



# Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

## Chancengleichheitsplan

2018 – 2024



Zertifikat seit 2010  
audit berufundfamilie

**Gliederung**

	<b>Seite</b>
<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Teil I Vorbemerkungen</b>	<b>5</b>
1. Allgemeines	5
2. Chancengleichheitsplan für das Wissenschaftsministerium	6
3. Geltungsbereich	6
<b>Teil II Rückblick</b>	<b>7</b>
1. Vollständige Umsetzung der Zielvorgaben	7
2. Teilweise Umsetzung der Zielvorgaben	7
3. Frauenanteil an den Aufstiegslehrgängen	8
3.1 Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst	8
3.2 Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst	8
4. Frauenanteil an den Fortbildungsreihen der mittleren Führungsebene	9
<b>Teil III Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>10</b>
1. Personalbestand	10
1.1 Gesamtüberblick aller Beschäftigungsarten	10
1.2 Befristet Beschäftigte	11
1.3 Unbefristet Beschäftigte	12
1.4 Höherer Dienst	14
1.5 Gehobener Dienst	17
1.6 Mittlerer Dienst	19
1.7 Gesamtbetrachtung	21
2. Teilzeitbeschäftigung	22
3. Beurlaubungen	24
4. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber	25
5. Auszubildende	26
6. Gremienbesetzung	26

<b>Teil IV</b>	<b>Zielvorgaben, Maßnahmen und Beteiligungen</b>	<b>28</b>
1.	Zielvorgaben zur deutlichen Erhöhung des Frauenanteils	28
2.	Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	29
3.	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Beruf	31
3.1	audit „berufundfamilie“	31
3.2	Ausgewählte Einzelmaßnahmen	31
3.2.1	Maßnahmen während der Eltern- und Beurlaubungszeit	31
3.2.2	Maßnahmen nach der Eltern- und Beurlaubungszeit	31
3.2.3	Mitarbeitergespräch	32
3.2.4	Teilzeit	32
3.2.5	Alternierende Telearbeit	32
3.2.6	Mobiles Arbeiten	33
3.2.7	Kinderbetreuung	33
3.2.8	Pflege	35
4.	Geschlechtergerechte Sprache	36
5.	Diskriminierungsfreie Beurteilungen	36
<b>Teil V</b>	<b>In-Kraft-Treten und Bekanntgabe</b>	<b>38</b>
<b>Teil VI</b>	<b>Statistik (Stand 30. Juni 2018)</b>	<b>39</b>
Anlage 1	Unbefristet Beschäftigte 2012	
Anlage 2	Unbefristet Beschäftigte aktuell	
Anlage 3	Befristet Beschäftigte	
Anlage 4	Stellenausschreibungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Fortbildungen	
Anlage 5	Gremienbesetzung	

## Vorwort

Das Wissenschaftsministerium misst der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in seiner Personalpolitik einen hohen Stellenwert bei. Dies unterstreicht auch die durchgeführte Re-Auditierung durch die berufundfamilie Service GmbH und die Bestätigung des Zertifikats für das MWK zum 15. März 2017.

Wir sind beständig um den Ausgleich zwischen dienstlichen Erfordernissen und dem sozialen Umfeld aller unserer Beschäftigten interessiert - wobei dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und damit insbesondere spezifischen Interessenlagen von Frauen besondere Bedeutung zukommt.

So haben wir diese Ziele auch explizit in den Leitlinien der Personalentwicklung vom Januar 2016 in den Abschnitten „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „Chancengleichheit“ festgehalten. Dabei wollen wir im Sinne des Gender Mainstreaming die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern grundsätzlich bei allen politischen und administrativen Prozessen berücksichtigen

Allein die Existenz eines Chancengleichheitsplanes auf Grundlage eines Gesetzes garantiert noch keine Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung. Vielmehr muss sich die gelebte Kultur einer Einrichtung so entwickeln, dass der in der Verfassung verankerte Gleichheitsgrundsatz erfüllt wird. Hierbei haben wir im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst schon erhebliche Fortschritte gemacht, weitere streben wir für die kommenden Jahre an.



Ulrich Steinbach  
Ministerialdirektor

## Teil I

# Vorbemerkungen

### 1. Allgemeines

Um tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu verbessern, ist in Baden-Württemberg zum 27.02.2016 das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG - GBl. 2016, S. 108) in Kraft getreten.

Das Gesetz verpflichtet alle personalverwaltenden Dienststellen zu einer frauenfördernden Personalplanung. Durch die Förderung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Frauenanteil im öffentlichen Dienst in den Bereichen gesteigert werden, in denen Frauen bislang geringer repräsentiert sind als Männer. Der verfassungsrechtliche Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist hierbei nach wie vor zu beachten. Zu den Gesetzeszielen gehört auch die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann. Weiteres Ziel ist es, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer zu erreichen. Dabei kommt allen Beschäftigten, insbesondere denjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie den Dienststellenleitungen und den Personalvertretungen eine besondere Verantwortung zu.

Der Chancengleichheitsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung und stellt eine wichtige Grundlage dar, um eine längerfristige, gezielte Förderung von Frauen zu erreichen. Im Chancengleichheitsplan wird - auch im Vergleich mit dem vorangegangenen Chancengleichheitsplan - dargestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Für diese unterrepräsentierten Bereiche werden Maßnahmen in personeller, organisatorischer, fortbildender und qualifizierender Art festgelegt, um die geringere Repräsentanz von Frauen abzubauen. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer Inhalt des Chancengleichheitsplans.

## 2. Chancengleichheitsplan für das Wissenschaftsministerium

Der letzte - auf dem ChancenG 2005 - beruhende Chancengleichheitsplan wurde für die Jahre 2012 - 2017 auf Basis der Daten zum Stichtag 30.06.2012 erstellt. Dem vorliegenden Chancengleichheitsplan liegen die Daten zum Stichtag 30.06.2018 zugrunde; er gilt für sechs Jahre ab 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2024.

Die Beauftragte für Chancengleichheit des Wissenschaftsministeriums wurde bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt und hat an allen Verfahrensstufen mitgewirkt. Der Personalrat hat gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG zugestimmt.

## 3. Geltungsbereich

Dieser Chancengleichheitsplan erfasst alle verbeamteten, tariflichen und außertariflichen Beschäftigten des Wissenschaftsministeriums.

Im Sinne einer Gleichbehandlung der tariflich Beschäftigten sowie der verbeamteten Beschäftigten des Wissenschaftsministeriums werden die tariflich Beschäftigten entsprechend der Wertigkeit der tariflichen Entgeltgruppen analog den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen zugeordnet.

Die Beschäftigten des einfachen Dienstes sind der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zugeordnet. Es werden die beamtenrechtlichen Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst dargestellt, auch die befristet Beschäftigten werden getrennt ausgewertet.

Erstmalig wird der Anteil von Frauen in Gremien dargestellt.

## Teil II

### Rückblick

Der Chancengleichheitsplan stellt den Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan enthaltenen Zielvorgaben fest (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG).

Die Zielvorgaben des vorangegangenen Chancengleichheitsplans 2012 - 2017, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, unter der Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, wurden nicht vollständig erreicht. Auf die Anlagen 1 - 5 wird diesbezüglich im Einzelnen Bezug genommen.

#### 1. Vollständige Umsetzung der Zielvorgaben

Im letzten ChancenG-Plan wurde eine Unterrepräsentanz in den Ämtern des höheren Dienstes der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 15, E 15 (38 %), A 16, E 15 Ü (18 %), B 3 (25 %) und des mittleren Dienstes der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A5/A6, E 3/E 4/Fahrer (20 %) festgestellt.

Der Anteil der Frauen in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15, E 15 konnte von 21 % um 38 Prozentpunkte auf 59 % in 2018 gesteigert werden. Diese Unterrepräsentanz besteht nicht mehr.

Die Unterrepräsentanz im mittleren Dienst in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 5/A 6, E 3/E 4/Fahrer mit einem bisherigen Anteil von 20 % konnte um 30 Prozentpunkte auf 50 % gesteigert werden und besteht ebenfalls nicht mehr.

#### 2. Teilweise Umsetzung der Zielvorgaben

In den Ämtern des höheren Dienstes mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte die Repräsentanz von Frauen weiter gesteigert werden.

So hat sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 16 (von 18 % auf 29 %) um 11 Prozentpunkte, und in der Besoldungsgruppe B 6 (von 0 % auf 40 %) um 40 Prozentpunkte erhöht.

Im Auswertungszeitraum waren 17 Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu besetzen. Hierauf bewarben sich 466 Personen, davon waren 178 Frauen (Anteil: 38 %). Es konnten sechs Frauen (Anteil: 35 %) unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf eine entsprechende Position übernommen werden. Somit konnte die Zielvorgabe, 50 % der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen, zwar nicht vollständig erreicht werden, jedoch wurde im Vergleich zum vorangegangenen Auswertungszeitraum insgesamt eine Steigerung um 8 Prozentpunkte erreicht.

Bei der Entfristung/Übernahme von befristet Beschäftigten ist der Anteil von Frauen höher als der von Männern. So waren im Berichtszeitraum insgesamt 34 Stellen zu besetzen (18 im höheren Dienst, 7 im gehobenen Dienst, 9 im mittleren Dienst). Von diesen 34 Stellen wurden 21 mit Frauen und 13 mit Männern besetzt. Der Frauenanteil bei den Entfristungen / Übernahmen beläuft sich somit auf 62 %.

(Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2012: 54 %, zum Stichtag 30.06.2018: 48 %)

### 3. Frauenanteil an den Aufstiegslehrgängen

#### 3.1 Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Erstmalig stieg im Wissenschaftsministerium 2007 eine Frau in den höheren Dienst auf. Im Zeitraum 2006 - 2012 betrug der Anteil der Frauen 50 % (acht Personen, davon vier Frauen), im Zeitraum 2012 - 2018 sind 3 Frauen (keine Männer) in den höheren Dienst aufgestiegen (Anteil 100 %).

#### 3.2 Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst

Insgesamt stiegen im Zeitraum 2006 - 2012 zwei Personen in den gehobenen Dienst auf, davon eine Frau (50 %). Hier gab es im Zeitraum 2012 - 2018 keine Aufstiege in den gehobenen Dienst.

#### 4. Frauenanteil an den Fortbildungsreihen der mittleren Führungsebene

An der Fortbildungsreihe der Führungsakademie BW für die mittlere Führungsebene nahmen im Zeitraum 2012 - 2018 19 Personen aus dem Wissenschaftsmi-  
nisterium teil, hiervon waren 8 Frauen (42 %). Einführungsqualifizierungen sind  
hierin nicht enthalten.

Am Führungslehrgang der Führungsakademie nahmen in Erhebungszeitraum  
keine Beschäftigten des MWK teil.

## Teil III

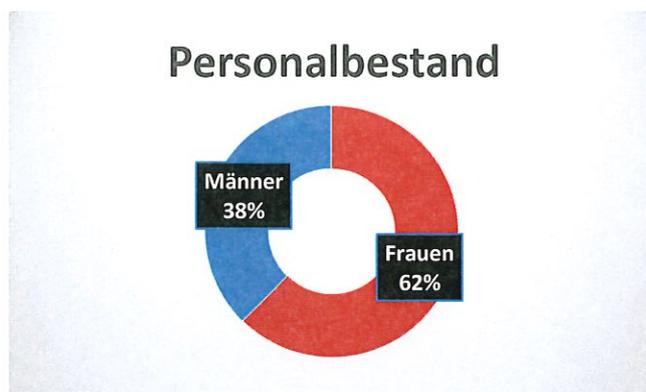
### Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die statistischen Angaben gem. § 6 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz wurden zum Stichtag 30.06.2018 erhoben. Die für den Chancengleichheitsplan erforderliche Bestandsaufnahme ist im unterlegten Statistikeil in den Anlagen 1 - 5 dargestellt, auf die im Einzelnen verwiesen wird. Die Daten der Bestandsaufnahme spiegeln u.a. die Repräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen wider. Von anderen Einrichtungen abgeordnete Kolleginnen und Kollegen erscheinen in den Chancengleichheitsplänen ihrer Stammdienststelle und werden nicht zum Personalbestand des Ministeriums hinzuge-rechnet.

#### 1. Personalbestand

##### 1.1 Gesamtüberblick aller Beschäftigungsarten

Von den insgesamt 303 Beschäftigten (mit befristet Beschäftigten, ohne Abordnungen) sind 188 Frauen und 115 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 62 %.



## 1.2 Befristet Beschäftigte

Gründe für befristete Arbeitsverträge sind vorrangig:

1. projektbezogene Tätigkeiten, welche nach Beendigung des Projekts wegfallen, und
2. die Vertretung eines oder einer in Elternzeit befindlichen oder aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten.

Um feststellen zu können, ob in dieser Beschäftigungsart Geschlechterunterschiede bestehen, wird auch der Bereich der befristet Beschäftigten zahlenmäßig getrennt nach Geschlecht erhoben.

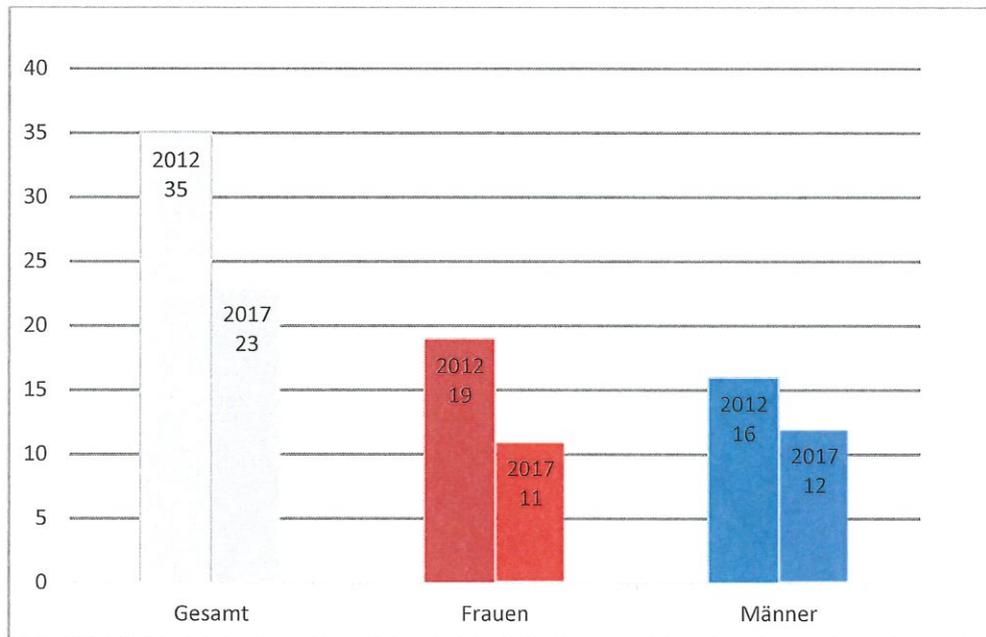
Von den zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 23 befristet Beschäftigten sind 11 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 48 % (Anlage 3).



Im Jahr 2012 belief sich bei einer Gesamtanzahl von 35 befristet Beschäftigten (davon 19 Frauen) der Anteil auf 54 %.

Insgesamt lässt sich für diesen Bereich feststellen, dass hier keine geschlechterspezifischen Unterschiede erkennbar sind und es im Erhebungszeitraum insgesamt nicht zu relevanten Veränderungen gekommen ist, außer, dass die Anzahl der befristet Beschäftigten insgesamt deutlich gesunken ist.

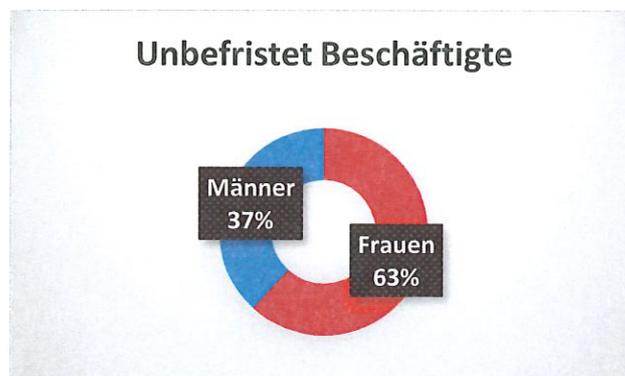
### Befristet Beschäftigte des Wissenschaftsministeriums in absoluten Zahlen



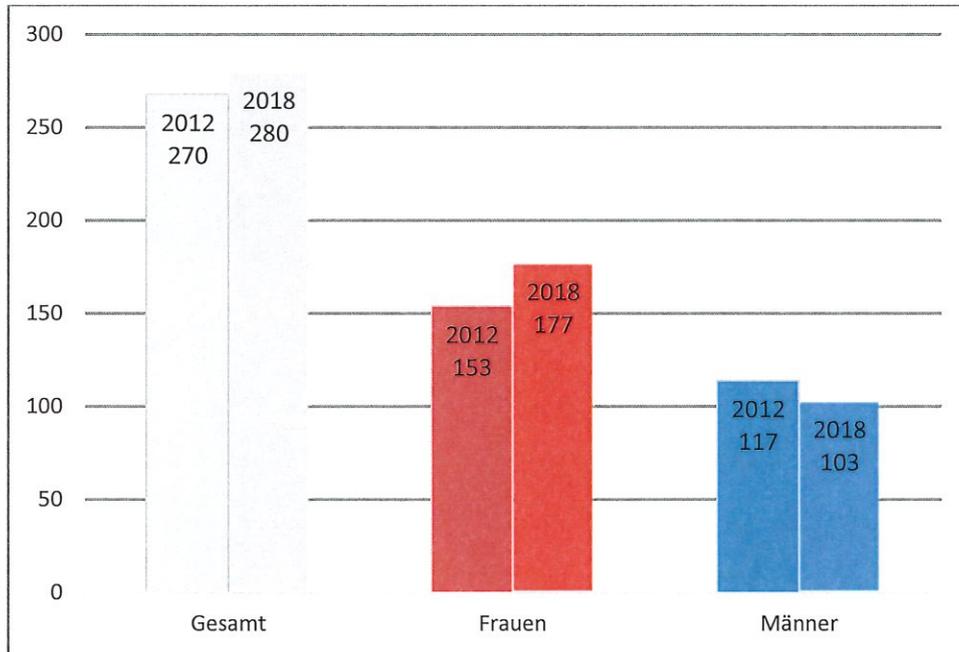
### 1.3 Unbefristet Beschäftigte

In den Zahlen für die Laufbahngruppen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes sind die Zahlen der den Laufbahngruppen entsprechenden tariflich Beschäftigten enthalten.

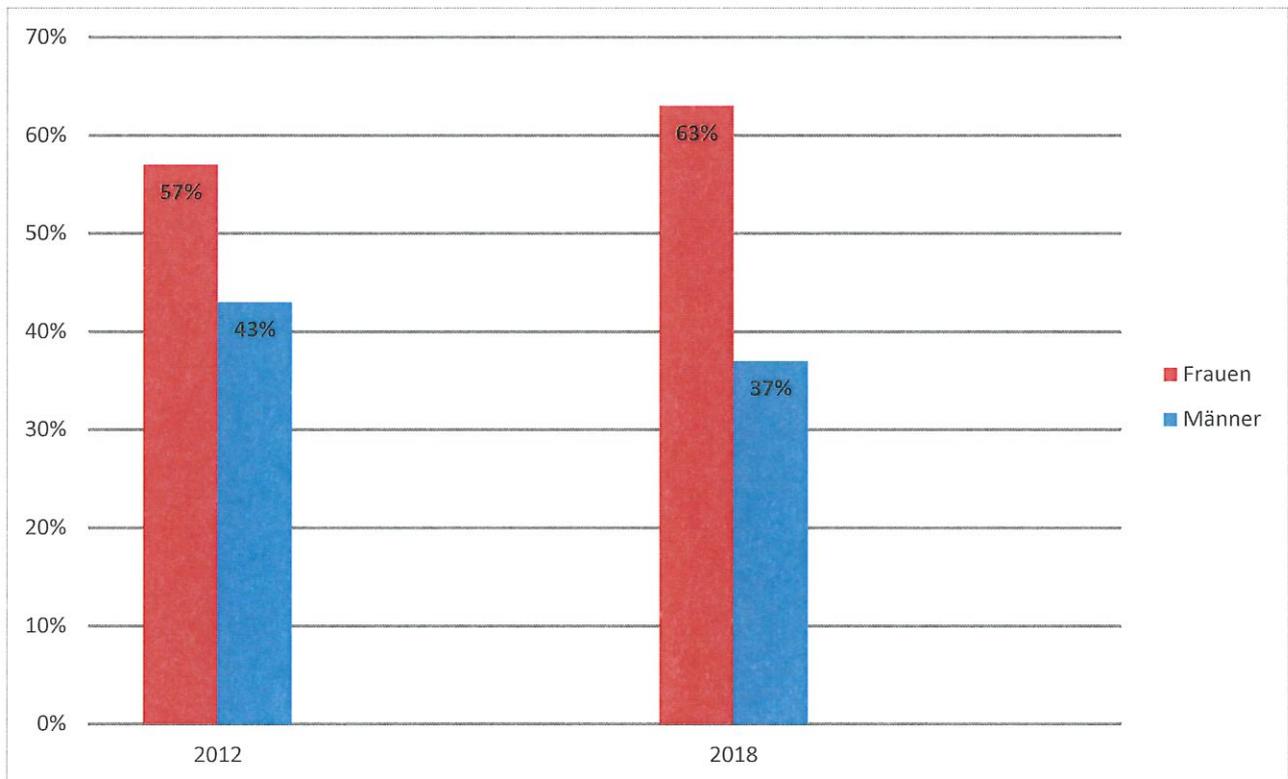
Von den insgesamt 280 dauerhaft Beschäftigten im Ministerium sind 177 Frauen und 103 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 63 %.



**Unbefristet Beschäftigte des Wissenschaftsministeriums  
in absoluten Zahlen**



**Unbefristet Beschäftigte des Wissenschaftsministeriums in Prozent**



## 1.4 Höherer Dienst

### Insgesamt

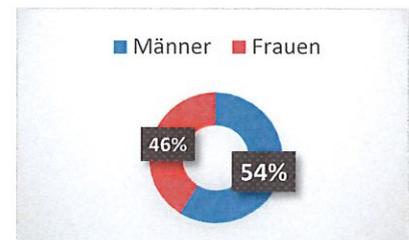
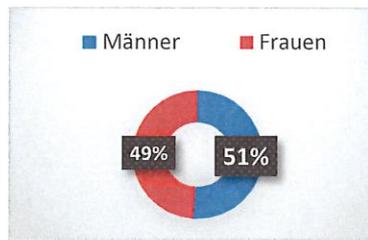
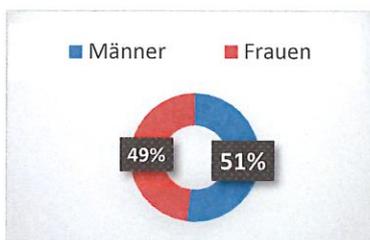
Zum 30.06.2018 waren insg. 138 Beschäftigte - davon 67 Frauen - im Wissenschaftsministerium tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes beträgt damit 49 % (vgl. Anlagen 2 und 3).

### Unbefristet/verbeamtet

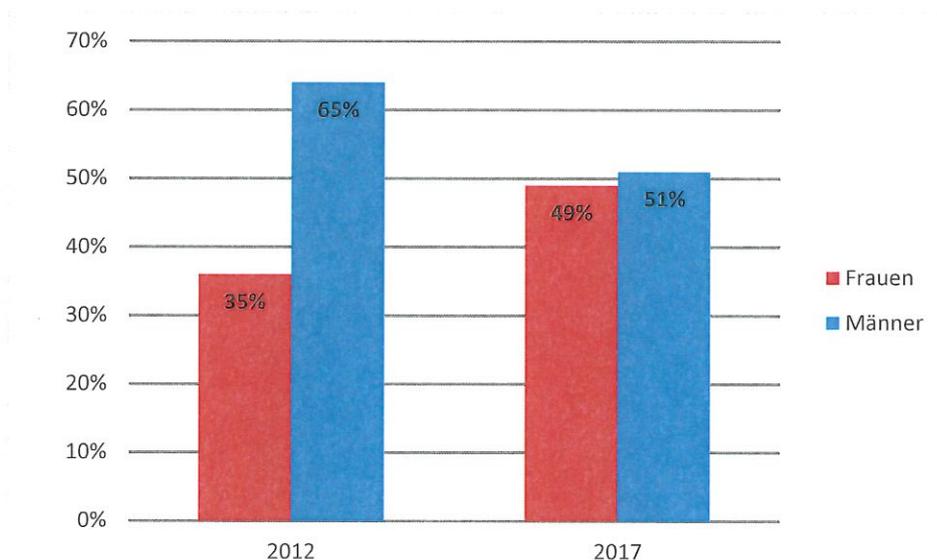
Zum 30.06.2018 waren insg. 125 unbefristete/verbeamtete Beschäftigte - davon 61 Frauen - im Wissenschaftsministerium tätig. Der Anteil der Frauen am unbefristeten/verbeamteten Personal des höheren Dienstes beträgt damit 49 % (vgl. Anlage 2)

### Befristet

Zum 30.06.2018 waren insg. 13 befristet Beschäftigte – davon 6 Frauen - im Wissenschaftsministerium tätig. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der befristet Beschäftigten im höheren Dienst beträgt damit 46 % (vgl. Anlage 3).



### Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst (unbefristet/verbeamtet)



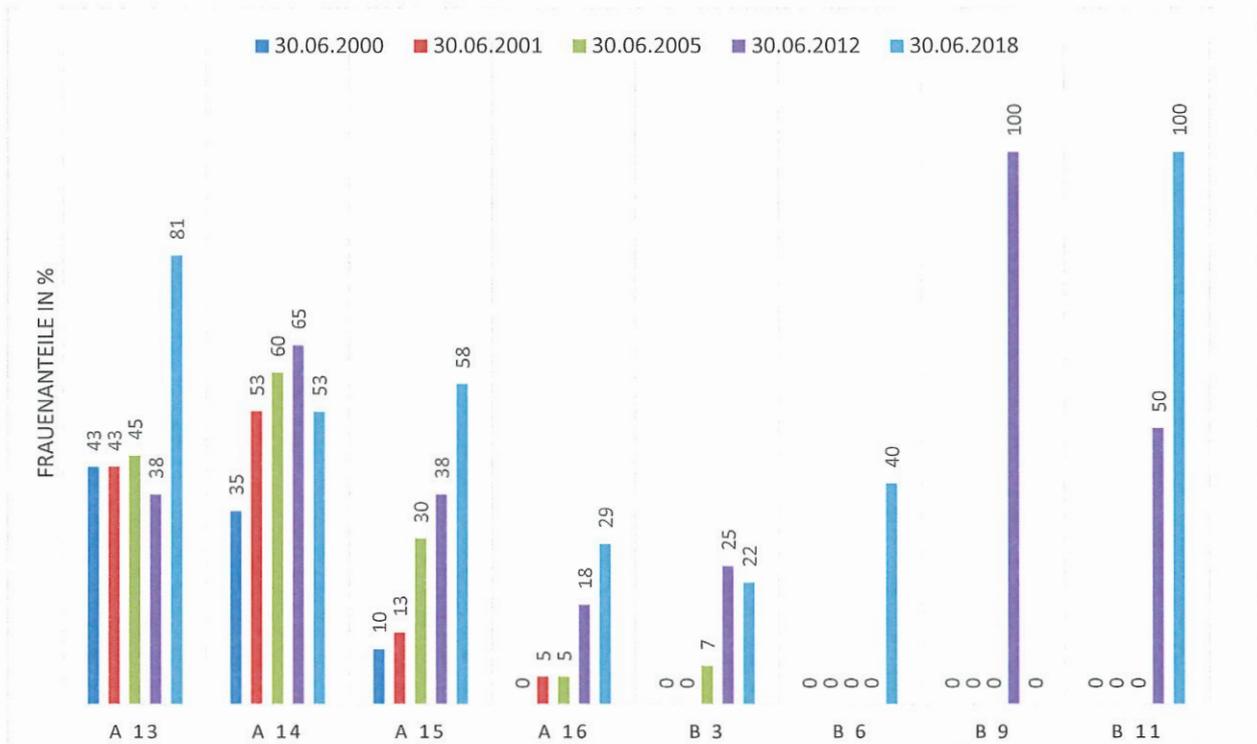
**Analyse:**

Die in den Anlagen 1 und 2 erfassten Daten dokumentieren, dass der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 13, A 15 und A 16 (einschl. TV-L analog) deutlich gesteigert werden konnte. Lediglich in A 14 (einschl. TV-L analog) ist der Frauenanteil gesunken, liegt aber noch immer über 50 %. In den Besoldungsgruppen A 16 bis B 6 (einschl. TV-L analog) sind die weiblichen Beschäftigten noch unterrepräsentiert.

In den Ämtern des höheren Dienstes beträgt der Frauenanteil:

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Personen zum Stichtag 30.06.2012	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2012	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2012	Personen zum Stichtag 30.06.2018	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2018	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2018
B 11	2	1	50 %	2	2	100 %
B 9	1	1	100 %	1	0	0 %
B 6	5	0	0 %	5	2	40 %
B 3 / AT analog	12	3	25 %	9	2	22 %
A 16 / AT analog / TV-L E 15Ü	23	4	17 %	31	9	29 %
A 15 / TV-L E 15	37	14	38 %	41	24	59 %
A 14 / TV-L E 14	16	11	69 %	17	9	53 %
A 13 / TV-L E 13, E 13 Ü	8	3	38 %	16	13	81 %

## Entwicklung der Frauenanteile im höheren Dienst von 2000 – 2018



In den Führungsämtern ab A 16 dominieren Männer weiterhin. Verfolgt man die Entwicklung der Frauenanteile im Wissenschaftsministerium über einen längeren Zeitraum zurück, wird deutlich, dass die Frauenanteile insbesondere ab A 15 lange Zeit sehr niedrig waren und ein Aufwuchs dementsprechend gedauert hat, innerhalb der letzten sechs Jahre aber ein Zuwachs von 21 Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

Gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan zeichnet sich hier eine positive Entwicklung ab. Die Frauenanteile in den beiden Beförderungsämtern A 14 und A 15 ermöglichen jetzt, dass freiwerdende Spitzenpositionen mit Frauen besetzt werden können. Dementsprechend konnte der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 16 seit 2012 um 11 Prozentpunkte (von 18 % auf 29 %) gesteigert werden.

## 1.5 Gehobener Dienst

### Insgesamt

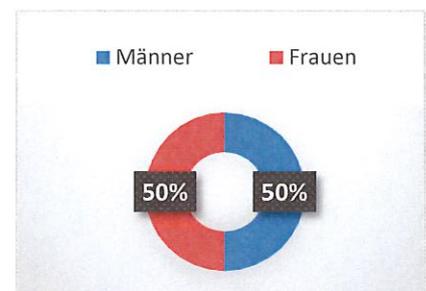
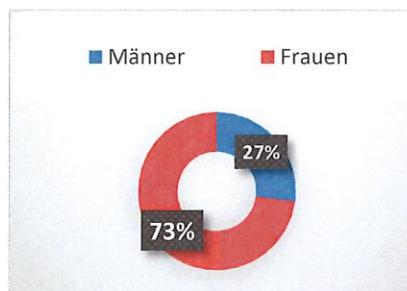
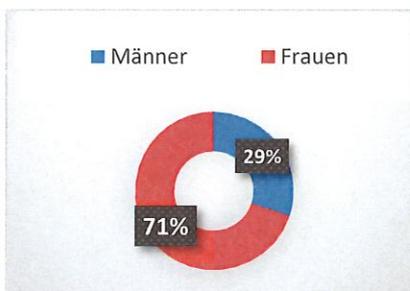
Zum 30.06.2018 waren insg. 97 Beschäftigte - davon 69 Frauen - tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes beträgt damit 71 % (vgl. Anlagen 2 und 3).

### Unbefristet bzw. verbeamtet

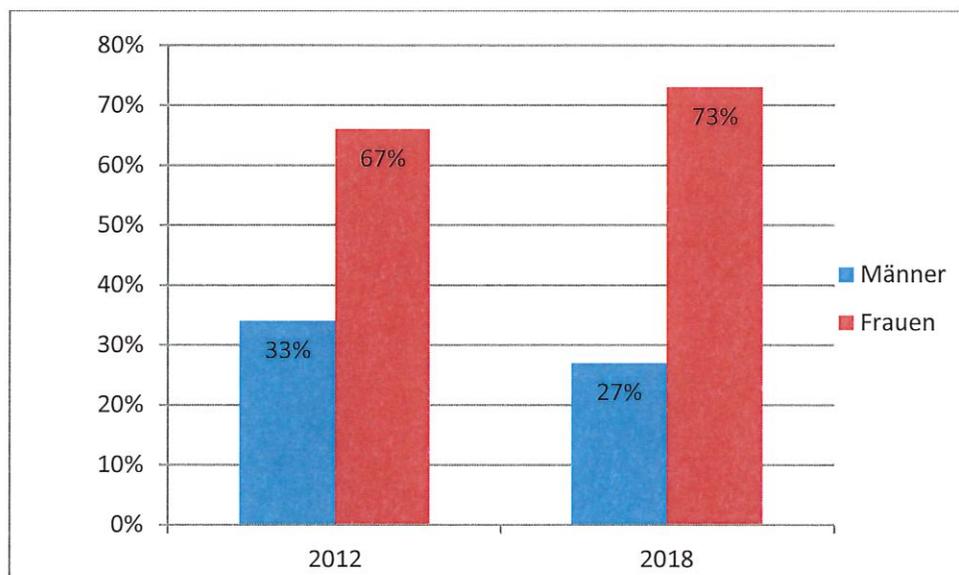
Zum 30.06.2018 waren insg. 91 Beschäftigte - davon 66 Frauen - im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen am unbefristeten/verbeamteten Personal des gehobenen Dienstes beträgt damit 73 % (vgl. Anlage 2).

### Befristet

Zum 30.06.2018 waren insg. 6 befristet Beschäftigte - davon 3 Frauen - im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der befristet Beschäftigten im gehobenen Dienst beträgt damit 50 % (vgl. Anlage 3).



### Entwicklung des Frauenanteils im gehobenen Dienst (unbefristet/verbeamtet)



**Analyse:**

Frauen sind in fast allen Ämtern des gehobenen Dienstes überrepräsentiert. Im Vergleich zu 2012 hat sich der Frauenanteil um 6 Prozentpunkte erhöht und liegt nun bei 73 %.

Die Vertretung der Frauen in prozentualen Anteilen stellte sich wie folgt dar:

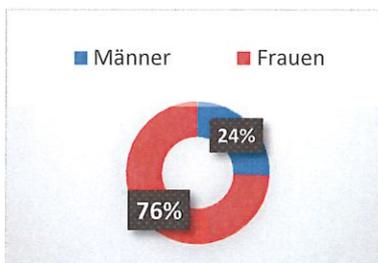
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personen zum Stichtag 30.06.2012	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2012	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2012	Personen zum Stichtag 30.06.2018	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2018	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2018
A 13, TV-L E 12, E 13	48	29	60 %	55	41	75 %
A 12 / TV-L E 11	32	22	69 %	24	16	67 %
A 11 / TV-L E 10	5	4	80 %	4	2	50 %
A 10 / TV-L E 9, St 3-5	9	8	89 %	8	7	88 %
A 9 / TV-L E 9, St. 1-2	1	1	100 %	0	0	0 %

## 1.6 Mittlerer Dienst

Mit In-Kraft-Treten des Dienstrechtsreformgesetzes zum 01.01.2011 wurde die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes aufgehoben. Die bisher dieser Laufbahngruppe zugeordneten Beschäftigten sind nunmehr der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zugeordnet.

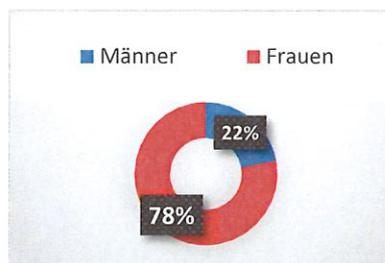
### Insgesamt

Zum 30.06.2018 waren insg. 68 Beschäftigte - davon 52 Frauen - tätig. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes - einschließlich des einfachen Dienstes - beträgt damit 76 % (vgl. Anlagen 2 und 3).



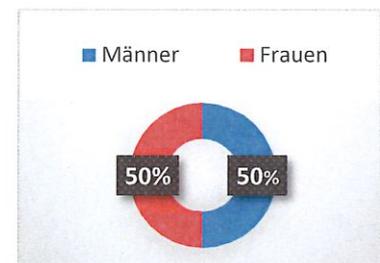
### Unbefristet bzw. verbeamtet

Zum 30.06.2018 waren insg. 64 Beschäftigte - davon 50 Frauen - tätig. Der Anteil der Frauen am unbefristeten/verbeamteten Personal des mittleren Dienstes - einschließlich des einfachen Dienstes - beträgt damit 78 % (vgl. Anlage 2).

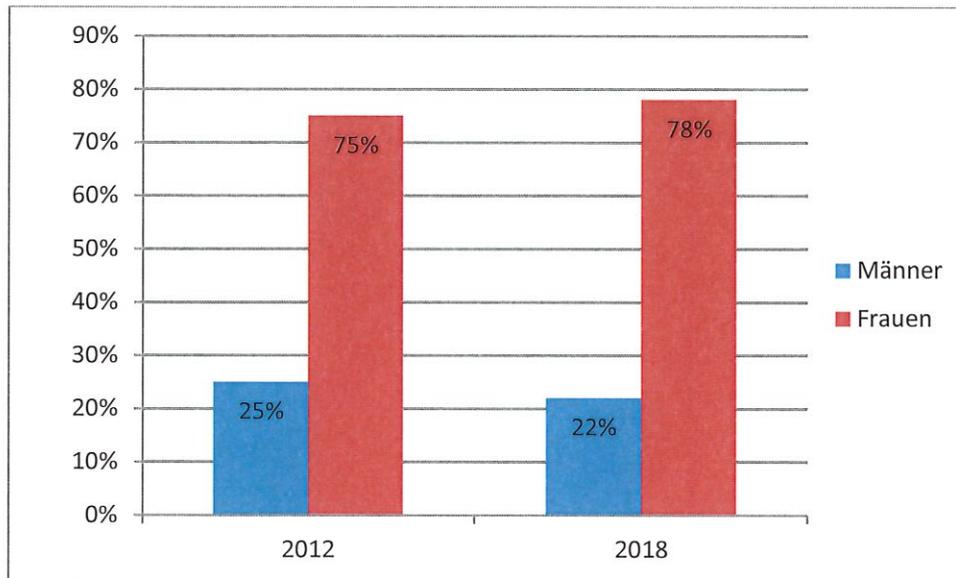


### Befristet

Zum 30.06.2018 waren insg. 4 Beschäftigte - davon 2 Frauen - tätig. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der befristet Beschäftigten im mittleren Dienst - einschließlich einfacher Dienst - beträgt damit 50 % (vgl. Anlage 3)



## Entwicklung des Frauenanteils im mittleren Dienst (unbefristet/verbeamtet)



### Analyse:

Frauen sind im mittleren Dienst deutlich überrepräsentiert. In Bes. Gr. A 9 erfolgte gegenüber 2012 (62 %) eine Steigerung um 17 Prozentpunkte auf 79 %.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personen zum Stichtag 30.06.2012	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2012	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2012	Personen zum Stichtag 30.06.2018	Anzahl Frauen zum Stichtag 30.06.2018	Prozentanteil zum Stichtag 30.06.2018
A 9 + Z	4	3	75 %	4	3	75 %
A 9 / TV-L E 8, E 9	15	8	53 %	19	15	79 %
A 8 / TV-L E 7	4	4	100 %	0	0	0 %
A 7 / TV-L E 6	15	15	100 %	13	11	85 %
A 6 / TV-L E 5	24	20	83 %	19	15	79 %
A 5, A 6 / TV-L E 3, E 4 FA 4P	5	1	20 %	4	2	50 %
A 4 / TV-L E 1, E 2, E 2 Ü	4	2	50 %	5	4	80 %

## 1.7 Gesamtbetrachtung

Der Vergleich der Jahre 2018 und 2012 zeigt folgende Entwicklung:

	2018			2012		
	unbefristete bzw. verbeamtete Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	in %	unbefristete bzw. verbeamtete Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	in %
am Gesamtpersonal	280	177	63	270	153	57
im höheren Dienst	125	61	49	104	36	35
im gehobenen Dienst	91	66	73	95	64	67
im mittleren Dienst	64	50	78	71	53	75

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der prozentuale Anteil der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen bei aufsteigender Stellenwertigkeit tendenziell reduziert. Seit 2012 konnten jedoch die Frauenanteile innerhalb aller Laufbahnen nochmals gesteigert werden. Die 2012 noch existierende Unterrepräsentanz im höheren Dienst in A 15 existiert nicht mehr. Diese ist nun erst ab A 16 gegeben.

In allen anderen Besoldungs- und Vergütungsgruppen der einzelnen Laufbahngruppen überwiegt der Anteil der Frauen bzw. sind Frauen und Männer gleichmäßig repräsentiert.

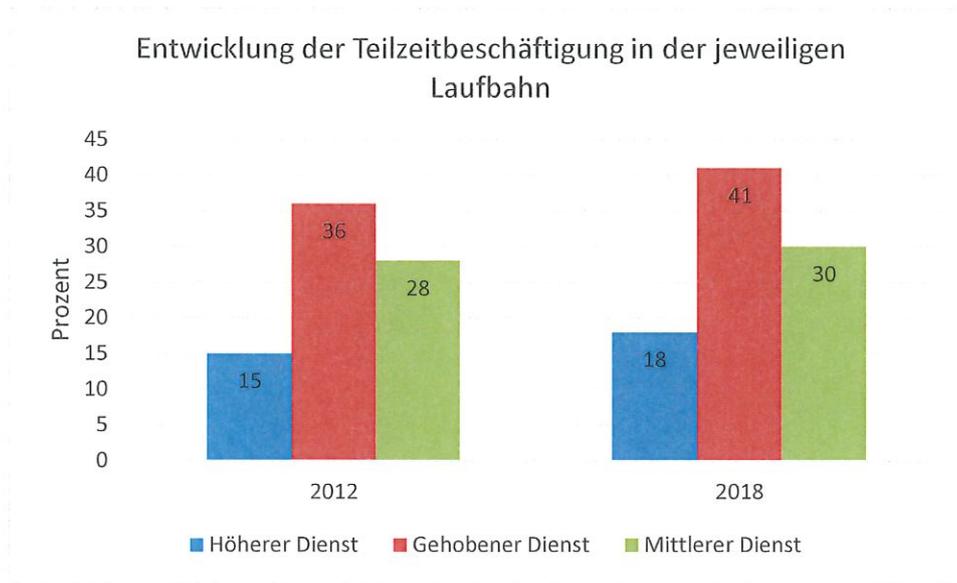
## 2. Teilzeitbeschäftigung

Aus den Anlagen 1 und 2 ergeben sich folgende Zahlen:

Von 280 Beschäftigten arbeiten 78 (2012: 70) in Teilzeit; dies entspricht einem Anteil von 28 % (2012: 26 %) der Beschäftigten insgesamt. Hiervon sind 72 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 92 % (2012: 91 %). Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten 41 % in Teilzeit (2012: 42 %) Von allen männlichen Beschäftigten arbeiten 5,8 % in Teilzeit (2012: 5,1 %).

Bei der Zuordnung der Teilzeitbeschäftigten zu den Laufbahngruppen ergibt sich zum Stichtag folgendes Bild:

Laufbahngruppe	Gesamtzahl der Beschäftigten		davon Teilzeit		Gesamtzahl der Frauen		davon Teilzeit	
	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012
Alle Laufbahnen	280	270	78 (28 %)	70 (26 %)	177	153	72 (41 %)	64 (42 %)
Höherer Dienst	125	104	22 (18 %)	16 (15 %)	61	36	19 (31 %)	14 (39 %)
Gehobener Dienst	91	95	37 (41 %)	34 (36 %)	66	64	34 (52 %)	30 (47 %)
Mittlerer Dienst	64	71	19 (30 %)	20 (28 %)	50	53	19 (38 %)	20 (38 %)



### Analyse:

Im Vergleich zu 2012 ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nur geringfügig gestiegen. Der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit beträgt 5,8 % und liegt damit deutlich unter dem Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen von 41 %.

Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit sind die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, die Pflege von Angehörigen oder sonstige Gründe (z.B. Teilzeit während der Elternzeit, Altersteilzeit, gesundheitliche Probleme).

Der geringe Anteil von Männern unter den Teilzeitbeschäftigten legt die Vermutung nahe, dass Frauen wohl nach wie vor stärker familiäre Verpflichtungen übernehmen bzw. eher bereit sind, finanzielle Einbußen aufgrund von Teilzeit in Kauf zu nehmen. Daran hat sich in den letzten 5 Jahren auch durch bundesweite Maßnahmen (Elternzeit für Väter o.ä.) nichts wesentlich verändert.

### 3. Beurlaubungen

Von insgesamt 16 beurlaubten Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2018 sind 12 Frauen (75 %) (vgl. Anlage 2). Die Zuordnung der beurlaubten Beschäftigten zu den Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild:

Laufbahngruppe	Beschäftigte	Beurlaubte	Gesamtzahl	beurlaubt	Frauen	
				in %	Anzahl	%
Höherer Dienst	117	8	125	6	4	50
Gehobener Dienst	87	4	91	4	4	100
Mittlerer Dienst	60	4	64	6	4	100
Gesamt	264	16	280	6	12	75

#### Analyse:

Es ist festzustellen, dass familienfreundliche Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen vorwiegend von Frauen genutzt werden. Bei der Inanspruchnahme von Beurlaubungen überwiegen ebenfalls familiäre Gründe wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege naher Angehöriger.

Es ist darüber hinaus festzustellen, dass der Anteil der Beurlaubungen in allen Laufbahngruppen rückläufig oder gleichbleibend ist. Dies könnte aus dem gestiegenen Teilzeitanteil aufgrund der verbesserten Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege resultieren. Frauen kehren früher in Teilzeit in den Beruf zurück. Länger dauernde Beurlaubungen über die Elternzeit hinaus werden kaum noch beantragt.

Gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil an Beurlaubungen um 5 Prozentpunkte reduziert.

#### 4. Funktionsstelleninhaberinnen und -inhaber

Als Funktionsstellen wurden im Wissenschaftsministerium eingestuft:

- Ministerialdirektor/in
- Leitung und stellvertretende Leitung einer Abteilung
- Leitung und stellvertretende Leitung der Zentralstelle und der Pressestelle
- Leitung und stellvertretende Leitung eines Referats

Im Wissenschaftsministerium sind unter 59 Beschäftigten, welche Funktionsstellen innehaben, 19 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 32 %.

Unter den 59 Beschäftigten, die Funktionsstellen innehaben, nehmen drei Frauen Teilzeit in Anspruch.

##### **Analyse:**

Der Anteil der Funktionsstelleninhaberinnen konnte im Vergleich zu 2012 (25 %) um 7 Prozentpunkte auf 32 % gesteigert werden, liegt aber noch immer deutlich hinter dem Anteil der Frauen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten (63 %) zurück. So hatten zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 59 Beschäftigte (2012: 57 Beschäftigte) Funktionsstellen inne. Der Anteil von Frauen (Stichtag 30.06.2018), die Funktionsstellen innehatten, konnte um fünf auf neunzehn gesteigert werden.

Der gestiegene Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes spiegelt sich nur bedingt im Frauenanteil bei den Funktionsstellen wider.

Für die berufliche Weiterentwicklung - bspw. bei der Bewerbung auf freie Dienstposten - spielt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen eine erhebliche Rolle. Daher lässt die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege durch die im Wissenschaftsministerium geschaffenen Instrumente der

flexiblen Teilzeit auch für Führungskräfte sowie der alternierenden Telearbeit einen weiteren Anstieg der Frauen in den Laufbahngruppen des höheren Dienstes und der Funktionsstellen erwarten.

## 5. Auszubildende

Aufgrund der derzeitigen personellen Situation im mittleren Dienst bezüglich

1. der zu erwartenden Rückkehrerinnen aus Elternzeit sowie Beurlaubungen und
2. des Fehlens von freien Ausbildungsstellen,

ist die Durchführung der Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst für das Wissenschaftsministerium derzeit nicht sinnvoll und auch auf absehbare Zeit nicht zielführend. Zum einen gibt es keine freien Ausbildungsstellen und Übernahmestellen und zum anderen müssen die Rückkehrerinnen untergebracht werden.

Zum 30.06.2018 waren keine Auszubildenden im Wissenschaftsministerium beschäftigt.

## 6. Gremienbesetzung

Das Wissenschaftsministerium achtet für seinen Zuständigkeitsbereich darauf, dass in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sind (vgl. § 13 Absatz 1 ChancenG). Gremien sind solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Eine Darstellung der Gremien nach § 13 ChancenG enthält Tabelle 5. Aufgeführt sind hier Gremien des Wissenschaftsministeriums oder solche für welche die

Federführung beim Wissenschaftsministerium liegt. Sofern die Gremien bei Einrichtungen angesiedelt sind, die eigene Chancengleichheitspläne erstellen, sind

die Gremien und ihre Frauenanteile gemäß § 13 ChancenG in den dortigen Chancengleichheitsplänen darzustellen.

Darüber hinaus besteht im Wissenschaftsministerium die Selbstverpflichtung, bei Begutachtungsgremien eine Beteiligung von mindestens 40 Prozent Frauen zu erreichen. Ausnahmen müssen begründet werden. Bemühungen, Frauen für eine Mitarbeit zu gewinnen, werden dokumentiert. Bei institutionellen Benennungen sollen die Einrichtungen jeweils eine Frau und einen Mann vorschlagen. Das Wissenschaftsministerium wählt dann die Personen für die Begutachtungsgremien aus.

## Teil IV

### Zielvorgaben, Maßnahmen und Beteiligungen

#### 1. Zielvorgaben zur deutlichen Erhöhung des Frauenanteils

Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan 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. Sind in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist dann im Chancengleichheitsplan darzulegen.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen (vgl. auch § 6 Abs. 2 Satz 4 ChancenG). Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

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

In den Ämtern des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen A 16 (29 %), B 3 (22 %) und B 6 (40 %) sind weniger Frauen als Männer beschäftigt (Unterrepräsentanz i.S.v. § 4 Abs. 6 ChancenG). Im mittleren Dienst konnte in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 5/ A 6, E 3/E 4 mit einem bisherigen Anteil von 20 % der Frauenanteil um 30 Prozentpunkte auf 50 % gesteigert werden.

## 2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Der Aspekt der Frauenförderung soll unter Einbeziehung der gesetzlichen Vorgaben und mit Blick auf die Übernahme von Führungsfunktionen insbesondere Eingang finden:

- auf der Ebene des Personalreferats, indem mit den Beschäftigten Personalgespräche geführt werden. Dabei sollen die beruflichen Interessen und Wünsche der Beschäftigten und die weitere berufliche Entwicklung bzw. Verwendungsmöglichkeit erörtert werden. Die Förderung von Frauen ist hierbei besonders zu berücksichtigen. So sollen z.B. qualifizierte Frauen motiviert werden, sich verstärkt um Stellen zu bewerben, die die berufliche Entwicklung fördern.
- auf der Ebene der Fachvorgesetzten, indem diese aufgefordert sind, durch gezielte Förderung (wie z.B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Änderungen des Aufgabenzuschnitts - ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen, Mitarbeit in Projekten), den Beschäftigten in den entsprechenden Organisationseinheiten Möglichkeiten der Qualifizierung zu eröffnen und diese auf die Übernahme von Funktionsstellen vorzubereiten. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen. Instrument hierzu ist insbesondere das jährliche Mitarbeitergespräch.
- auf der Ebene der Abteilungsleitungen, indem in Personalplanungsgesprächen - insbesondere auch unter dem Aspekt der Frauenförderung - abgestufte berufliche Perspektiven, z.B. hinsichtlich der Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsfunktion bzw. Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben, entwickelt, schrittweise vorbereitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten umgesetzt werden.

Weiter finden folgende personelle, organisatorische und fortbildende bzw. qualifizierende Maßnahmen statt:

- Es gibt Führungskräftefortbildungen zur Akzeptanzsteigerung und Sensibilisierung für Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege dienen.

- Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen/Bewerbern und Beschäftigten werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, verstärkt einbezogen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Das Wissenschaftsministerium berücksichtigt Frauen bei Abordnungen aus dem gehobenen und dem höheren Dienst vom Ministerium an nachgeordnete Einrichtungen besonders, um ihnen eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen.
- Bei der Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird darauf geachtet, dass Frauen beim Vorliegen gleicher Voraussetzungen mindestens ihrem Anteil entsprechend an der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt werden.
- Im Benehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit wird bei externen und hausinternen Stellenausschreibungen grundsätzlich auf die Teilbarkeit von Vollzeitstellen hingewiesen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für die Teilbarkeit von Führungspositionen. Gerade darin wird eine Möglichkeit gesehen, den Frauenanteil in Spitzenämtern zu erhöhen.
- Soweit Stellen in Bereichen ausgeschrieben werden, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, ist in den Text der Ausschreibung aufzunehmen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu den Vorstellungsgesprächen ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, soweit sie die für die zu besetzende Stelle vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit im Wissenschaftsministerium wird an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung so frühzeitig beteiligt, dass sie gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.

### **3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

#### **3.1 audit „berufundfamilie“**

Zum 15. März 2017 wurde das Wissenschaftsministerium von der berufundfamilie Service GmbH rezertifiziert und hat im Rahmen der Re-Auditierung weitere Maßnahmen zur Konsolidierung und weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt und neu vereinbart. So wurden u.a. Leitlinien zur Personalentwicklung verabschiedet und eine neue Dienstvereinbarung, die erweiterte Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens vorsieht (s.u. Ziffer 3.2.5. und 3.2.6), verabschiedet. Dadurch sollen Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre im Ministerium weiter verbessert werden. Die neue Zielvereinbarung enthält auch die Zielsetzung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen zu erreichen, insbesondere bspw. durch die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

#### **3.2 Ausgewählte Einzelmaßnahmen**

##### **3.2.1 Maßnahmen während der Eltern- und Beurlaubungszeit**

Den Beschäftigten in der Eltern- und Beurlaubungszeit werden auf Wunsch folgende Maßnahmen angeboten:

- Information über die Teilnahme an Gemeinschafts- und Fortbildungsveranstaltungen der Dienststelle,
- Übersendung der Hausmitteilungen,
- Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen bzw. Sonderaufgaben.

##### **3.2.2 Maßnahmen nach der Eltern- und Beurlaubungszeit**

- Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Beschäftigten und Wiedereinstiegsgespräch: Vor Ablauf der Beurlaubung ist den Beschäftigten ein Personalgespräch im Hinblick auf künftige Verwendungen anzubieten; dabei soll auch über Fortbildungsangebote (z.B. im IuK-Bereich) informiert werden,

- Unterstützung in der Einarbeitungszeit durch sogenannte „Paten“, die Neu- bzw. Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern den Start erleichtern sollen,
- bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen/Bewerbern und Beschäftigten sollen Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) oder ehrenamtliche Tätigkeiten im sozialen Bereich erworben wurden, verstärkt einbezogen werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.

### 3.2.3 Mitarbeitergespräch

Im Mitarbeitergespräch können die Beschäftigten in einem offenen und vertraulichen Dialog mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten die Arbeitssituation und die persönliche Zusammenarbeit im Referat oder in der Abteilung besprechen. In einem Schreiben an alle Beschäftigten hat die Amtsspitze u.a. darauf hingewiesen, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Gegenstand des Mitarbeitergesprächs ist.

### 3.2.4 Teilzeit

Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen, aber auch aus sonstigen Gründen wird, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen entsprochen. Dabei werden individuelle Arbeitszeitwünsche - soweit dienstliche Belange nicht entgegen stehen - berücksichtigt. Es wird angestrebt, die Akzeptanz für männliche Beschäftigte in Teilzeit weiter zu steigern und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

### 3.2.5 Alternierende Telearbeit

Durch die alternierende Telearbeit, die neben der Telearbeit zu Hause auch Präsenz-Zeiten in der Dienststelle beinhaltet, sind sehr flexible Arbeitszeitmodelle möglich. Das stellt einen großen Fortschritt zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege dar. Das Wissenschaftsministerium hat nach einer erfolgreichen Pilotphase die Tele- und Heimarbeit im Jahr 2003 in den Regelbetrieb überführt. Die hierzu mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung von 2011 wurde im Juni 2015 nochmals novelliert und beinhaltet unter anderem

auch Zielvorgaben des audit „berufundfamilie“. In der Folge wird einem größeren Personenkreis die Möglichkeit zur Teilnahme an der alternierenden Telearbeit eröffnet.

Seit der Novellierung hat sich der Anteil an Telearbeitenden um fast 100% erhöht; inzwischen bestehen 64 Telearbeitsplätze. Da Telearbeit besonders für Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben eine Möglichkeit bietet, Beruf, Familie und Pflege besser zu vereinbaren, soll nach wie vor diesem Personenkreis vorrangig Telearbeit ermöglicht werden.

Zur Optimierung dieser Arbeitsform wird jährlich der von der Beauftragten für Chancengleichheit organisierte Erfahrungsaustausch Telearbeit durchgeführt.

### 3.2.6 Mobiles Arbeiten

Neben der alternierenden Telearbeit besteht auch ein Bedarf, auf Dienstreisen oder kurzfristig zu Hause online arbeiten zu können. Mit der neuen Dienstvereinbarung wurde auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeführt. Diese Option bietet zusätzlich die Möglichkeit, flexibel auf evtl. „Betreuungsnotfälle“ o.ä. zu reagieren und steigert ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Die Dienstvereinbarung wurde ein Jahr nach Inkrafttreten evaluiert. Dabei ergab insgesamt ein sehr positives Bild. Sowohl Führungskräfte als auch die Beschäftigten sind mit den Regelungen und deren Umsetzung und insbesondere auch mit der Möglichkeit des Mobilen Arbeitens sehr zufrieden.

### 3.2.7 Kinderbetreuung

Beschäftigte, die Eltern sind, brauchen Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für ihre Kinder, um Beruf, Familie und Pflege vereinbaren zu können. Besonders im Fokus steht dabei zumeist die Betreuung von Kindern vor Eintritt in die Schule. Aber auch die Betreuung von Schulkindern stellt Eltern vor Herausforderungen, sowohl während des Schulbetriebs als auch während der Schulferien.

Gute Kinderbetreuungsangebote helfen, spezifischen Belastungssituationen für Beschäftigte mit Kindern vorzubeugen oder solche zu mindern. Familienfreund-

liche Arbeitsbedingungen sind zeitgemäße Kennzeichen eines verantwortungsbewussten Arbeitgebers. Sie sind nicht nur ideeller Faktor, sondern auch ein wichtiges Kriterium zur Gewinnung von qualifiziertem Personal.

Die im Rahmen des audit „berufundfamilie“ erarbeiteten Maßnahmen und Empfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege werden weiterentwickelt und fortgeführt.

Hervorzuheben sind hierbei folgende Maßnahmen:

- Das Wissenschaftsministerium verfügt über drei Belegplätze bei der Kita eva:lino der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart e.V. (eva) im Hospitalviertel. Es handelt sich hierbei um ganztägige Betreuungsplätze in unmittelbarer Nähe des Ministeriums, die von den Beschäftigten gut angenommen werden. Die Zahl der Plätze entspricht dem aktuellen Bedarf.
- Mit den Württembergischen Staatstheatern Stuttgart hat das Wissenschaftsministerium eine Kooperationsvereinbarung bezüglich der Kindertagesstätte „Spielzeit“ abgeschlossen.
- Bei den vom Land betriebenen Kindertagesstätten besteht grundsätzlich für Beschäftigte des Wissenschaftsministeriums die Möglichkeit, sich direkt auf die Warteliste der jeweiligen Einrichtung setzen zu lassen. Sie können aber nur berücksichtigt werden, wenn die vorhandenen Plätze nicht von den an der Finanzierung beteiligten Ressorts ausgeschöpft werden.
- In Bezug auf Ferienbetreuung werden die Beschäftigten des Wissenschaftsministeriums über Angebote des MLR im Haus des Waldes oder des Hauses der Familie Stuttgart (HdF) informiert.
- Grundsätzlich besteht im Wissenschaftsministerium die Möglichkeit, Kinder in Notfallsituationen mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Wickelmöglichkeiten sind dazu im Haupt- und Nebengebäude vorhanden. Darüber hinaus können altersgerechte Spielekoffer ausgeliehen werden. Wenn erforderlich, können Eltern auch zu Hause von der Möglichkeit des Mobilien Arbeitens Gebrauch machen.

- Bei dienstlichen Veranstaltungen wird - soweit erforderlich - eine Kinderbetreuung angeboten. Dienstliche Veranstaltungen sind zum einen **Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen** und zum anderen **sonstige Veranstaltungen**. Für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gibt es einschlägige Regelungen in § 12 Abs. 4 Chancengleichheitsgesetz. Danach sollen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen so ausgestaltet sein und durchgeführt werden, dass Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen teilnehmen können. Fort- und Weiterbildungen sollen in der Dienststelle selbst oder in räumlicher Nähe zum Dienort stattfinden. Im Bedarfsfall sollen Möglichkeiten der Kinderbetreuung angeboten werden. Im Wissenschaftsministerium wird bei der Organisation von Veranstaltungen grundsätzlich darauf geachtet, diese möglichst in den Räumen des Wissenschaftsministeriums oder in der Nähe sowie am Vormittag anzubieten. Bei Veranstaltungen außerhalb der Dienstzeiten wird in der Regel und soweit erforderlich eine Kinderbetreuung angeboten. Das Wissenschaftsministerium ist darüber hinaus bemüht, bei Veranstaltungen, zu dem Personen aus dem Geschäftsbereich des Ministeriums eingeladen sind, eine Kinderbetreuung anzubieten.

Unter den sonstigen dienstlichen Veranstaltungen werden im Wesentlichen die Personalversammlung, die Weihnachtsfeier und der Betriebsausflug subsumiert. Für die Personalversammlung gilt ebenfalls, dass sie vormittags stattfinden sollte. Bei den Weihnachtsfeiern nimmt das Wissenschaftsministerium seit Jahren Betreuungsangebote der museumspädagogischen Dienste vor Ort in Anspruch, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei sind.

Über die Kinderbetreuungsangebote wird im Intranet informiert.

### 3.2.8 Pflege

Ziel des Pflegezeitgesetzes sowie des Familienpflegezeitgesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Die zur Verfügung gestellten Instrumentarien können im Grundsatz (Abweichungen könnten arbeitsvertraglich vereinbart worden sein) von allen tariflich und außertariflich Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Beamte haben die Möglichkeit, im Rahmen des § 74 Landesbeamtengesetz Pflegezeit in Anspruch nehmen.

Auf Basis dieser Rechtsgrundlagen ist das Wissenschaftsministerium bestrebt, eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Beruf zu erreichen.

#### **4. Geschlechtergerechte Sprache**

Im allgemeinen Schriftverkehr ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden. Bei Frauen werden die Berufs- und Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form verwendet.

Außerdem hält sich das Wissenschaftsministerium bei der Erarbeitung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen sowie Verwaltungsvorschriften an die Vorgaben zur geschlechtergerechten Rechtssprache in Nummer 1.6.5 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 zur VwV Regelungen).

#### **5. Diskriminierungsfreie Beurteilungen**

Dienstliche Beurteilungen sind eine wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen. Sie sollen es insbesondere ermöglichen, Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten.

Die zu bewertenden Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung. Dieses Recht basiert auf dem grundrechtlich verankerten Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und dem Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts im europäischen und deutschen Recht.

Eine Mitarbeiterbefragung im Jahr 2016 hat ergeben, dass Beschäftigte insbesondere bei einer Arbeitszeitreduzierung, aber auch bei Telearbeit negative Konsequenzen für ihr berufliches Fortkommen befürchten.

So kommt den Führungskräften bei der Anerkennung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sowie für die beruflichen Chancen von Frauen und insbesondere auch Männern in Teilzeit und / oder mit Telearbeit eine maßgebliche Rolle zu. Die geringere Präsenz am Arbeitsplatz, der erhöhte Abstimmungsbedarf in Arbeitsabläufen und die erforderliche Rücksicht bei Terminfestsetzungen bergen

die Gefahr, dass sich diese Aspekte - oft auch unbewusst - negativ auf die Beurteilungen und das berufliche Fortkommen auswirken.

Das Wissenschaftsministerium ist bestrebt, diese Thematik stetig im Blick zu behalten und für die erforderliche Transparenz zu sorgen. Daher wurden die Führungskräfte im Rahmen der Schulungen zum neuen Beurteilungswesen auch besonders für diese Thematik sensibilisiert. Ob es zu Benachteiligungseffekten hinsichtlich Geschlechterzugehörigkeit, Teilzeittätigkeit, Telearbeit oder Elternzeit kommt, soll weiter durch verschiedene im Rahmen der Re-Auditierung festgehaltene Zielsetzungen und Maßnahmen hinterfragt werden. Dazu werden nach jeder Beurteilungsrunde die Regelbeurteilungen der Voll-, Teilzeit- und Telearbeitenden ausgewertet und die Ergebnisse im Intranet veröffentlicht.

## Teil V

### **In-Kraft-Treten und Bekanntgabe**

Der Chancengleichheitsplan des Wissenschaftsministeriums tritt zum 01.07.2018 in Kraft.

Der Chancengleichheitsplan wird im Intranet und auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums veröffentlicht; die Beschäftigten werden durch eine Hausmitteilung darauf aufmerksam gemacht. Zusätzlich wird er dem Sozialministerium zur Veröffentlichung auf der Webseite der Landesregierung zur Verfügung gestellt.

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		Vorangegangener Planungszeitraum											
		Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte*		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	B11	2	1	50%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	B 9	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
	B 6	5	0	0%	5	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	B 3	12	3	25%	12	3	25%	0	0	0%	0	0	0%
	A 16	22	3	14%	20	3	15%	1	0	0%	1	0	0%
	A 15	36	14	39%	28	7	25%	5	5	100%	3	2	67%
	A 14	7	5	71%	4	3	75%	3	2	67%	0	0	0%
	A 13	7	3	43%	4	0	0%	3	3	100%	0	0	0%
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		<b>90</b>	<b>29</b>	<b>32%</b>	<b>74</b>	<b>17</b>	<b>23%</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>83%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>		<b>56</b>	<b>14</b>	<b>25%</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>24%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Beschäftigte	TV-L E15 Ü	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E15	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	9	6	67%	5	2	40%	3	3	100%	1	1	100%
	TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	1	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%
außertariflich Beschäftigte	analog B 3 / A 16	2	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Höherer Dienst gesamt</b>		<b>104</b>	<b>36</b>	<b>35%</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>24%</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>88%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>
Beamte und Beschäftigte h. Dienst zusammengefasst	B 11	2	1	50%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	B9	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
	B6	5	0	0%	5	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	B3	12	3	25%	12	3	25%	0	0	0%	0	0	0%
	A 16 / TV-L E15 Ü	23	4	17%	21	4	19%	1	0	0%	1	0	0%
	A 15 / TV-L E15	37	14	38%	29	7	24%	5	5	100%	3	2	0%
	A 14 / TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	16	11	69%	9	5	56%	6	5	83%	1	1	0%
	A 13 / TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	8	3	38%	4	0	0%	4	4	100%	0	0	0%
analog B 3 / A 16	2	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>104</b>	<b>36</b>	<b>35%</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>24%</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>88%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		Vorangegangener Planungszeitraum											
		Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte*		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 13	48	29	60%	27	11	41%	19	16	84%	2	2	100%
	A 12	31	22	71%	18	10	56%	11	10	91%	2	2	100%
	A 11	5	4	80%	2	1	50%	1	1	100%	2	2	100%
	A 10	2	1	50%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%
	A 9	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		<b>87</b>	<b>57</b>	<b>66%</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>48%</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>87%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	TV-L E12, E13	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E11	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E10	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E9 (St. 3-5)	7	7	100%	4	4	100%	3	3	100%	0	0	0%
	TV-L E9 St. 1 u. 2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Gehobener Dienst gesamt</b>		<b>95</b>	<b>64</b>	<b>67%</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>88%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
Beamte und Beschäftigte gehobener Dienst zusammengefasst	A 13 / <u>TV-L E 12, E 13</u>	48	29	60%	27	11	41%	19	16	84%	2	2	100%
	A 12 / <u>TV-L E 11</u>	32	22	69%	19	10	53%	11	10	91%	2	2	100%
	A 11 / <u>TV-L E 10</u>	5	4	80%	2	1	50%	1	1	100%	2	2	100%
	A 10 / <u>TV-L E9 St. 3-5</u>	9	8	89%	6	5	83%	3	3	100%	0	0	0%
	A 9 / <u>TV-L E9 St. 1 u 2</u>	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>95</b>	<b>64</b>	<b>67%</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>88%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>95</b>	<b>64</b>	<b>67%</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>51%</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>88%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		Vorangegangener Planungszeitraum											
		Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte*		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 9 + Z	4	3	75%	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%
	A 9	7	3	43%	5	1	20%	0	0	0%	2	2	100%
	A 8	4	4	100%	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	A 7	2	2	100%	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0%
	A 6	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>71%</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	TV-L E8, E9	8	5	63%	5	4	80%	1	1	100%	2	2	100%
	TV-L E7	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E6	13	13	100%	8	8	100%	5	5	100%	0	0	0%
	TV-L E5	24	20	83%	11	7	64%	10	10	100%	3	1	33%
	TV-L E3, E4, FA 4P	5	1	20%	5	1	20%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E1, E2, E2 Ü	4	2	50%	2	0	0%	2	2	100%	0	0	0%
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		<b>54</b>	<b>41</b>	<b>76%</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>65%</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>Mittlerer Dienst gesamt</b>		<b>71</b>	<b>53</b>	<b>75%</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>62%</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>
Beamte und Beschäftigte mittlerer Dienst zusammengefasst	A 9 + Z	4	3	75%	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%
	A 9 / TV-L E8, E9	15	8	53%	10	5	50%	1	1	100%	4	4	100%
	A 8 / TV-L E7	4	4	100%	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	A 7 / TV-L E6	15	15	100%	10	10	100%	5	5	100%	0	0	0%
	A 6 / TV-L E5	24	20	83%	11	7	64%	10	10	100%	3	1	33%
	A 5, A 6 / TV-L E3, E4, FA 4P	5	1	20%	5	1	20%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>71</b>	<b>53</b>	<b>75%</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>62%</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Auszubildende gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>270</b>	<b>153</b>	<b>57%</b>	<b>180</b>	<b>74</b>	<b>41%</b>	<b>70</b>	<b>64</b>	<b>91%</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>

\* Beurlaubte Kolleginnen und Kollegen wurden für diesen Zeitraum nicht getrennt für jede Besoldungsgruppe, sondern nur als Gesamtzahl erhoben. Die Quersumme pro Besoldungsgruppe wird daher mit der Gesamtsumme nicht übereinstimmen.

Personal-Bestand (Kopfzahlen) am Stichtag 30.06.2018 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Aktueller Planungszeitraum												
	Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamten/Beamtinnen													
B 11	2	2	100%	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0%	
B 9	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
B 6	5	2	40%	5	2	40%	0	0	0%	0	0	0%	
B 3	9	2	22%	9	2	22%	0	0	0%	0	0	0%	
A 16	31	9	29%	26	6	23%	5	3	60%	0	0	0%	
A 15	38	22	58%	27	14	52%	8	8	100%	3	1	33%	
A 14	10	6	60%	5	2	40%	3	3	100%	2	1	50%	
A 13	9	6	67%	7	4	57%	1	1	100%	1	1	100%	
<b>Beamten h. Dienst gesamt</b>	<b>105</b>	<b>49</b>	<b>47%</b>	<b>82</b>	<b>32</b>	<b>39%</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>88%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	
davon Beamten mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	52	17	33%	49	3	6%	3	3	100%	0	0	0%	
Beschäftigte													
TV-L E15	3	2	67%	3	2	67%	0	0	0%	0	0	0%	
TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	7	3	43%	5	2	40%	1	1	100%	1	0	0%	
TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	7	7	100%	2	2	100%	4	3	75%	1	1	100%	
außertariflich Beschäftigte analog B 3 / A 16	3	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>60%</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	7	2	29%	7	2	29%	0	0	0%	0	0	0%	
<b>Höherer Dienst gesamt</b>	<b>125</b>	<b>61</b>	<b>49%</b>	<b>95</b>	<b>38</b>	<b>40%</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86%</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	
Beamten und Beschäftigte h. Dienst zusammengefasst													
B 11	2	2	100%	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0%	
B9	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
B6	5	2	40%	5	2	40%	0	0	0%	0	0	0%	
B3	9	2	22%	9	2	22%	0	0	0%	0	0	0%	
A 16 / TV-L E15 Ü	31	9	29%	26	6	23%	5	3	60%	0	0	0%	
A 15 / TV-L E15	41	24	59%	30	16	53%	8	8	100%	3	1	33%	
A 14 / TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	17	9	53%	10	4	40%	4	4	100%	3	1	33%	
A 13 / TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	16	13	81%	9	6	67%	5	4	80%	2	2	100%	
analog B 3 / A 16	3	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>	<b>125</b>	<b>61</b>	<b>49%</b>	<b>95</b>	<b>38</b>	<b>40%</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86%</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	

Personal-Bestand (Kopfzahlen) am Stichtag 30.06.2018 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Besoldungs-/Entgeltgruppe		Aktueller Planungszeitraum											
		Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 13	55	41	75%	29	16	55%	22	21	95%	4	4	100%
	A 12	24	16	67%	11	5	45%	13	11	85%	0	0	0%
	A 11	2	1	50%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%
	A 10	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 9	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		<b>82</b>	<b>58</b>	<b>71%</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>91%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	TV-L E12, E13	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E11	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E10	2	1	50%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E9 (St. 3-5)	7	7	100%	5	5	100%	2	2	100%	0	0	0%
	TV-L E9 St. 1 u. 2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>89%</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>86%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Gehobener Dienst gesamt</b>		<b>91</b>	<b>66</b>	<b>73%</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>56%</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>92%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Beamte und Beschäftigte geh. Dienst zusammengefasst	A 13 / <b>TVL E 12, E 13</b>	55	41	75%	29	16	55%	22	21	95%	4	4	100%
	A 12 / <b>TV-L E11</b>	24	16	67%	11	5	45%	13	11	85%	0	0	0%
	A 11 / <b>TV-L E 10</b>	4	2	50%	4	2	50%	0	0	0%	0	0	0%
	A 10 / <b>TV-L E9 St. 3-5</b>	8	7	88%	6	5	83%	2	2	100%	0	0	0%
	A 9 / <b>TV-L E9 St. 1 u 2</b>	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		<b>91</b>	<b>66</b>	<b>73%</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>56%</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>92%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>91</b>	<b>66</b>	<b>73%</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>56%</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>92%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

Personal-Bestand (Kopfzahlen) am Stichtag 30.06.2018 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Besoldungs-/Entgeltgruppe		Aktueller Planungszeitraum											
		Personal gesamt			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>													
Beamtinnen/Beamte	A 9 + Z	4	3	75%	1	0	0%	2	2	100%	1	1	100%
	A 9	11	8	73%	6	3	50%	4	4	100%	1	1	100%
	A 8	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 7	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 6	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		<b>16</b>	<b>11</b>	<b>69%</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>38%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
Beschäftigte	TV-L E8, E9	8	7	88%	6	5	83%	1	1	100%	1	1	100%
	TV-L E7	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E6	12	11	92%	9	8	89%	3	3	100%	0	0	0%
	TV-L E5	19	15	79%	10	6	60%	8	8	100%	1	1	100%
	TV-L E3, E4, FA 4P	4	2	50%	4	2	50%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E1, E2, E2 Ü	5	4	80%	4	3	75%	1	1	0%	0	0	0%
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		<b>48</b>	<b>39</b>	<b>81%</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>73%</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Mittlerer Dienst gesamt</b>		<b>64</b>	<b>50</b>	<b>78%</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>66%</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Beamte und Beschäftigte m. Dienst zusammengefasst	A 9 + Z	4	3	75%	1	0	0%	2	2	100%	1	1	100%
	A 9 / TV-L E8, E9	19	15	79%	12	8	67%	5	5	100%	2	2	100%
	A 8 / TV-L E7	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 7 / TV-L E6	13	11	85%	10	8	80%	3	3	100%	0	0	0%
	A 6 / TV-L E5	19	15	79%	10	6	60%	8	8	100%	1	1	100%
	A 5, A 6 / TV-L E3, E4, FA 4P	4	2	50%	4	2	50%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>64</b>	<b>50</b>	<b>78%</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>66%</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>Auszubildende</b>													
Auszubildende Beamte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende Beschäftigte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Auszubildende gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>280</b>	<b>177</b>	<b>63%</b>	<b>186</b>	<b>93</b>	<b>50%</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>92%</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>75%</b>

Befristet Beschäftigte (Kopfzahlen)

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Befristet Beschäftigte im vorangegangenen Planungszeitraum (Stichtag 30.06.2012)			Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum (Stichtag 30.6.2018)		
		Personal gesamt			Personal gesamt		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>							
Beschäftigte	TV-L E15 Ü	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E15	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	6	5	83%	0	0	0%
	TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	20	10	50%	13	6	46%
außertariflich Beschäftigte	analog B3/A16	1	0	0%	0	0	0%
<b>Höherer Dienst gesamt</b>		<b>27</b>	<b>15</b>	<b>56%</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>							
Beschäftigte	TV-L E12, E13	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E11	1	0	0%	2	1	0%
	TV-L E10	0	0	0%	3	2	67%
	TV-L E9 (St. 3-5)	1	1	100%	1	0	0%
	TV-L E9 St. 1 u. 2	6	3	50%	0	0	0%
<b>Gehobener Dienst gesamt</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>							
Beschäftigte	TV-L E8, E9	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E7	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E6	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E5	0	0	0%	3	2	67%
	TV-L E3, E4	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E1, E2, E2	0	0	0%	1	0	0%
<b>Mittlerer Dienst gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>INSGESAMT</b>		<b>35</b>	<b>19</b>	<b>54%</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>48%</b>

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Hinweis: Für den nächsten **Chancengleichheitsplan** werden die letzten sechs Jahre, für den **Zwischenbericht** lediglich die letzten drei Jahre betrachtet.

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen (auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)			Anzahl der Einstellungen (auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %
235	466	178	38%	17	6	35%

Anzahl der Beförderungen			Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen		
Gesamt	Beförderung von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Höhergruppierung von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
120	75	63%	13	10	77%	38	19	50%

## Gremien gemäß § 13 ChancenG

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Gremium	Situation zum Stichtag des Vorgängerplans	Aktuelle Situation, Stichtag 30.6.2018	Zielwert des Frauenanteils in % für das Jahr 2024
<b>Sachverständigenausschuss des Landes Baden-Württemberg gem. § 14 Abs. 2 Gesetz zum Schutz von Kulturgut (Kulturgutschutzgesetz - KGSG)</b>			
Mitglieder Gesamt		5	
Anzahl Frauen		3	
Frauen in %		60	