



**Baden-Württemberg
Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst**

**Chancengleichheitsplan
des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg
2024–2030**

Inhalt

I. Einführung	3
1. Vorwort.....	3
2. Ziele des Chancengleichheitsgesetzes.....	4
3. Inhalte des Chancengleichheitsplans und Begriffsbestimmungen	5
II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	6
1. Personalbestand.....	6
1.1. Gesamtüberblick	6
1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Beschäftigungsart.....	6
1.2.1. Höherer Dienst.....	6
1.2.2. Gehobener Dienst	8
1.2.3. Mittlerer Dienst.....	9
1.2.4. Befristet Beschäftigte.....	10
2. Teilzeitbeschäftigung.....	11
3. Beurlaubungen.....	13
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	14
5. Auszubildende.....	15
6. Besetzung von Gremien	15
III. Ziele und Maßnahmen nach dem Chancengleichheitsgesetz	17
1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG	17
2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG.....	18
2.1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl, Beförderungen	18
2.2. Personalentwicklung	19
2.3. Fortbildung und Qualifizierung	19
2.4. Wiedereinstieg nach Eltern- oder Beurlaubungszeiten.....	19
2.5. Dienstliche Beurteilungen	20

2.6.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	20
2.6.1.	audit berufundfamilie	20
2.6.2.	Teilzeit	21
2.6.3.	Gleitende Arbeitszeit, Telearbeit und Mobiles Arbeiten.....	21
2.6.4.	Kinderbetreuung.....	21
2.6.5.	Pflege21	
2.7.	Geschlechtergerechte Sprache	22

I. Einführung

1. Vorwort

Chancengleichheit ist zentral für eine gerechte Gesellschaft. Daher misst das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in seiner Personalpolitik einen hohen Stellenwert bei.

Unsere Maßnahmen werden regelmäßig in den Chancengleichheitsplänen und Zwischenberichten dargestellt und belegen deren Wirksamkeit und Erfolg. In diesem Sinne zeigt auch der vorliegende Chancengleichheitsplan, dass in den vergangenen Jahren weitere bedeutsame Fortschritte hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt werden konnten. So hat sich insbesondere die Anzahl von Frauen im höheren Dienst im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan erneut erhöht, sodass nunmehr erstmals mehrheitlich Frauen in dieser Laufbahngruppe vertreten sind. Zugleich entwickelten sich die Frauenanteile in den Führungsämtern auf den Ebenen der Besoldungsgruppen A 16 und B 3, jeweils inklusive analoger (außer-)tariflicher Beschäftigungen, ebenfalls erheblich nach oben.

Die vom Wissenschaftsministerium bereits erfolgreich etablierten Maßnahmen werden wir konsequent weiterverfolgen. Dafür stellen wir weiterhin die notwendigen förderlichen Rahmenbedingungen und Strukturen bereit. Beispielsweise sind die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in den im Jahr 2022 überarbeiteten Leitlinien der Personalentwicklung als Ziele verankert. Auch wurde das Wissenschaftsministerium mehrfach, zuletzt im Jahr 2023, für sein langfristiges Engagement im Sinne einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik mit dem Zertifikat zum ‚audit berufundfamilie‘ ausgezeichnet.

Unser gemeinsames Ziel ist es, die bisher erreichten Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern zu stärken und diese weiter auszubauen.



Dr. Hans J. Reiter

Ministerialdirektor

2. Ziele des Chancengleichheitsgesetzes

In Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz (GG) zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zum Hinwirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hat der baden-württembergische Landtag am 17. Februar 2016 das ‚Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg‘ (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) beschlossen.

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt gemäß § 1 Abs. 2 ChancenG mit dem Ziel ihrer Gleichstellung sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG sollen daher bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden.

Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Weitere Gesetzesziele sind nach § 1 Abs. 3 und 4 ChancenG die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann, sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer.

Dabei kommt gemäß § 2 ChancenG allen Beschäftigten, insbesondere denjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie den Dienststellenleitungen und den Personalvertretungen, eine besondere Verantwortung bei der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu.

3. Inhalte des Chancengleichheitsplans und Begriffsbestimmungen

Der Chancengleichheitsplan stellt ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Grundlage für die längerfristige Förderung von Frauen. Nach § 5 Abs. 1 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen, wobei für die Ministerien jeweils ein gesonderter Chancengleichheitsplan erforderlich ist.

Inhaltlich hat der Chancengleichheitsplan gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereiches zu enthalten. Zudem ist darzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind bestimmte Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten. Zusätzliche Daten werden nach den ‚Hinweisen und Empfehlungen für die Erstellung von Chancengleichheitsplänen im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums‘ erhoben und ausgewertet.

Beschäftigte sind dabei gemäß § 4 Abs. 1 ChancenG jedenfalls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende sowie Richterinnen und Richter. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für diesen Chancengleichheitsplan umfasst demnach alle verbeamteten, tariflich und außertariflich Beschäftigten, deren Stammdienststelle das Wissenschaftsministerium ist, ohne die an das Ministerium abgeordneten Beschäftigten.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt gemäß § 4 Abs. 6 ChancenG überall dort vor, wo innerhalb des Geltungsbereichs des Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Chancengleichheitspläne sind gemäß § 5 Abs. 4 S. 1 ChancenG für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen. Der vorliegende Chancengleichheitsplan bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2024. Er tritt rückwirkend zum 01.07.2024 in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2030.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde gemäß § 5 Abs. 4 S. 2 ChancenG bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt. Der Personalrat hat diesem gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) zugestimmt.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

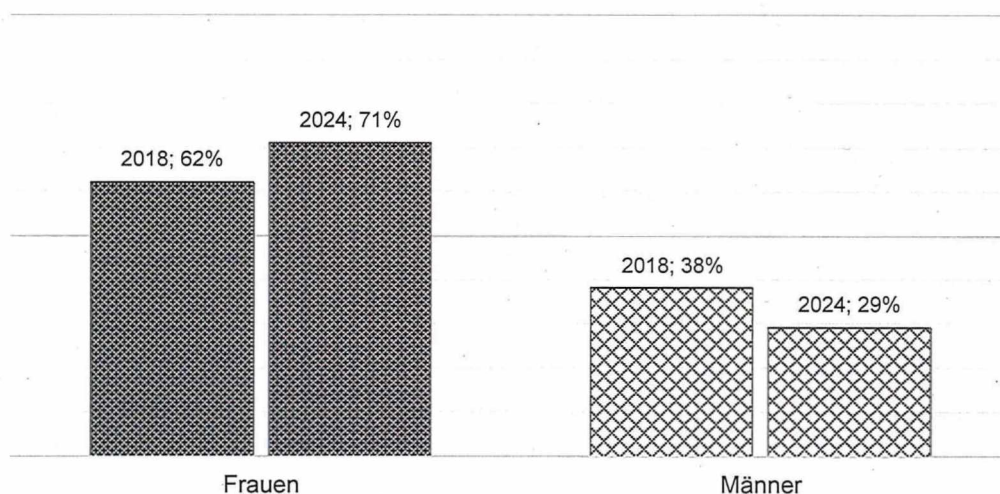
1. Personalbestand

1.1. Gesamtüberblick

Der Personalbestand des Wissenschaftsministeriums umfasste zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 329 Beschäftigte (ohne an das Ministerium abgeordnete Beschäftigte, vgl. Begriffsbestimmung auf Seite 5). Unter diesen Beschäftigten sind 233 Frauen, was einem Frauenanteil von 71 Prozent entspricht (2018: 62 Prozent).

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl stellen Frauen damit weiterhin die Mehrzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsministerium.

Abbildung 1. Personalbestand am 30.06.2018 und 30.06.2024



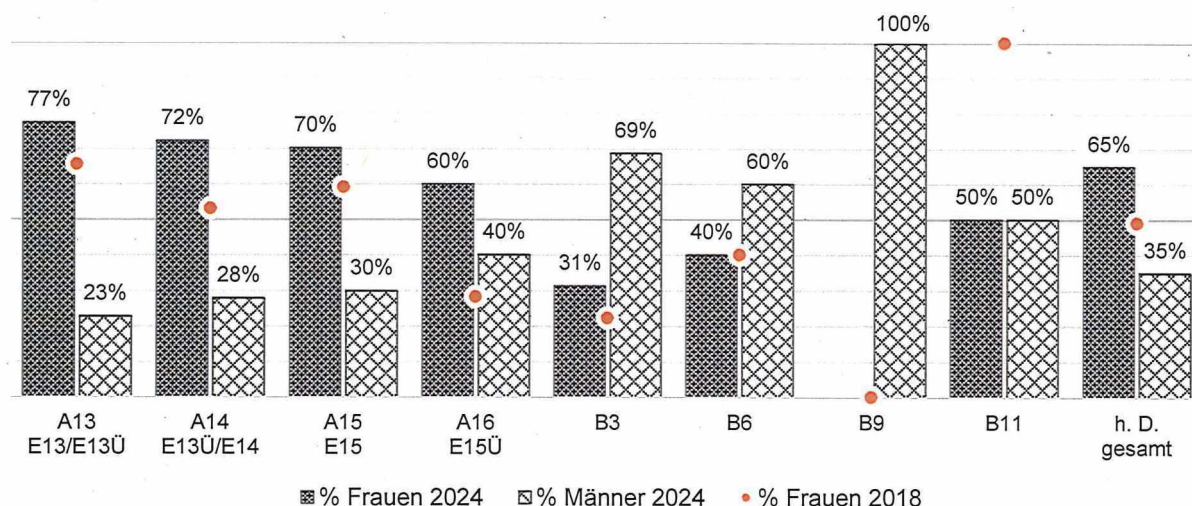
1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen und Beschäftigungsart

1.2.1. Höherer Dienst

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 163 Personen beschäftigt, davon 106 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug damit 65 Prozent (2018: 49 Prozent).

Differenziert nach Besoldungsgruppen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie entsprechender außertariflicher Vergütungen ergibt sich aus den Daten in den Anlagen 2 und 3 zusammengefasst folgendes Bild:

Abbildung 2. Beschäftigte im höheren Dienst am 30.06.2024



Auswertung

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil weiter erhöht und es besteht erstmals keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr.

In den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 sowie den entsprechenden Entgeltgruppen nach TV-L einschließlich außertariflicher Vergütungen sind Frauen nunmehr insgesamt stärker vertreten als Männer. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) konnte die Unterrepräsentanz in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 16 bzw. E 15 Ü vollständig beseitigt werden. Frauen sind dort mit 60 Prozent inzwischen in der Mehrzahl, dies entspricht einer deutlichen Steigerung um 32 Prozentpunkte.

In der Besoldungsgruppe B 3 einschließlich außertariflicher Vergütungen hat sich der Frauenanteil um 9 Prozentpunkte erhöht. Mit insgesamt 31 Prozent sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. In den Besoldungsgruppen B 6 und B 9 liegen ausweislich der prozentualen Betrachtung ebenfalls Unterrepräsentanzen vor. Jedoch sind aufgrund der jeweils kleinen Fallzahlen (B 6: 5 Personen, B 9: 1 Person) sowie insgesamt geringerer personeller Fluktuation nur begrenzte Rückschlüsse möglich. In der Besoldungsgruppe B 6 blieb der Frauenanteil mit 40 Prozent (2 Frauen) unverändert, der Unterschied zwischen Frauen und Männern beträgt dabei bei ungerader Gesamtzahl lediglich eine Person. In der Besoldungsgruppe B 9 ist weiterhin nur eine Person, ein Mann, vertreten.

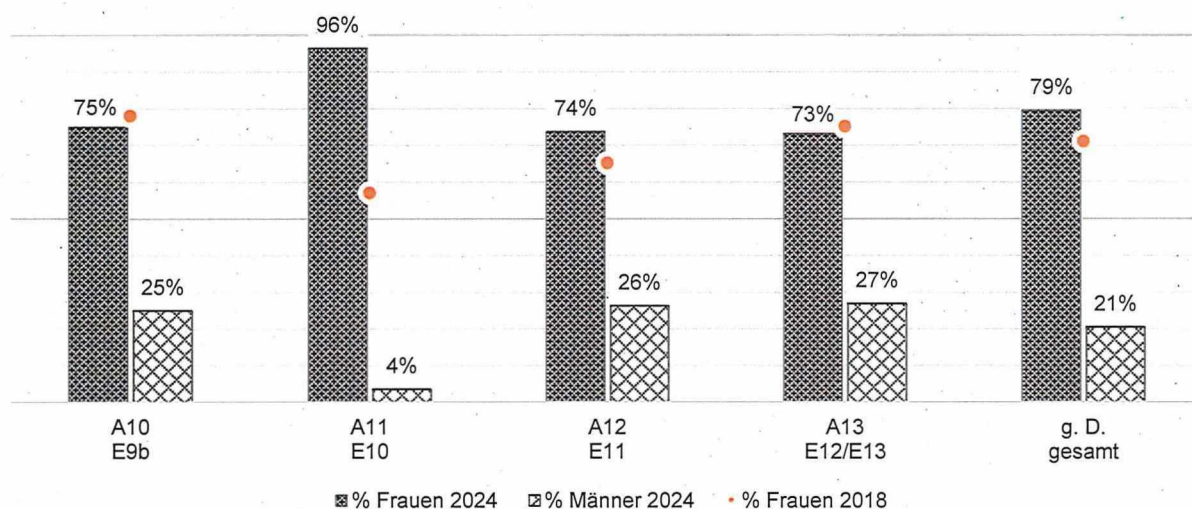
Gegenüber dem letzten Chancengleichheitsplan zeichnen sich demnach insbesondere in den Führungsämtern auf den Ebenen A 16 bzw. E 15 Ü sowie B 3 sichtlich positive Entwicklungen ab. Die deutlich angewachsenen Frauenanteile in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 16 bzw. E 15 Ü vergrößern zudem die Möglichkeit, zukünftig freiwerdende Positionen in der Besoldungsgruppe B 3 mit Frauen besetzen zu können.

1.2.2. Gehobener Dienst

Zum Stichtag 30.06.2024 waren insgesamt 98 Personen im gehobenen Dienst beschäftigt, davon 77 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des gehobenen Dienstes betrug damit 79 Prozent (2018: 71 Prozent).

Differenziert nach Besoldungsgruppen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L ergibt sich aus den Daten in den Anlagen 2 und 3 zusammengefasst folgendes Bild:

Abbildung 3. Beschäftigte im gehobenen Dienst am 30.06.2024



Auswertung

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im gehobenen Dienst besteht weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen. Vielmehr hat sich der Frauenanteil in fast allen Bereichen weiter vergrößert. In den Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 sowie den entsprechenden Entgeltgruppen nach TV-L sind Frauen weiterhin stärker vertreten als Männer.

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) blieb der Frauenanteil im gehobenen Dienst insgesamt sowie auch in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 13 bzw. E 12/E 13 sowie A 10 bzw. E 9b mit 73 Prozent sowie 75 Prozent weitgehend konstant. In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 11 bzw. E 10 ist der Frauenanteil mit 96 Prozent

um 39 Prozentpunkte spürbar angestiegen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass insgesamt deutlich mehr Personen in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe vertreten sind und sich dieser Aufwuchs zum Großteil aus Frauen rekrutiert hat. Auch in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 12 bzw. E 11 ist der Frauenanteil mit 74 Prozent um 9 Prozentpunkte angewachsen, wobei sich zugleich die absolute Anzahl von Frauen von 17 auf 14 Personen reduziert hat. Diese Verschiebung erklärt sich daraus, dass nunmehr weniger Personen in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe vertreten sind und sich die Relation durch die Fluktuation zugunsten der Frauen verschoben hat. In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 9 bzw. E 9 waren sowohl 2018 als auch 2024 keine Personen beschäftigt.

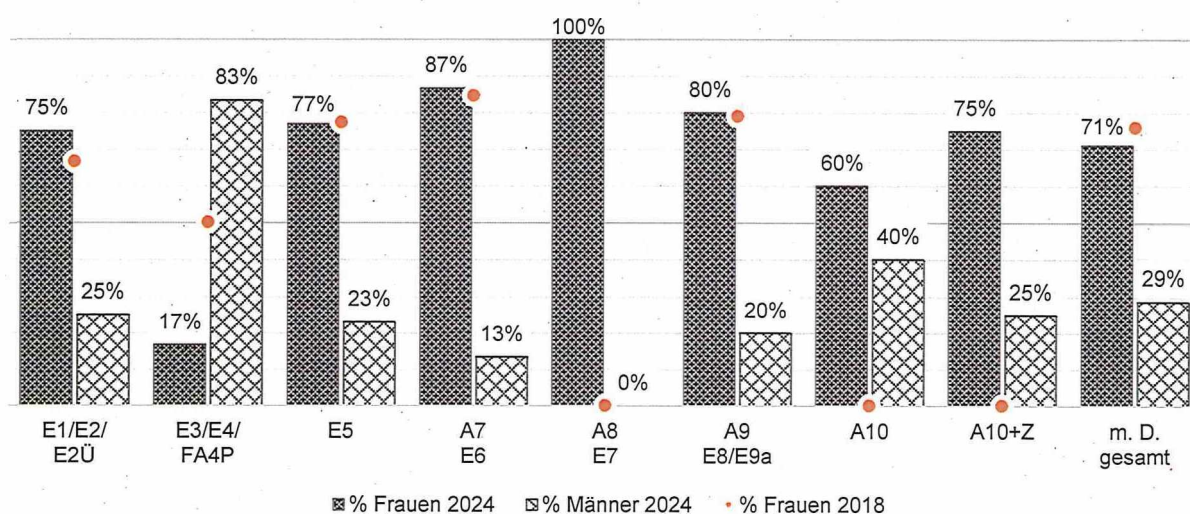
1.2.3. Mittlerer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2024 waren insgesamt 59 Personen im mittleren Dienst beschäftigt, davon 42 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des mittleren Dienstes betrug damit 71 Prozent (2018: 76 Prozent).

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im mittleren Dienst besteht weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen. Vielmehr sind mit einer Ausnahme Frauen in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen weiterhin deutlich stärker vertreten als Männer.

Differenziert nach Besoldungsgruppen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L ergibt sich zusammenfassend aus den Daten in den Anlagen 2 und 3 folgendes Bild:

Abbildung 4. Beschäftigte im mittleren Dienst am 30.06.2024



Auswertung¹

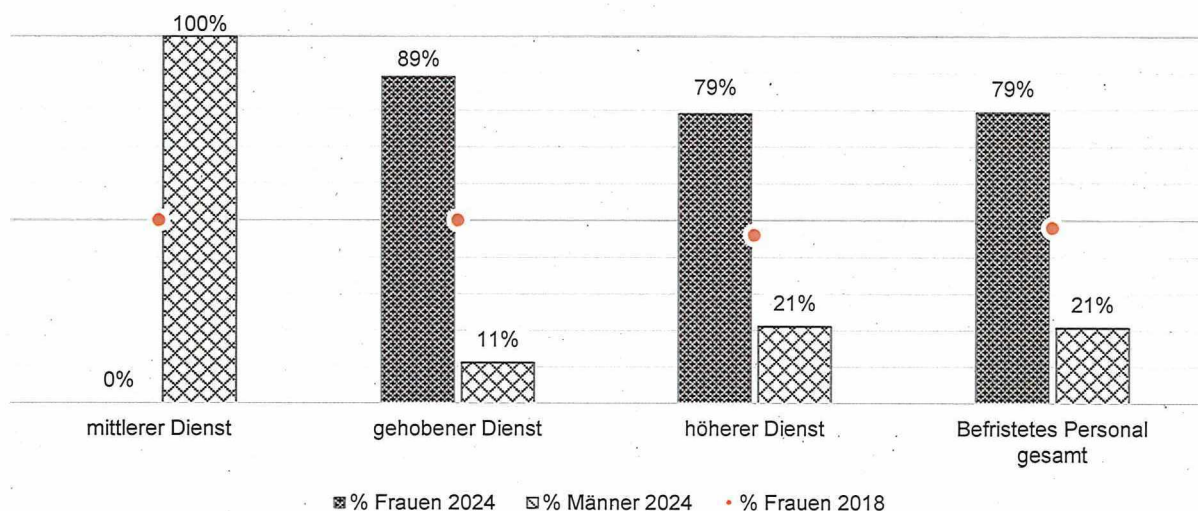
Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) blieb der Frauenanteil im mittleren Dienst insgesamt sowie in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A 9 bzw. E 8/E 9 sowie A 7 bzw. E 6/E 5 wie auch E 1/E 2/E 2Ü weitgehend konstant. Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe E 3/E 4/FA 4P, bei der der Frauenanteil um 33 Prozentpunkte auf 17 Prozent sank, womit nunmehr statistisch eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Einschränkend sind jedoch die kleine Fallzahl von lediglich 6 Personen sowie das nach wie vor mehrheitlich männlich dominierte Tätigkeitsfeld, aus dem unter anderem Personal für diesen Bereich rekrutiert wird (z. B. Kraftfahrpersonal), mit zu berücksichtigen. In den durch die Stellenhebungen neu entstandenen Besoldungsgruppen A 10 und A 10 + Z im mittleren Dienst sind Frauen dagegen überproportional vertreten.

1.2.4. Befristet Beschäftigte

Zum Stichtag 30.06.2024 waren insgesamt 29 Personen befristet beschäftigt, davon 23 Frauen. Der Anteil der Frauen am befristeten Personal im mittleren, gehobenen und höheren Dienst betrug damit 79 Prozent (2018: 48 Prozent).

Differenziert nach Laufbahngruppen ergibt sich aus den Daten in Anlage 3 folgendes Bild:

Abbildung 5. Befristet Beschäftigte am 30.06.2024



¹ Bei der Interpretation der Daten sind die im Jahr 2022 durch gesetzliche Änderungen erfolgten Ämteranhebungen im mittleren Dienst mit zu berücksichtigen, wodurch die Vergleichbarkeit zum vorherigen Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2018 zum Teil eingeschränkt ist.

Bezogen auf die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten sowie die Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes sind Frauen jeweils stärker vertreten. Befristet Beschäftigte sind im höheren Dienst überwiegend in der Entgeltgruppe E 13/E 13 Ü und im gehobenen Dienst in der Entgeltgruppe E 10 beschäftigt. Im mittleren Dienst ist lediglich eine Person (ein Mann) in der Entgeltgruppe E 3/E 4 befristet beschäftigt.

Gründe für befristete Arbeitsverträge sind vorrangig projektbezogene Tätigkeiten, welche nach Beendigung des Projekts wegfallen, sowie die Vertretung von in Elternzeit befindlichen oder aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten.

Auswertung

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) sind die Frauenanteile bei den befristet Beschäftigten insgesamt sowie in den Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes deutlich angestiegen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich die Gesamtzahl der befristet Beschäftigten in diesem Zeitraum insgesamt erhöht hat und Frauen bei diesem Aufwuchs überproportional vertreten waren. Sichtbar wird auch an dieser Stelle, dass generell erheblich mehr Frauen gewonnen werden konnten, so auch für diese befristeten Positionen.

Zugleich wurden im aktuellen Berichtszeitraum aber auch mehr Frauen als Männer von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Insgesamt konnten 36 Stellen im höheren Dienst, 20 Stellen im gehobenen Dienst und 5 Stellen im mittleren Dienst mit vormals befristet Beschäftigten besetzt werden. Von diesen 61 Stellen wurden 47 Positionen mit Frauen besetzt (77 Prozent). Davon im höheren Dienst 26 Stellen (72 Prozent), im gehobenen Dienst 18 Stellen (90 Prozent) und im mittleren Dienst 3 Stellen (60 Prozent).

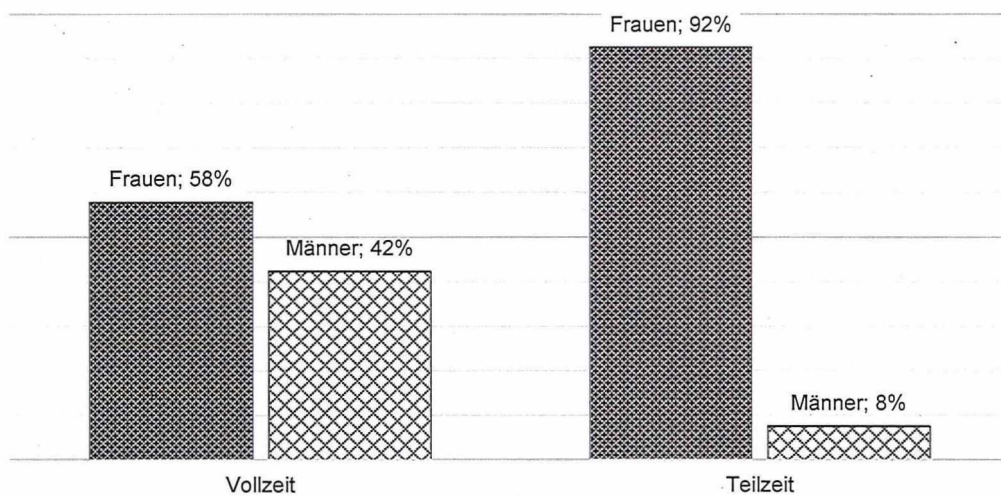
Der Frauenanteil bei den Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse liegt mit 77 Prozent nahe am Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigten von 79 Prozent. In dieser Betrachtungsweise wurden Frauen somit annähernd proportional in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

2. Teilzeitbeschäftigung

Aus den Anlagen 1 und 2 ergeben sich folgende Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung:

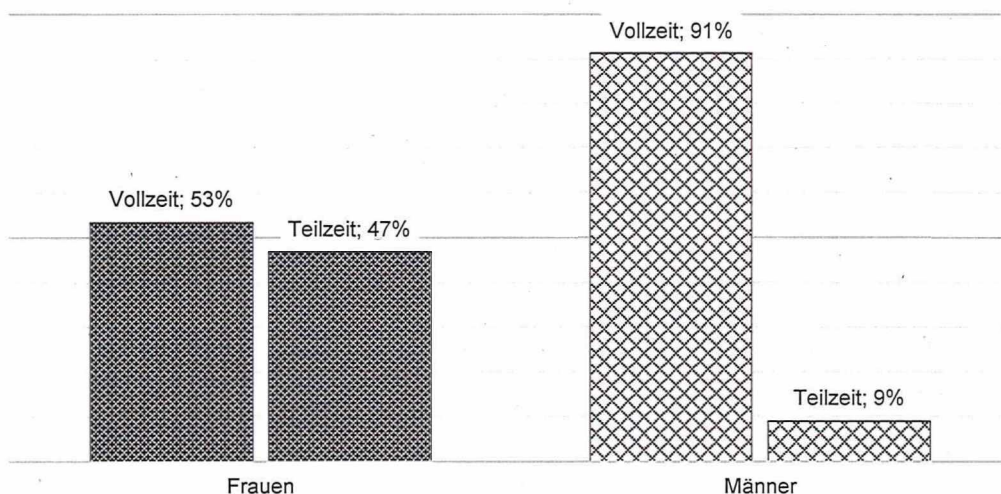
Zum Stichtag 30.06.2024 arbeiteten von 300 unbefristeten Beschäftigten 194 Personen in Vollzeit und 106 Personen in Teilzeit. Die allgemeine Teilzeitquote betrug damit 35 Prozent (2018: 28 Prozent).

Abbildung 6. Frauen- und Männeranteile bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten am 30.06.2024



Betrachtet man die Frauen- und Männeranteile nach jeweiligem Beschäftigungsumfang, so arbeiteten 112 Frauen und 82 Männer in Vollzeit, das entspricht einem Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten von 58 Prozent (2018: 50 Prozent). In Teilzeit arbeiteten hingegen 98 Frauen und 8 Männer, was einem Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten von 92 Prozent entspricht (2018: ebenfalls 92 Prozent).

Abbildung 7. Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern am 30.06.2024



Vergleicht man die Voll- und Teilzeitquoten nach Geschlecht, so arbeiteten 112 Frauen in Vollzeit und 98 Frauen in Teilzeit, das entspricht einem knapp unterhäftigten Teilzeitanteil bei den Frauen von 47 Prozent (2018: 41 Prozent). Hingegen arbeiteten 82 Männer in Vollzeit und 8 Männer in Teilzeit, was einem Teilzeitanteil bei den Männern von 9 Prozent entspricht (2018: 6 Prozent).

Auswertung

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) ist die Teilzeitquote unter den Beschäftigten insgesamt mit 35 Prozent um 7 Prozentpunkte erneut leicht angestiegen. Während die Anteile von Frauen und Männern bei der Vollzeitbeschäftigung mit einer Differenz von 16 Prozentpunkten noch etwas näher zusammen liegen, ist der Unterschied bei der Teilzeitbeschäftigung mit 84 Prozentpunkten sehr deutlich.

Dieser Befund zeigt sich entsprechend auch bei der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht. Frauen arbeiten mit 47 Prozent annähernd hälftig in Teilzeit, wobei dieser Anteil im Vergleich zu 2018 um 6 Prozentpunkte angestiegen ist. Dahingegen arbeiten Männer weiterhin zu einem deutlich geringeren Anteil von lediglich 9 Prozent in Teilzeit, wobei dieser Anteil im Vergleich zu 2018 um 3 Prozentpunkte angewachsen ist.

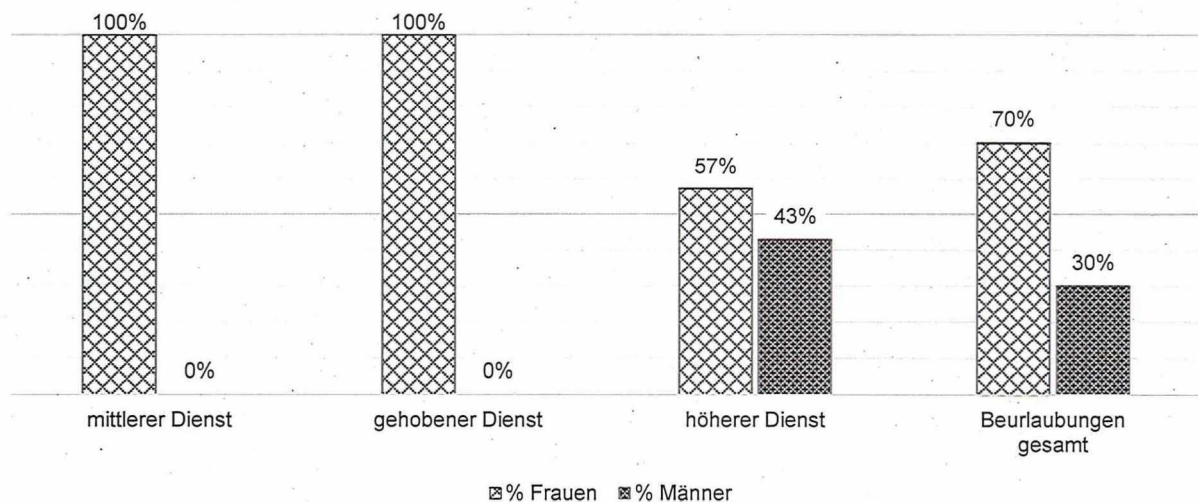
Die häufigsten Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit sind die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und die Pflege von Angehörigen sowie in geringerem Umfang sonstige Gründe wie z. B. Teilzeit während der Elternzeit oder Altersteilzeit.

3. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2024 waren von 300 Beschäftigten 10 Personen beurlaubt, davon 7 Frauen und 3 Männer. Der Anteil der Frauen an den beurlaubten Beschäftigten betrug damit 70 Prozent (2018: 75 Prozent).

Differenziert nach den verschiedenen Laufbahngruppen ergibt sich aus den Daten in Anlage 2 folgendes Bild:

Abbildung 8. Beurlaubungen am 30.06.2024



Im höheren Dienst sind 7 Personen beurlaubt, davon 4 Frauen (57 Prozent). Im gehobenen und mittleren Dienst sind ausschließlich Frauen beurlaubt, darunter im gehobenen Dienst 2 Frauen und im mittleren Dienst eine Frau (entsprechend 100 Prozent).

Auswertung

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) ist die Gesamtzahl der beurlaubten Beschäftigten weiter rückläufig. Während die Anzahl der beurlaubten Beschäftigten sowie der entsprechende Frauenanteil im höheren Dienst weitgehend stabil blieben, sind Rückgänge vor allem im gehobenen und mittleren Dienst zu verzeichnen. Bei der Inanspruchnahme von Beurlaubungen überwiegen nach wie vor familiäre Gründe wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen.

Eine Erklärung für die insgesamt rückläufigen Tendenzen bei den Beurlaubungen könnte erneut in dem gestiegenen Anteil von Teilzeitbeschäftigung sowie den verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege liegen. Insgesamt wird deutlich, dass Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung weiterhin in der Mehrzahl von Frauen genutzt werden.

4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Folgende Funktionsstellen im Wissenschaftsministerium waren zum Stichtag 30.06.2024 mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verbunden:

- Ministerialdirektor/Ministerialdirektorin,
- Leitung und stellvertretende Leitung einer Abteilung,
- Leitung und stellvertretende Leitung eines Referats,
- Leitung und stellvertretende Leitung der Zentralstelle,
- Leitung und stellvertretende Leitung der Pressestelle.

Insgesamt waren auf diesen Funktionsstellen 68 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betraut, davon 37 Frauen und 31 Männer. Der Anteil von Frauen an den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrug damit 54 Prozent (2018: 32 Prozent). Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht demnach in dieser Betrachtung nicht mehr, vielmehr sind nun erstmals mehrheitlich Frauen in diesen Positionen beschäftigt.

Weiterhin waren zum Stichtag 30.06.2024 von den insgesamt 68 Beschäftigten mit Funktionsstellen 13 Personen teilzeitbeschäftigt, davon 11 Frauen (85 Prozent).

Auswertung

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 30.06.2018) ist die Anzahl von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt deutlich angestiegen und Frauen stellten auf diesen Funktionsstellen erstmal die Mehrheit.

Auch die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten bei den Funktionsstellen hat sich deutlich erhöht. Waren zum letzten Stichtag 30.08.2018 lediglich 3 Personen mit Funktionsstellen in Teilzeit beschäftigt, davon ausschließlich Frauen, ist diese Zahl auf 13 Personen, darunter 11 Frauen, angestiegen. Dies zeigt, dass sich die Möglichkeit, Führungsverantwortung in (vollzeitnaher) Teilzeit wahrzunehmen, weiter etabliert hat. Diese Möglichkeit wird – wie Teilzeitbeschäftigung insgesamt – bisher überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Beide Entwicklungen unterstreichen zum einen die erfolgreichen Bemühungen des Wissenschaftsministeriums für mehr Frauen in Führungsverantwortung und zum anderen die Bedeutung von Instrumenten wie flexibler Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege auch in Führungspositionen.

5. Auszubildende

Zum Stichtag 30.06.2024 waren keine Auszubildenden beschäftigt.

6. Besetzung von Gremien

§ 13 ChancenG enthält differenzierte Bestimmungen zur Gremienbesetzung. Demnach müssen in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, seit dem 1. Januar 2019 grundsätzlich mindestens 50 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein, soweit nicht eine Ausnahme aus besonderen Gründen vorliegt. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Berufungen, Entsendungen oder Vorschlägen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und im Wege einer sukzessiven Steigerung zu erreichen. Dies gilt jedoch nicht, wenn dem Land insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zustehen oder soweit die Mitgliedschaft durch eine auf einer Rechtsnorm oder Satzung beruhenden Wahl begründet wird.

Ausnahmen von der vorgeschriebenen Gremienbesetzung sind aus besonderen Gründen gemäß § 13 Abs. 5 ChancenG zulässig. Besondere Gründe sind insbesondere gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat.

Gremien im Sinne der Vorschrift sind ferner gemäß § 13 Abs. 4 ChancenG zudem nur solche, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

In Anlage 4 sind für das Wissenschaftsministerium zum Stichtag 30.06.2024 demnach sechs Gremien im Sinne des § 13 Abs. 4 ChancenG aufzuführen (Gremien im Bereich nachgeordneter Einrichtungen, welche eigene Chancengleichheitspläne erstellen, sind jeweils dort darzustellen):

In einem der sechs Gremien sind die vom Wissenschaftsministerium zu bestimmenden Sitze paritätisch mit Frauen und Männern besetzt (Frauenanteil 50 Prozent). In den übrigen fünf Gremien lag der Frauenanteil jeweils unter 50 Prozent. Zu beachten ist jedoch, dass es sich hierbei in allen Fällen um solche Gremiensitze handelt, bei denen die Ausübung des Mandats an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat. Somit unterfallen diese der vorgenannten Ausnahmeregelung des § 13 Abs. 5 ChancenG.

Das Wissenschaftsministerium hat sich darüber hinaus selbst verpflichtet, auch bei der Besetzung von Begutachtungsgremien eine Mindestbeteiligung von 40 Prozent Frauen zu erreichen. Chancengleichheit soll zudem in geeignetem Maße in den wettbewerblichen Förderprogrammen des Wissenschaftsministeriums berücksichtigt werden.

III. Ziele und Maßnahmen nach dem Chancengleichheitsgesetz

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG

Der Chancengleichheitsplan hat gemäß § 6 Abs. 2 ChancenG 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 der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Zudem ist bei Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG ist jeweils zu beachten.

Wie in der Auswertung der Beschäftigtenstruktur in Teil II dargelegt, konnten bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftsministerium weiter sehr erfolgreich beseitigt oder verringert werden:

Die im vorhergehenden Chancengleichheitsplan bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den Ämtern des höheren Dienstes in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 16 bzw. E 15 Ü besteht nicht mehr. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt besteht ebenfalls nicht mehr. In der Besoldungsgruppe B 3 einschließlich analoger außertariflich Beschäftigter konnte die Unterrepräsentanz von Frauen deutlich verringert werden, besteht jedoch noch fort. Eine geringe Unterrepräsentanz von nur einer Person bei ungerader Gesamtzahl besteht zudem unverändert in der Besoldungsgruppe B 6 sowie auch in der Besoldungsgruppe B 9, die nur eine Person umfasst. Im mittleren Dienst in der Entgeltgruppe E 3/E 4/FA 4P sind zudem aktuell weniger Frauen als Männer beschäftigt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die im Wissenschaftsministerium etablierten Prozesse und Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern sehr deutliche Fortschritte erzielt haben. Insoweit gilt es, die erzielten Erfolge im Sinne der Ziele des ChancenG im Berichtszeitraum 2024–2030 zu verstetigen und unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weiterhin eine jedenfalls paritätische Besetzung in den Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn sowie in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anzustreben.

In den Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, ist es auch gemäß den Vorgaben des ChancenG das Ziel des Wissenschaftsministeriums, den Anteil von Frauen weiter zu erhöhen. Insbesondere für die Ebene der Besoldungsgruppe B 3 stellt die Steigerung der Frauenanteile in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 16 bzw. E 15 Ü hinsichtlich möglicher Rekrutierungen eine erfolgversprechende Ausgangsbasis dar.

2. Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist im Chancengleichheitsplan zudem 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.

Insoweit sollen die nachfolgend dargestellten erfolgreichen Maßnahmen des Wissenschaftsministerium weitergeführt werden:

2.1. Stellenausschreibungen und Personalauswahl, Beförderungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, enthalten Ausschreibungen den Hinweis, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar und Tandembewerbungen erwünscht sind. Soweit möglich werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zudem mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Frauen werden in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, nach den Regelungen des ChancenG unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie bei der Beförderung vorrangig berücksichtigt, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird nach den Maßgaben des ChancenG bei Ausschreibungen, Auswahlgesprächen sowie Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen frühzeitig beteiligt.

2.2. Personalentwicklung

Die jährlichen Mitarbeitergespräche bieten die Gelegenheit einer offenen und vertraulichen Aussprache zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Für die Gespräche stehen Leitfäden und Vordrucke im Intranet zur Verfügung. Gegenstand des Gesprächs sind auch Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven und/oder Weiterentwicklungsbedarfe sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.

Fachvorgesetzte sind aufgefordert, den Beschäftigten in ihren Organisationseinheiten durch gezielte Förderung (z. B. Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten; Mitarbeit in Projekten; Änderungen des Aufgabenzuschnitts, ggf. unter Beachtung der tarifrechtlichen Rahmenbedingungen), Möglichkeiten der Weiterqualifizierung zu eröffnen. Dabei ist der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, besonders Rechnung zu tragen.

2.3. Fortbildung und Qualifizierung

Das Wissenschaftsministerium fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu zählen auch Maßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Bei der Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird darauf geachtet, dass Frauen bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt werden.

Im Wissenschaftsministerium haben im Berichtszeitraum 2018–2024 mehrheitlich Frauen an Aufstiegsqualifizierungen teilgenommen. In diesem Zeitraum sind 6 Personen vom gehobenen in den höheren Dienst aufgestiegen, davon 5 Frauen (83 Prozent). Vom mittleren in den gehobenen Dienst ist eine Person (eine Frau) aufgestiegen. An der Qualifizierungsreihe der Führungsakademie für die mittlere Führungsebene nahmen im Berichtszeitraum 18 Personen teil, davon 9 Frauen (50 Prozent). Am Führungslehrgang haben 6 Personen teilgenommen, davon 5 Frauen (83 Prozent).

2.4. Wiedereinstieg nach Eltern- oder Beurlaubungszeiten

Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs werden den Beschäftigten während Eltern- oder Beurlaubungszeiten verschiedene Maßnahmen angeboten. Dazu gehören auf Wunsch beispielsweise laufende Information zu Gemeinschafts- oder Fortbildungsveranstaltungen der Dienststelle mittels eines Kontakthaltebogens.

2.5. Dienstliche Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten sind eine wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen. Sie sollen es insbesondere ermöglichen, Entscheidungen über eine Beförderung oder Einstellung am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Gemäß § 30 Abs. 3 S. 1 ChancenG dürfen sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken. Entsprechend der Vorgaben des ChancenG gilt es, möglichen geschlechterbezogenen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Beurteilerinnen und Beurteiler im Wissenschaftsministerium wurden durch entsprechende Schulungen sensibilisiert.

2.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ist für eine wirksame Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern von erheblicher Bedeutung. Wie die Datenauswertung in Teil II zeigt, sind es mehrheitlich noch immer Frauen, die häufig aus familiär bedingten Gründen teilzeitbeschäftigt sind. Auch aus diesem Grund hat sich das Wissenschaftsministerium das Ziel gesetzt, seine Beschäftigten mit verschiedenen Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben im Rahmen der Betreuung oder Pflege von Angehörigen zu unterstützen.

2.6.1. audit berufundfamilie

Das Wissenschaftsministerium ist seit dem Jahr 2010 im ‚audit berufundfamilie‘ zertifiziert und wurde 2023 bereits zum fünften Mal für seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Das Qualitätssiegel würdigt das langfristige Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit gehört das Wissenschaftsministerium zum Kreis der Institutionen, welche die Auszeichnung aufgrund des hohen Entwicklungsstands ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik dauerhaft tragen dürfen.

Alle drei Jahre werden im Rahmen von sogenannten Handlungsprogrammen einzelne Maßnahmen herausgehoben, welche in diesem Zeitraum weitergeführt oder verstärkt werden sollen. Für die Jahre 2023 bis 2026 hat sich das Wissenschaftsministerium dem Ziel einer weiteren Stärkung des Anteils von Frauen in Führungspositionen verpflichtet.

2.6.2. Teilzeit

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären oder sonstigen Gründen wird, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen entsprochen. Wie die Datenauswertung in Teil II zeigt, ist Teilzeitarbeit im Wissenschaftsministerium weithin etabliert und findet auch unter Führungskräften zunehmende Verbreitung.

2.6.3. Gleitende Arbeitszeit, Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Im Wissenschaftsministerium gilt grundsätzlich gleitende Arbeitszeit. Zudem wurden mit einer neuen Dienstvereinbarung zu alternierender Telearbeit und Mobilem Arbeiten im Jahr 2022 die bestehenden Möglichkeiten für flexible Arbeitsmodelle deutlich erweitert. Dies bietet Beschäftigten weitgehende Möglichkeiten der zeitlich flexiblen Arbeitserbringung, was auch der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu Gute kommt.

Die Zahl der Telearbeitsplätze hat sich seither deutlich erhöht. Zum Stichtag 30.06.2024 haben von 361 Beschäftigten (inklusive befristeter oder abgeordneter Personen) 253 Beschäftigte die Möglichkeit zur Telearbeit genutzt (70 Prozent).

2.6.4. Kinderbetreuung

Das Wissenschaftsministerium unterstützt Beschäftigte bei der Kinderbetreuung. Das Ministerium verfügt über einen Belegplatz in der Kindertagesstätte ‚eva:lino‘ in der Gymnasiumstraße in Stuttgart und hat zudem eine Kooperationsvereinbarung mit der Kindertagesstätte ‚Spielzeit‘ bei den Staatstheatern Stuttgart abgeschlossen. Bei dienstlichen Veranstaltungen, wie z. B. der Weihnachtsfeier, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuung angeboten. Für eventuelle Betreuungsnotfälle kann das Mobile Arbeiten genutzt, alternativ können Kinder mit an den Arbeitsplatz gebracht werden.

2.6.5. 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. Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit, Pflegezeiten im Rahmen des § 74 Landesbeamtengesetz in Anspruch zu nehmen.

2.7. Geschlechtergerechte Sprache

Das Wissenschaftsministerium achtet auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Im allgemeinen Schriftverkehr werden soweit möglich geschlechtsneutrale Formulierungen gebraucht. Berufs- und Amtsbezeichnungen werden bei Frauen in der weiblichen Form verwendet.

Des Weiteren finden die Vorgaben zum sprachlichen Ausdruck der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Rechtssprache gemäß Nr. 1.6.6 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 zur Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen – VwV Regelungen) bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen, Verwaltungsvorschriften sowie innerdienstlichen Anordnungen Beachtung.

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 %
Besoldungs-/Entgeltgruppe													
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen													
Beamtinnen/Beamte													
	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%
Beamt. h. Dienst gesamt		105	49	47%	82	32	39%	17	15	88%	6	3	50%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		52	17	33%	49	3	6%	3	3	100%	0	0	0%
Beschäftigte	TV-L E15 Ü	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E15	3	2	67%	3	2	67%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L 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%
Besch. h. Dienst gesamt		20	12	60%	13	6	46%	5	4	80%	2	1	50%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		7	2	29%	7	2	29%	0	0	0%	0	0	0%
Höherer Dienst gesamt		125	61	49%	95	38	40%	22	19	86%	8	4	50%
Beamte 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 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%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		125	61	49%	95	38	40%	22	19	86%	8	4	50%

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

Anlage 1

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

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

Anlage 1

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 %
Besoldungs-/Entgeltgruppe													
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen													
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%
Beamt. m. Dienst gesamt		16	11	69%	8	3	38%	6	6	100%	2	2	100%
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%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		48	39	81%	33	24	73%	13	13	100%	2	2	0%
Mittlerer Dienst gesamt		64	50	78%	41	27	66%	19	19	100%	4	4	100%
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%
	A 4 / TV-L E1, E2, E2 Ü	5	4	80%	4	3	75%	1	1	0%	0	0	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		64	50	78%	41	27	66%	19	19	100%	4	4	100%
Auszubildende													
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%
Auszubildende gesamt		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
INSGESAMT		280	177	63%	186	93	50%	78	72	92%	16	12	75%

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		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 %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen													
Beamtinnen/Beamte													
	B 11	2	1	50%	2	1	50%	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	14	5	36%	11	3	27%	3	2	0%	0	0	0%
	A 16	24	14	58%	19	10	53%	5	4	80%	0	0	0%
	A 15	43	30	70%	29	16	55%	14	14	100%	1	1	100%
	A 14	21	14	67%	11	5	45%	10	9	90%	1	1	0%
	A 13	7	4	57%	5	2	40%	2	2	100%	1	0	0%
Beamte höherer Dienst gesamt		117	70	60%	83	39	47%	34	31	91%	3	2	67%
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		63	34	54%	51	24	47%	12	10	83%	0	0	0%
Beschäftigte													
	TV-L E15	4	3	75%	4	3	75%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	12	9	75%	9	6	67%	3	3	100%	0	0	0%
	TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	8	8	100%	4	4	100%	4	4	100%	4	2	0%
außertariflich Beschäftigte	analog B 3 / A 16	3	1	33%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
Beschäftigte höherer Dienst gesamt		27	21	78%	20	14	70%	7	7	100%	4	2	50%
davon Beschäftigte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		5	3	60%	4	2	50%	1	1	0%	0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		144	91	63%	103	53	51%	41	38	93%	7	4	57%
Beamte und Beschäftigte höherer Dienst zusammengefasst													
	B 11	2	1	50%	2	1	50%	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	14	5	36%	11	3	27%	3	2	0%	0	0	0%
	A 16 / TV-L E15 Ü	24	14	58%	19	10	53%	5	4	80%	0	0	0%
	A 15 / TV-L E15	47	33	70%	33	19	58%	14	14	100%	1	1	100%
	A 14 / TV-L- E13, E13 Ü (St. 4a-5), E14	33	23	70%	20	11	55%	13	12	92%	1	1	0%
	A 13 / TV-L E13, E13 Ü (St.2 u.3)	15	12	80%	9	6	67%	6	6	100%	5	2	40%
	analog B 3 / A 16	3	1	33%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		144	91	63%	103	53	51%	41	38	93%	7	4	57%

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		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 %
Besoldungs-/Entgeltgruppe													
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen													
Beamtinnen/Beamte	A 13	50	37	74%	22	12	55%	28	25	89%	2	2	100%
	A 12	17	12	71%	9	5	56%	8	7	88%	0	0	0%
	A 11	4	4	100%	3	3	100%	1	1	0%	0	0	0%
	A 10	3	1	33%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
Beamte gehobener Dienst gesamt		74	54	73%	37	21	57%	37	33	89%	2	2	100%
Beschäftigte	TV-L E12, E13	2	1	0%	2	1	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E11	2	2	0%	2	2	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E10	15	15	100%	11	11	100%	4	4	0%	0	0	0%
	TV-L E9b	5	5	100%	4	4	100%	1	1	100%	0	0	0%
Beschäftigte gehobener Dienst gesamt		24	23	96%	19	18	95%	5	5	100%	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		98	77	79%	56	39	70%	42	38	90%	2	2	100%
Beamte und Beschäftigte gehobener Dienst zusammengefasst	A 13 / TVL E 12, E 13	52	38	73%	24	13	54%	28	25	89%	2	2	100%
	A 12 / TV-L E11	19	14	74%	11	7	64%	8	7	88%	0	0	0%
	A 11 / TV-L E 10	19	19	100%	14	14	100%	5	5	0%	0	0	0%
	A 10 / TV-L E9b	8	6	75%	7	5	71%	1	1	100%	0	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		98	77	79%	56	39	70%	42	38	90%	2	2	100%

Einrichtung/Dienststelle: MWK

Einrichtung/Dienststelle: MWK		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 %
Besoldungs-/Entgeltgruppe													
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen													
Beamtinnen/Beamte	A 10 + Z	4	3	75%	1	0	0%	3	3	100%	0	0	0%
	A 10	10	6	60%	6	2	33%	4	4	100%	0	0	0%
	A 9	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 8	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 7	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Beamte mittlerer Dienst gesamt		14	9	64%	7	2	29%	7	7	100%	0	0	
Beschäftigte	TV-L E8, E9	5	4	80%	4	3	75%	1	1	100%	0	0	0%
	TV-L E7	2	2	100%	2	2	0%	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E6	15	13	87%	9	8	89%	6	5	83%	0	0	0%
	TV-L E5	13	10	77%	6	3	50%	7	7	100%	1	1	0%
	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	3	75%	2	1	50%	2	2	0%	0	0	0%
Beschäftigte mittlerer Dienst gesamt		44	33	75%	28	18	64%	16	15	94%	1	1	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		58	42	72%	35	20	57%	23	22	96%	1	1	100%
Beamte und Beschäftigte mittlerer Dienst zusammengefasst	A 10 + Z	4	3	75%	1	0	0%	3	3	100%	0	0	0%
	A 10	10	6	60%									
	A 9 / TV-L E8, E9	5	4	80%	10	5	50%	5	5	100%	0	0	0%
	A 8 / TV-L E7	2	2	100%	2	2	0%	0	0	0%	0	0	0%
	A 7 / TV-L E6	15	13	87%	9	8	89%	6	5	83%	0	0	0%
	TV-L E5	13	10	77%	6	3	50%	7	7	100%	1	0	0%
	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	3	75%	2	1	50%	2	2	0%	0	0	0%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		58	42	72%	35	20	57%	23	22	96%	1	1	100%
Auszubildende													
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%
Auszubildende gesamt		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
INSGESAMT		300	210	70%	194	112	58%	106	98	92%	10	7	70%

Befristet Beschäftigte (Kopfzahlen) am Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2024

Anlage 3

Einrichtung/Dienststelle: MWK

		Befristet Beschäftigte im vorangegangenen Planungszeitraum (Stichtag 30.06.2018)			Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum (Stichtag 30.6.2024)		
		Personal gesamt			Personal gesamt		
	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
Beschäftigte	TV-L E15Ü	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E15	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E13Ü (St. 4a-5), E14	0	0	0%	3	3	100%
	TV-L E13, E13Ü (St.2 u.3)	13	6	46%	16	12	75%
außertariflich Beschäftigte	analog B3/A16	0	0	0%	0	0	0%
Höherer Dienst gesamt		13	6	46%	19	15	79%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
Beschäftigte	TV-L E12, E13	0	0	0%	0	0	0%
	TV-L E11	2	1	50%	0	0	0%
	TV-L E10	3	2	67%	9	8	89%
	TV-L E9b	1	0	0%	0	0	0%
Gehobener Dienst gesamt		6	3	50%	9	8	89%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen							
Beschäftigte	TV-L E8, E9a	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	3	2	67%	0	0	0%
	TV-L E3, E4	0	0	0%	1	0	0%
	TV-L E1, E2, E2Ü	1	0	0%	0	0	0%
Mittlerer Dienst gesamt		4	2	50%	1	0	0%
INSGESAMT		23	11	48%	29	23	79%

Lfd. Nr.	Gremium	Besetzung zum Stichtag 30.06.2024	Erläuterung, sofern der geforderte Frauenanteil in Höhe von 50 Prozent nicht erfüllt ist (insbesondere Hinweis, ob bei den vom Land/MWK zu besetzenden Gremiensitzen ggf. Ausnahmen nach § 13 Abs. 5 ChancenG vorliegen).
1	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	Sachverständigenausschuss (§ 14 Abs. 2 KGSG)	
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	5	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze		
	davon: Anzahl Frauen		
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	4	
	davon: Anzahl Frauen	2	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitze*	50%	
2	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	Verwaltungsrat der BITBW (§ 4 Absatz 1 BITBWG)	Im Einvernehmen mit dem IM erfolgt die die Besetzung des Sitzes im Gremium mit der jeweiligen Amtschefin bzw. dem jeweiligen Amtschef des Ministeriums.
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	14	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze	13	
	davon: Anzahl Frauen	2	
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	1	
	davon: Anzahl Frauen	0	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitze*	15,38%	
3	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	Fachbeirat der BITBW (§ 4 Absatz 2 BITBWG)	Die Besetzung des Sitzes im Gremium erfolgt auf der Grundlage des Dienstpostens (zuständige Referentin bzw. Referent für die IT-Leitstelle).
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	13	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze	13	
	davon: Anzahl Frauen	1	
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	1	
	davon: Anzahl Frauen	0	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitze*	7,69%	
4	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	IT-Rat (§ 20 EGovG BW)	Nach § 20 Absatz 2 erfolgt die Besetzung des Sitzes im Gremium mit der jeweiligen Amtschefin bzw. dem jeweiligen Amtschef des Ministeriums.
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	13	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze	12	
	davon: Anzahl Frauen	2	
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	1	
	davon: Anzahl Frauen	0	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitzen*	16,67%	
5	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	AK-IT (§ 22 EGovG BW)	Die Besetzung des Sitzes im Gremium erfolgt auf der Grundlage des Dienstpostens (zuständige Referentin bzw. Referent für die IT-Leitstelle).
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	12	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze	12	
	davon: Anzahl Frauen	1	
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	1	
	davon: Anzahl Frauen	0	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitze*	8,33%	
6	Name des Gremiums sowie dessen gesetzliche Grundlage	IT-Kooperationsrat (§ 23 EGovG BW)	Die Besetzung des Sitzes im Gremium erfolgt auf der Grundlage des Dienstpostens (zuständige Referentin bzw. Referent für die IT-Leitstelle).
	Anzahl der Gremiensitze insgesamt	18	
	Anzahl der vom Land zu besetzenden Gremiensitze	14	
	davon: Anzahl Frauen	2	
	Anzahl der vom MWK zu besetzenden Gremiensitze	1	
	davon: Anzahl Frauen	0	
	Frauenanteil in % hinsichtlich den vom Land zu besetzenden Gremiensitze*	14,29%	

*Maßgeblich für die Berechnung der Anteile ist nicht das Gesamtgremium, sondern die vom Land zu besetzenden Sitze in ihrer Gesamtheit (vgl. Gesetzesbegründung zu § 1 Abs. 3 ChancenG)