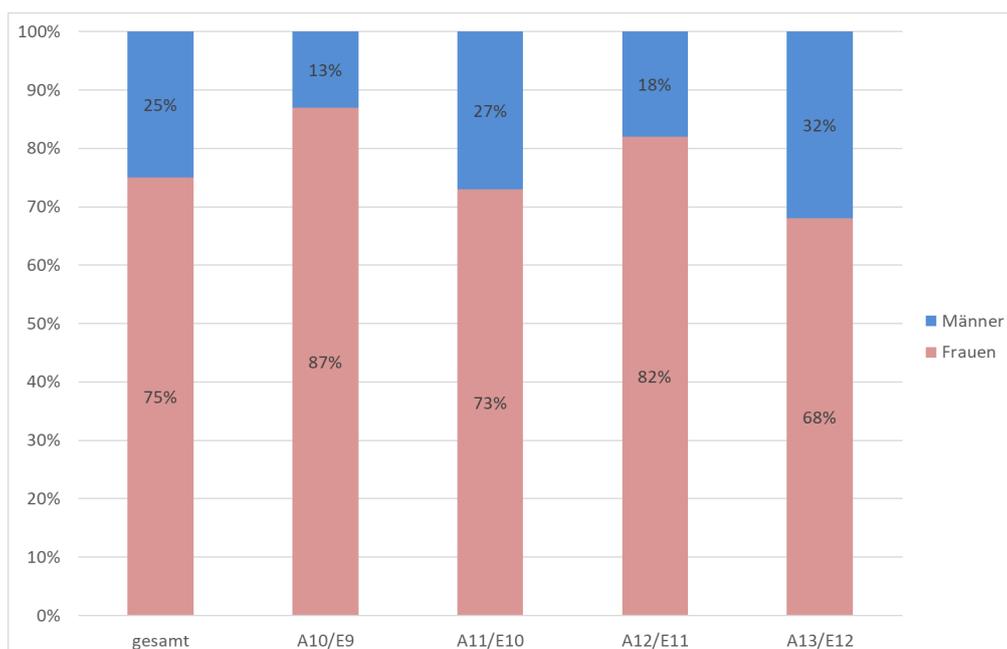


Abbildung 4: Beschäftigte im gehobenen Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

In den Ämtern der Laufbahn E 9 und A 10 ist der Frauenanteil von 91 % auf 87 % gesunken. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 11/E 10 ist der Anteil der Frauen von 67 % auf 73 % und bei Besoldungs-/Entgeltgruppe A 12/E 11 von 78 % auf 82 %

gestiegen. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes A 13/E 12 überwog der Anteil der Frauen mit insgesamt 68 % weiterhin konstant.

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes liegt eine sehr deutliche Überrepräsentanz von Frauen vor. Ein Handlungsbedarf ist vor diesem Hintergrund nicht gegeben.

c) Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag betrug der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes 52 %. Gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan 2020 ist der Frauenanteil in diesem Bereich um neun Prozentpunkte gestiegen. Somit ist hier erstmals eine Überrepräsentanz von Frauen gegeben.

Die Frauenanteile an den Beschäftigten des höheren Dienstes insgesamt und aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ergeben sich aus der nachstehenden Abbildung:

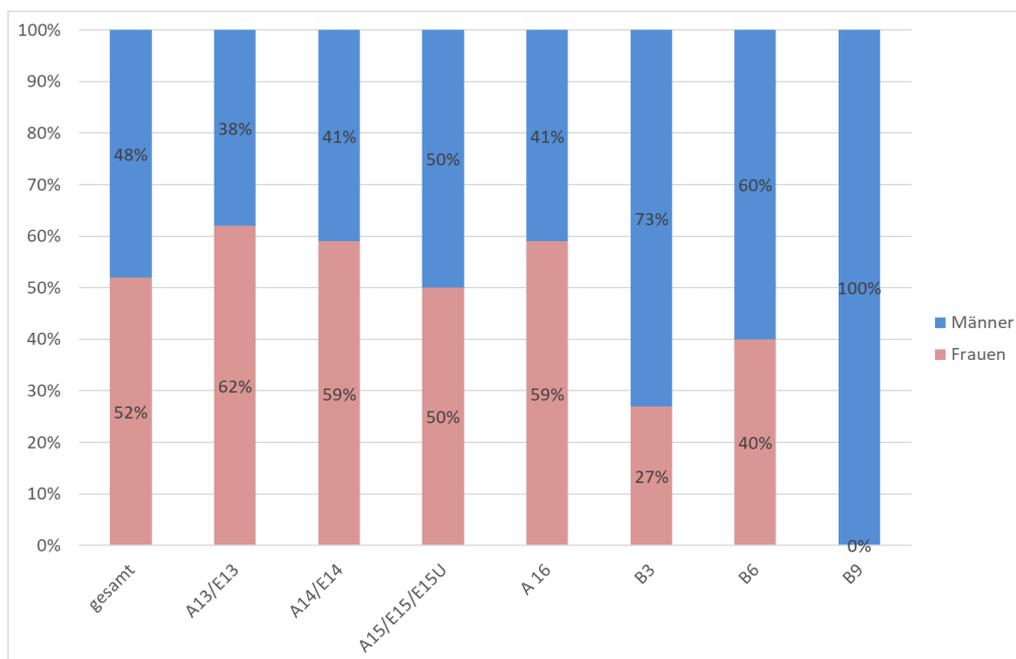


Abbildung 5: Beschäftigte im höheren Dienst je Besoldungsgruppe zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Im Eingangsamte des höheren Dienstes A 13/E 13 lag der Frauenanteil bei 62 %. Im Vergleich zum letzten Chancengleichheitsplan hat sich der Anteil der Frauen um 37 Prozentpunkte erhöht. Es ist hier keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr gegeben. Dagegen hat sich der Frauenanteil in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 14/E14 um 12 Prozentpunkte auf 59 % reduziert. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A15/E15/E15U

ist der Frauenanteil von 40 % auf 50 % und in der Besoldungsgruppe A16 um 14 Prozentpunkte von 45 % auf 59 % gestiegen. In der Besoldungsgruppe B 3 hat sich der Anteil an Frauen von 20 % auf 27 % ebenfalls erhöht. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe B 6 hat sich von 50 % auf 40 % reduziert. In den beiden zuletzt genannten Besoldungsgruppen B 3 und B 6 führt jede Neubesetzung aufgrund der geringen Personenanzahl zu einer starken Veränderung der Quote. In der Besoldungsgruppe B 3 befinden sich acht Männer und drei Frauen. In der Besoldungsgruppe B 6 sind von 5 Beschäftigten 2 Frauen.

Da es sich bei der Besoldungsgruppe B 9 um das Amt der Amtschefin bzw. des Amtschefs handelt, ist diese Gruppe nicht repräsentativ.

4. Teilzeitbeschäftigung

Am Stichtag 30. Juni 2023 arbeiteten von den 368 Beschäftigten 241 in Vollzeit, 109 Beschäftigte in Teilzeit und 18 Beschäftigte waren beurlaubt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ohne Beurlaubte betrug entsprechend 31 %.

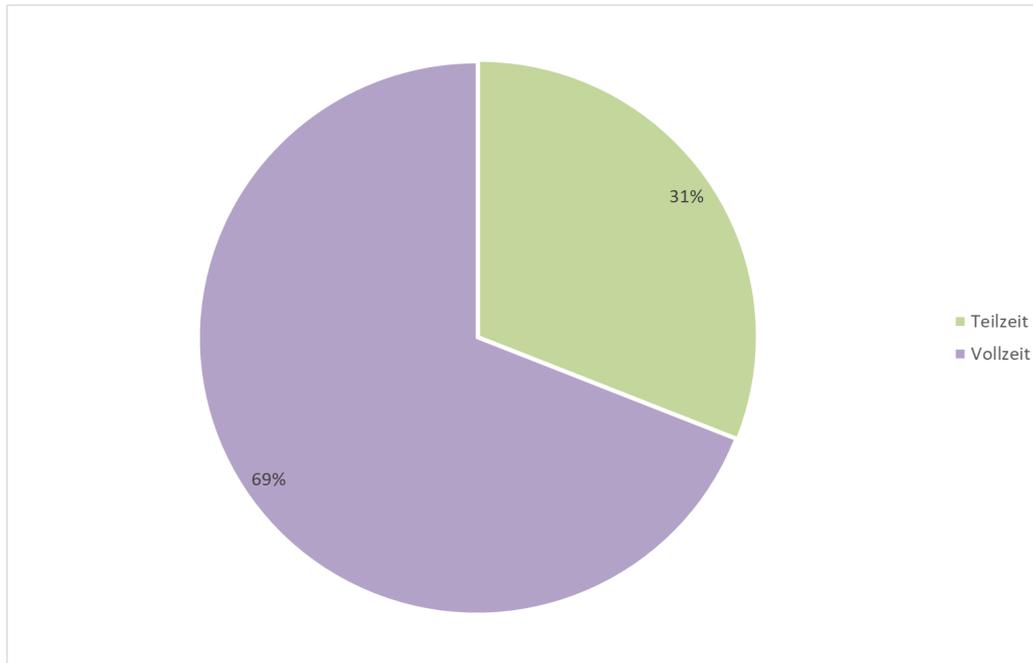


Abbildung 6: Gesamtanteil Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ohne Beurlaubte zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Der Anteil von Frauen die in Vollzeit arbeiten ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2020 um 3 Prozentpunkte auf 54 % gestiegen.

Im Bereich der Teilzeit ist der Frauenanteil um 4 Prozentpunkte gestiegen und überwiegt erheblich: 84 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen, 14 % Männer.

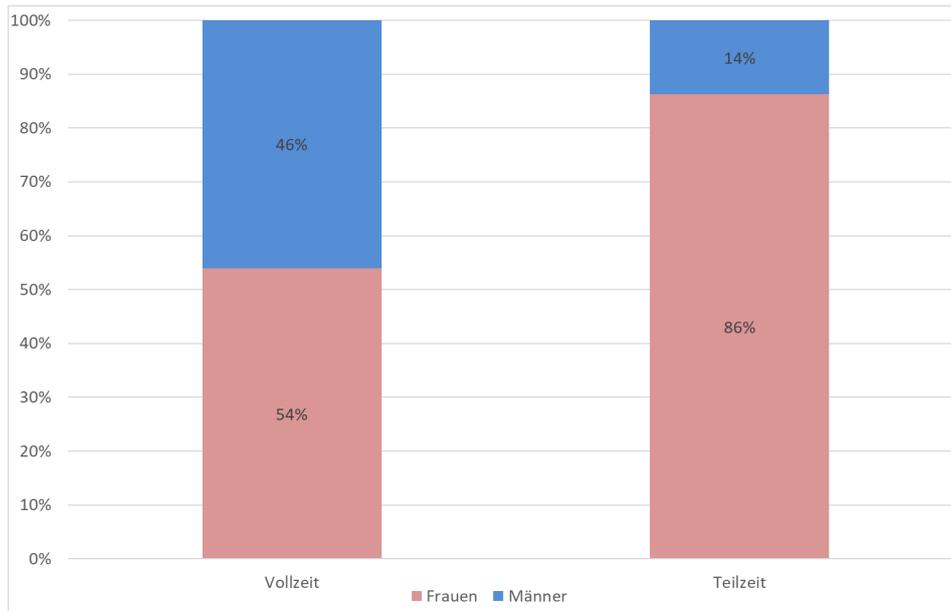


Abbildung 7: Frauenanteil der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Bei den weiblichen Beschäftigten ist der Anteil der Vollzeitarbeitenden zum Stichtag 30.06.2023 von 53 % auf 55 % gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit blieb konstant bei 39 % und der Anteil der Frauen in einer Beurlaubung reduzierte sich von 8 % auf 6 %.

Bei den männlichen Beschäftigten ist der Anteil der Vollzeitabreitenden zum Stichtag 30.06.2023 von 82 % auf 85 % gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit ist von 15 % auf 12 % gesunken und der Anteil der Männer in einer Beurlaubung blieb konstant bei 3 %.

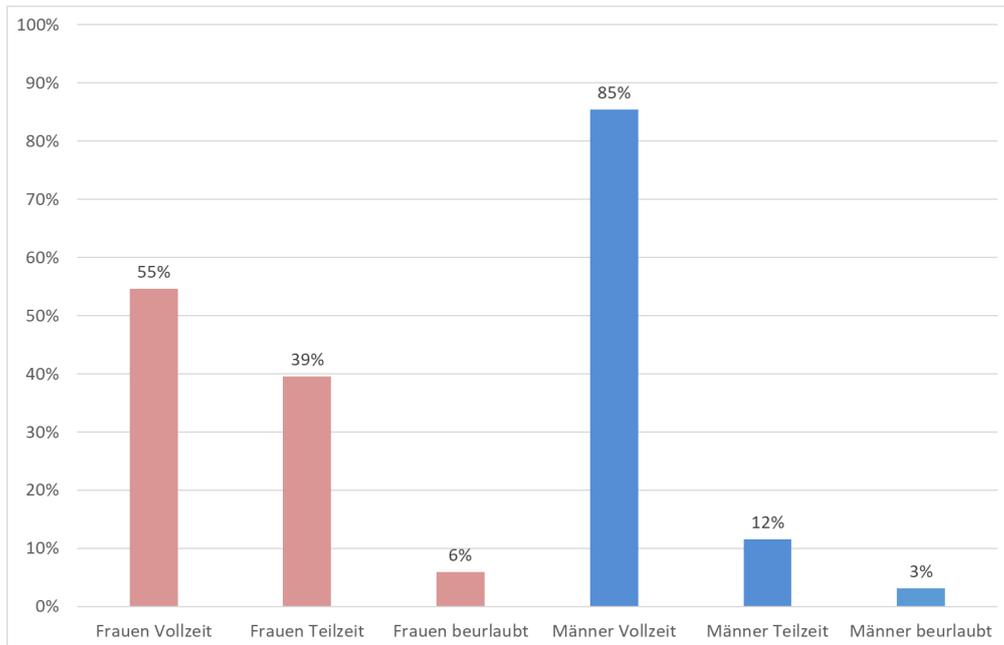


Abbildung 8: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar:

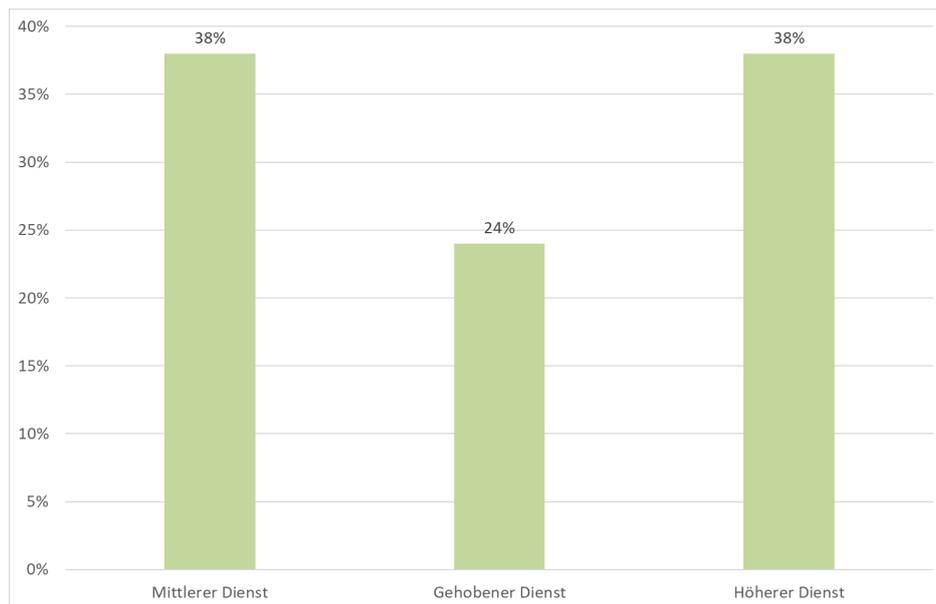


Abbildung 9: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Die Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zum Stichtag 30.06.2020 ist im mittleren Dienst um zwei Prozentpunkte auf 38 % gestiegen. Im gehobenen Dienst und höheren Dienst ist ein Rückgang von jeweils einem Prozentpunkt auf 24 % und 38 % zu verzeichnen.

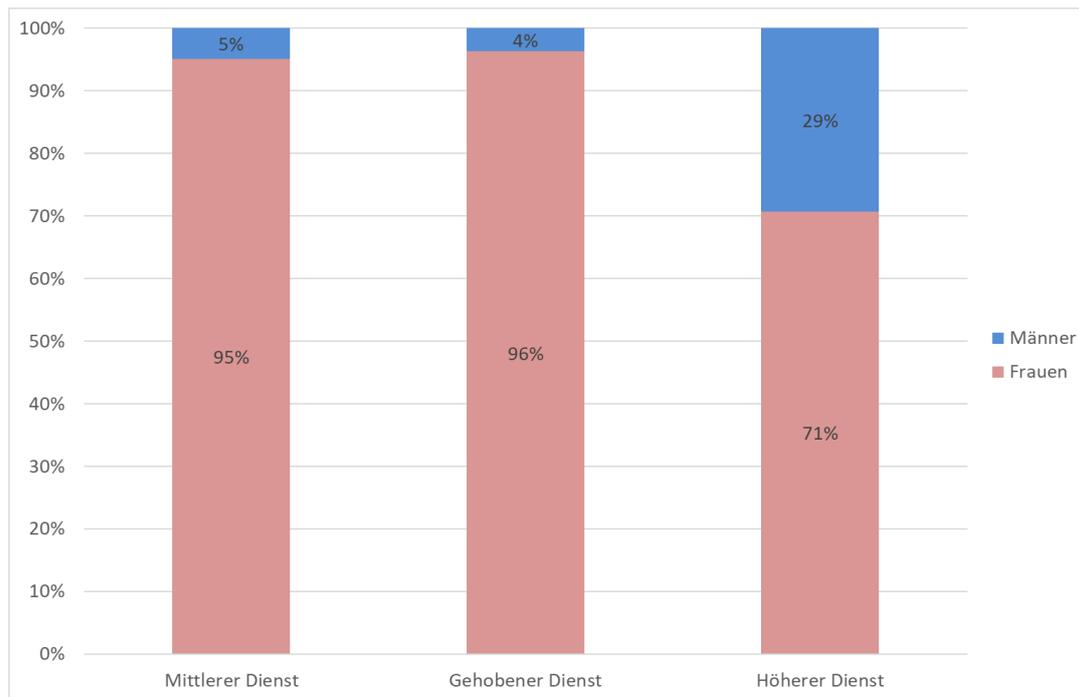


Abbildung 10: Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen, aufgeteilt Frauen/Männer zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

Im mittleren Dienst ist der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen von 91 % auf 95 % gestiegen. Im gehobenen Dienst hat sich der Anteil der Frauen von 100 % auf 96 % reduziert. Der Frauenanteil im höheren Dienst erhöhte sich von 58 % auf 71 % und der Männeranteil reduzierte sich von 42 % auf 29 %.

5. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen

In der Zeit vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 wurden insgesamt 183 Stellen ausgeschrieben. Das sind 87 Stellen mehr als im Zeitraum davor. Auf diese Stellen haben sich insgesamt 1595 Personen beworben (1052 Frauen und 543 Männer).

Bei insgesamt 23 Stellenausschreibungen, darunter fünf Stellen die im Rahmen einer Abordnung zu besetzen waren, wurde das Bewerbungsverfahren abgebrochen.

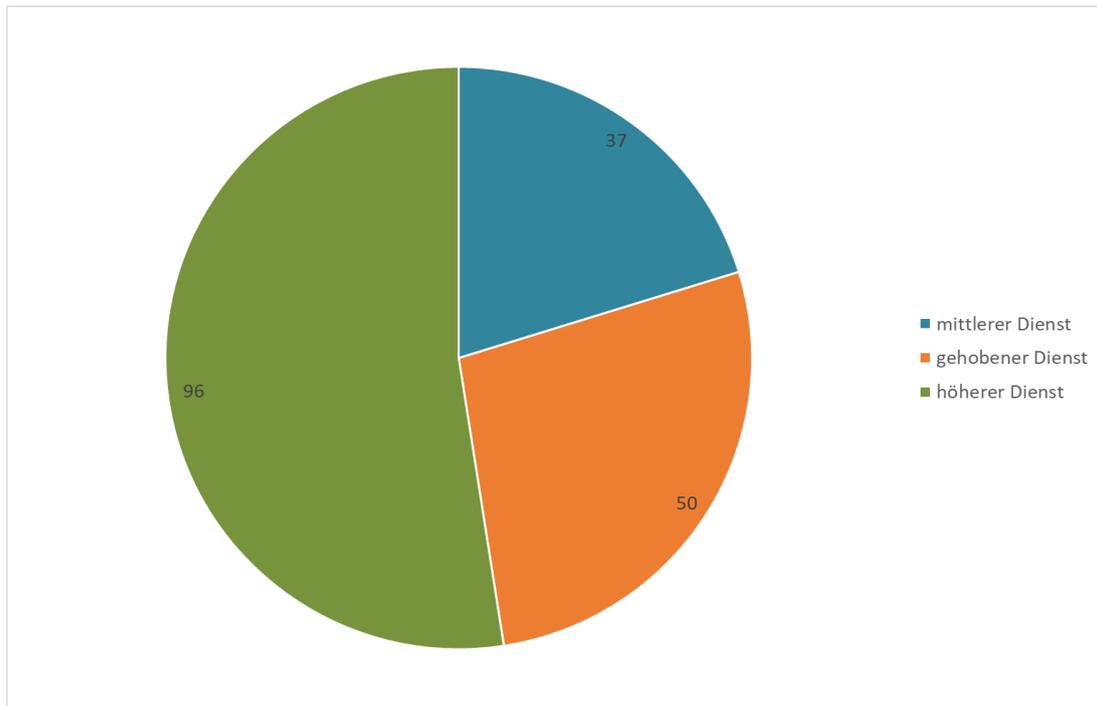


Abbildung 11: Anzahl der Stellenausschreibungen vom 01.08.2020 bis 30.06.2023

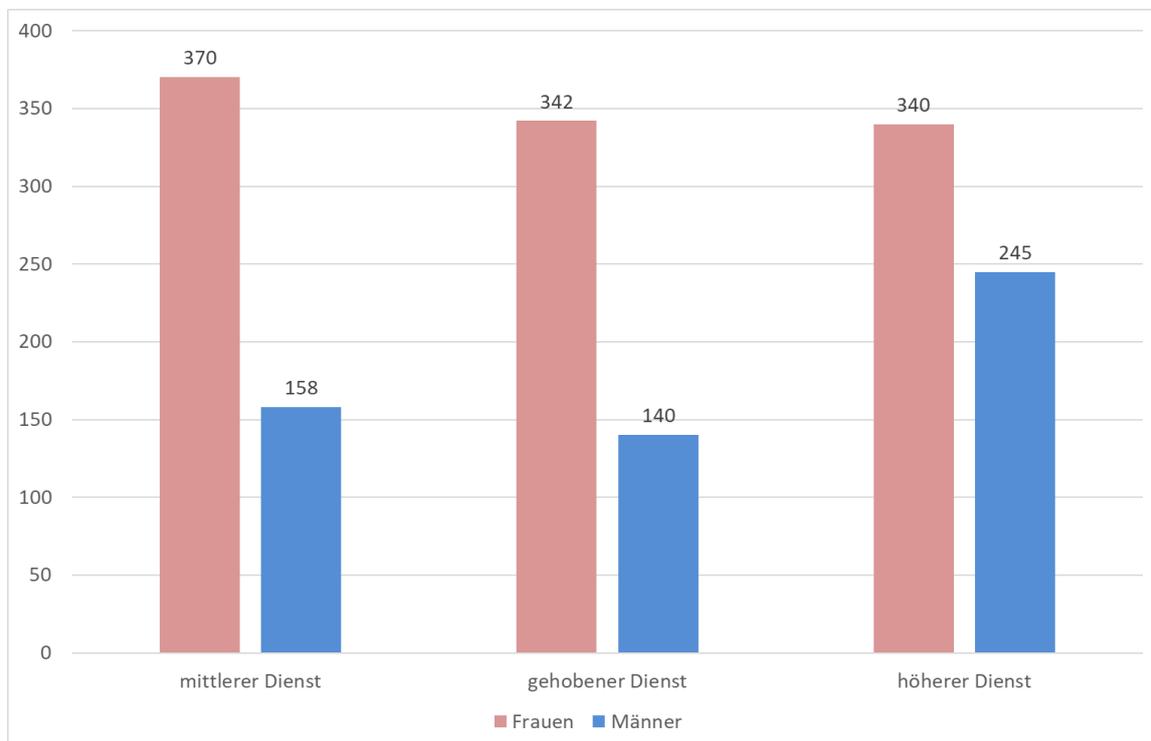


Abbildung 12: Anzahl der Bewerbungen vom 01.08.2020 bis 30.06.2023

Im mittleren Dienst wurden 37 Stellen ausgeschrieben. Diese wurden mit 23 Frauen und 8 Männern besetzt. Hier musste das Verfahren sechsmal abgebrochen werden. Im gehobenen Dienst wurden 50 Stellen ausgeschrieben. Hier konnten 37 Stellen mit Frauen und 7 Stellen mit Männern besetzt werden. Es wurde sechsmal das Verfahren abgebrochen.

Im höheren Dienst wurden 96 Stellen ausgeschrieben. 51 Stellen konnten mit Frauen besetzt werden. 34 Stellen wurden mit Männern besetzt. Bei 11 Stellenausschreibungen wurde das Bewerbungsverfahren abgebrochen.

Von den 51 weiblichen Stellenbesetzungen im höheren Dienst wurden 21 Frauen an das Kultusministerium abgeordnet. Von den 34 männlichen Stellenbesetzungen wurden ebenfalls 21 Männer an das Kultusministerium abgeordnet.

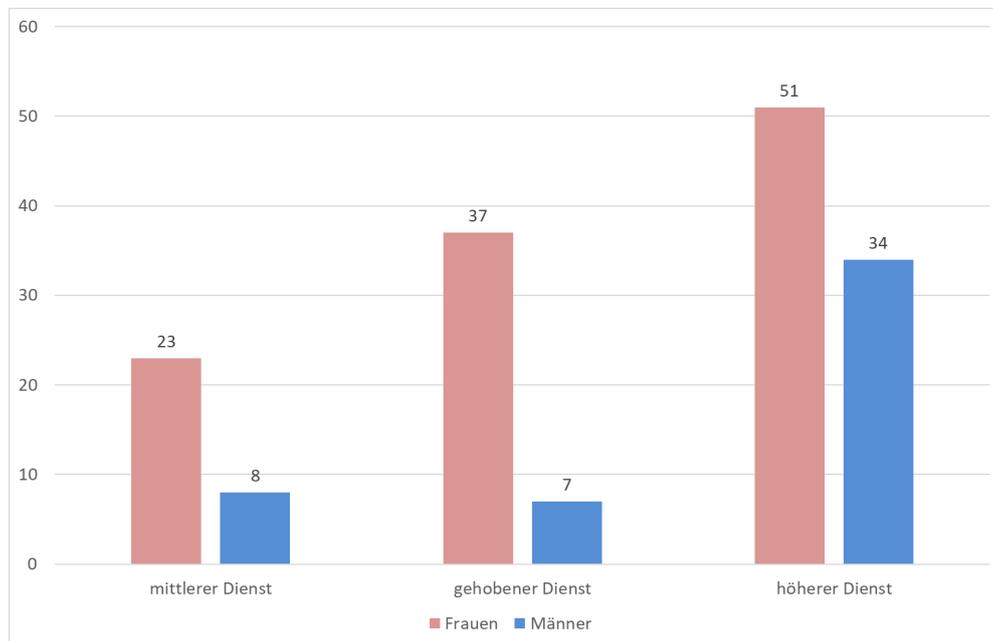


Abbildung 13: Anzahl der Einstellungen vom 01.08.2020 bis 30.06.2023 (inkl. an das Kultusministerium abgeordnete Personen)

6. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Erhebungszeitraum 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 wurden insgesamt 54 Frauen und 32 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

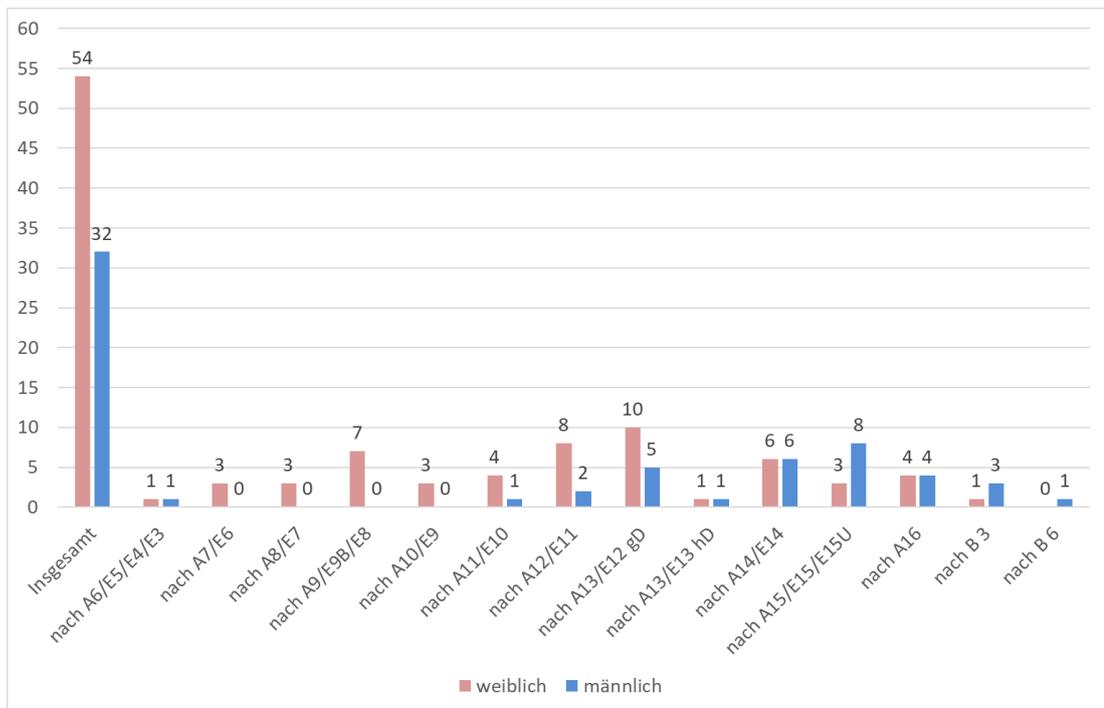


Abbildung 14: Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen vom 01.07.2020 bis 30.06.2023

7. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2023 waren, wie am Stichtag zuvor, insgesamt 18 Beschäftigte beurlaubt. Das entspricht 6 % der Gesamtbeschäftigten. Davon waren 14 Frauen und 4 Männer.

8. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind solche ab der Ebene der stellvertretenden Referatsleitungsfunktion aufwärts. Des Weiteren fallen die Leitung der Zentralstelle sowie der Stabsstellen „Presse, Öffentlichkeitsarbeit“ und „Religionsangelegenheiten, Staatskirchenrecht“ unter die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Positionen der stellvertretenden Referatsleitungen waren im Gegensatz zum letzten Stichtag, bei dem ein nicht unerheblichen Teil mit an das Kultusministerium abgeordneten Personen besetzt war, lediglich mit einer abgeordneten Person besetzt.

Von den 62 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 32 Frauen und 30 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 52 %. Vergleicht man diese Zahlen mit den Zahlen des letzten Chancengleichheitsplans von 2020 ist der Anteil der Frauen um vier Prozentpunkte gestiegen. In diesem Bereich liegt somit erstmals keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

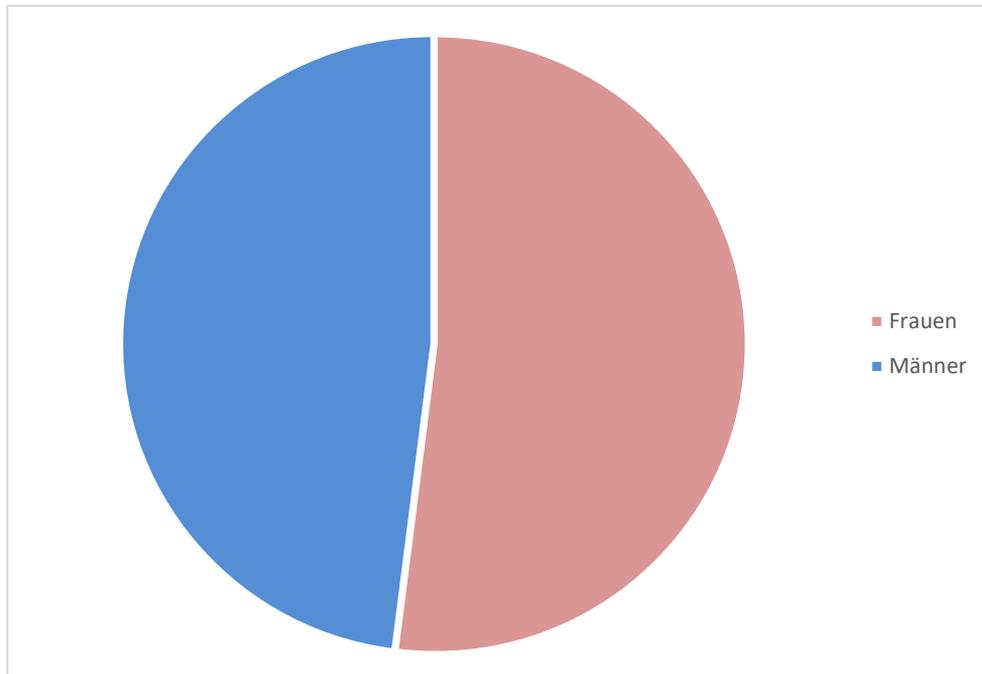


Abbildung 15: Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben inkl. zum Kultusministerium abgeordnete Personen zum Stichtag 30.06.2023 (prozentuale Darstellung)

9. Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen B 3 und B 6 unterrepräsentiert sind.

Im Erhebungszeitraum 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 haben insgesamt 20 Beschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Davon waren 12 Frauen, was einem Anteil von 60 % entspricht, und 40 % Männer.

10. Gremien

In Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, gilt seit 1. Januar 2017 die Vorgabe, dass grundsätzlich mindestens 40 Prozent der

durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein müssen. Dies gilt nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen.

Gremien in diesem Sinne sind nach § 13 Absatz 4 ChancenG solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungs-gremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Vorliegend wurden ausschließlich Gremiensitze berücksichtigt, auf deren Besetzungsauswahl das Kultusministerium tatsächlich Einfluss nehmen kann (bspw. nicht, wenn anderen Institutionen oder Gremien ein Vorschlagsrecht zusteht).

Der Anteil der Frauen an den vom Kultusministerium in Gremien zu entsendenden Personen betrug zum Stichtag 30. Juni 2023 56 %.

Zum Stichtag 30. Juni 2020 lag der Frauenanteil noch bei 32 %. Das Ziel, den Frauenanteil auf mindestens 50 % zu erhöhen wurde erfüllt.

Damit ist in diesem Bereich, in dem im Chancengleichheitsplan 2020 noch eine Unterrepräsentation von Frauen vorlag, **die Vorgabe bereits nach drei Jahren erfüllt.**

II. Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan 2020 hat die Zielvorgabe enthalten, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

1. Zielvorgaben bezüglich Einstellungen

Im Chancengleichheitsplan vom 30.06.2020 waren in den beiden folgenden Bereichen Frauen unterrepräsentiert:

- In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen lag der Frauenanteil bei 43 %.
- Bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrug der Anteil der Frauen 48 %.

Zur Erreichung eines höheren Frauenanteils wurde als Ziel im letzten Chancengleichheitsplan festgelegt, dass bei Neueinstellungen für den höheren Dienst und für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten ist.

Im höheren Dienst wurden mehr Stellen mit Frauen als mit Männern besetzt. 51 Stellen konnten mit Frauen und 34 Stellen mit Männern besetzt werden.

Lag der Frauenanteil im Eingangsamt des höheren Dienstes A13/E13 zum Stichtag 30.06.2020 noch bei 25 %, konnte er zum Stichtag 30.06.2023 **um 37 Prozentpunkte auf 62 %** erhöht werden.

Der Anteil der Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist von **48 % auf 52 %** gestiegen. Damit sind in beiden Bereichen, in denen im Chancengleichheitsplan 2020 noch eine Unterrepräsentation von Frauen vorlag, **die Vorgaben erfüllt**.

2. Zielvorgaben bezüglich Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Im Chancengleichheitsplan vom 30.06.2020 waren in den beiden folgenden Bereichen Frauen unterrepräsentiert:

- In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und vergleichbare Entgeltgruppen lag der Frauenanteil in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A13/E13 mit 25 %, A15/E15/E15U mit 40 %, in A16 mit 45 % und in B 3 mit 20 % jeweils unter 50 %.
- Bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren von insgesamt 60 Positionen 29 mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 48 % entsprach.

Zur Erreichung eines höheren Frauenanteils wurde als Ziel im letzten Chancengleichheitsplan festgelegt, dass bei Beförderungen ab dem Beförderungssamt A 15/E 15 und im Bereich der Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, das Augenmerk verstärkt darauf gerichtet wird, dass diese Positionen - unter der Berücksichtigung der Grundsätze zur Bestenauslese - mit Frauen besetzt werden.

Im Erhebungszeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2023 wurden mehr Frauen als Männer befördert bzw. höhergruppiert. Insgesamt 54 Frauen und 32 Männer.

Bei der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt lag erstmals keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. So entwickelte sich der Frauenanteil von 40 % (30.06.2018), über 43 % (30.06.2020) auf 52 % (30.06.2023).

In den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen konnte der Frauenanteil in A13/E13 **von 25 % auf 62 %**, in A15/E15/E15U von 40 % auf 50 % und in A16 von 45 % auf 59 % erhöht werden.

Von den 63 Beschäftigten, die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben innehatten, waren 33 Frauen und 30 Männer, **welches einem Frauenanteil von 52% entspricht.**

Die Steigerung des Frauenanteils insgesamt um vier Prozentpunkte sowie die Steigerung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes um neun Prozentpunkte innerhalb von drei Jahren zeigt, dass die im Chancengleichheitsplan enthaltenen Maßnahmen grundsätzlich greifen.

Lediglich in den Besoldungsgruppen B 3 und B 6 sind Frauen noch unterrepräsentiert. Besonders in diesem Bereich müssen die Maßnahmen daher noch konsequent weiterverfolgt und umgesetzt werden müssen.