

**Chancengleichheitsplan
des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung
und Migration
2015 bis 2020**

– Ministerium und nachgeordneter Bereich (ohne Polizei) –



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION

Vorwort

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dieser in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes verankerte Verfassungsauftrag richtet sich auch an das Land in seiner Eigenschaft als Dienstherr und Arbeitgeber.

Der Chancengleichheitsplan des Innenministeriums dient der Umsetzung dieses Verfassungsauftrages. Er konkretisiert die Förderung der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen das Innenministerium personalverwaltende Dienststelle ist – mit Ausnahme der nachgeordneten Bereiche der Polizei.

Die im vorliegenden Chancengleichheitsplan enthaltene Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Innenministeriums und – soweit vom Geltungsbereich des Plans umfasst – des nachgeordneten Bereichs zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in den letzten Jahren erfolgreich verringert werden konnte. Seit der Bestandsaufnahme für den vorherigen Chancengleichheitsplan im Jahr 2009 hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Laufbahngruppen, in denen unter Einbeziehung der vergleichbaren tariflichen Entgeltgruppen damals weniger Frauen als Männer beschäftigt waren, signifikant erhöht.

Die Analyse macht allerdings auch deutlich, wo es noch Defizite gibt: Vor allem in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind deutlich weniger Frauen beschäftigt als Männer.

Mit den im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen zur Berücksichtigung von Frauen bei den Neueinstellungen, Beförderungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder bei der Praxisförderung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst sollen die positiven Entwicklungen der letzten Jahr fortgeführt und die in Teilbereichen noch bestehenden Defizite weiter abgebaut werden. Wichtig für die tatsächliche Durchsetzung der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen sind insbesondere alle Regelungen und Maßnahmen, die die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben erleichtern.

Solange Frauen nicht in gleichem Umfang in Führungspositionen gelangen wie Männer, verschenkt die Verwaltung Potenzial, Kreativität und Kompetenz! Daher sind alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen aufgerufen, im Sinne dieses Chancengleichheitsplanes zu handeln und die bereits erzielten Erfolge beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen während des Gültigkeitszeitraumes des Planes bis zum Jahr 2020 weiter auszubauen!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julian Würtenberger', followed by a horizontal flourish.

Julian Würtenberger
Ministerialdirektor

I. Einführung	6
1. Inhalt des Chancengleichheitsplans	6
2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans	7
II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration.....	8
1. Allgemeines.....	8
2. Personalbestand – Gesamtüberblick.....	8
3. Beschäftigtenstruktur	9
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	9
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	12
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	14
d) Zusammenfassung.....	15
4. Teilzeitbeschäftigung.....	16
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	17
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	17
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	18
5. Telearbeit	19
6. Beurlaubungen	20
7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	21
8. Auszubildende	23
9. Gremienbesetzung	23
III. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den nachgeordneten Bereich des Ministeriums	26
1. Allgemeines.....	26
2. Personalbestand – Gesamtüberblick.....	26
3. Beschäftigtenstruktur.....	29
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	29
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	31
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	32
d) Zusammenfassung.....	34
4. Teilzeitbeschäftigung.....	34
a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen	36
b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen.....	36
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen.....	36
5. Beurlaubungen	37
6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	38

7. Auszubildende.....	40
IV. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans	41
1. Häufiger Frauenanteil bei Neueinstellungen im höheren Dienst.....	41
2. Höherer Dienst: Steigerung des Frauenanteils in Beförderungsämtern und in höherwertigen Tätigkeiten und bei Leitungsaufgaben	42
a) Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration.....	42
b) Nachgeordneter Bereich	43
3. Andere Laufbahngruppen: Steigerung des Frauenanteils in den höchsten Beförderungsämtern und in entsprechenden höherwertigen Tätigkeiten	43
a) Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration.....	44
b) Nachgeordneter Bereich	44
4. Zusammenfassende Bewertung.....	44
V. Ziele des Chancengleichheitsplans 2015 – 2020	46
1. Zielvorgabe zu Einstellungen	46
2. Zielvorgabe zu Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.....	46
3. Ziele	47
4. Nächster Zwischenbericht.....	48
VI. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen	49
1. Personalauswahl.....	50
a) Stellenausschreibung.....	50
b) Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche	50
c) Einstellung, beruflicher Aufstieg.....	50
d) Dienstliche Beurteilung	51
2. Personalentwicklung	53
a) Allgemeines	53
b) Mentoring.....	53
c) Führungskräfteentwicklungskonzept für den höheren Dienst	54
d) Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst.....	54
e) Personalentwicklungskonzept für den mittleren Dienst.....	55
3. Fort- und Weiterbildung.....	56
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...	58
a) Arbeitszeit	58
b) Teilzeit	58

c) Telearbeit.....	60
d) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	60
e) Kinderbetreuung	61
f) Kurzzeitiges Fernbleiben in akuter Pflegesituation	62
5. Geschlechtergerechte Sprache.....	62

I. Einführung

Am 27. Februar 2016 ist das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) in Kraft getreten.

Mit dem geänderten Chancengleichheitsgesetz soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestärkt und weiter vorangetrieben werden. Der Gesetzgeber konkretisiert auf diese Weise für die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren den grundgesetzlich verankerten Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das Chancengleichheitsgesetz enthält – wie bisher – die Verpflichtung der personalverwaltenden Dienststelle, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Gesetzgeber sieht im Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen.

1. Inhalt des Chancengleichheitsplans

Das Chancengleichheitsgesetz regelt, welche Inhalte der Chancengleichheitsplan enthalten muss.

Grundlage des Chancengleichheitsplans ist die Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle. Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres (vgl. § 6 Abs. 1 ChancenG). Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde darum der 30.06.2015 als einheitlicher Stichtag für alle Daten zur Beschäftigtenstruktur gewählt.

Der Chancengleichheitsplan muss für Bereiche, in denen Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind (sog. Unterrepräsentanz), verbindliche Zielvorgaben für Einstellungen und Beförderungen enthalten (vgl. § 6 Abs. 2 ChancenG). In diesen Bereichen muss mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Außerdem muss der Chancengleichheitsplan vorsehen, dass in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Frauenanteil deutlich zu erhöhen ist. Diese vom Gesetz für den Chancengleichheitsplan vorge-

schriebenen Zielvorgaben stehen allerdings unter dem Vorbehalt, dass stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten ist.

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

Schließlich muss der Chancengleichheitsplan festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (vgl. § 6 Abs. 3 ChancenG).

2. Reichweite und Gültigkeitszeitraum des Chancengleichheitsplans

Wie bisher hat der Chancengleichheitsplan des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration (kurz: Innenministerium) zwei Teilbereiche: Der erste Teilbereich umfasst alle Beschäftigten des Ministeriums (einschließlich Landespolizeipräsidium). Der zweite Bereich betrifft die Beschäftigten in nachgeordneten Dienststellen, für die das Innenministerium personalverwaltend zuständig ist, allerdings ohne den Bereich der Polizei.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den „Chancengleichheitsplan des Innenministeriums Baden-Württemberg 2010 – 2015“ an. Dieser trat zum 01.01.2010 in Kraft und hatte nach damaliger Rechtslage eine Laufzeit von fünf Jahren.

Die Laufzeit des neuen Chancengleichheitsplans beträgt nach § 5 Abs. 4 ChancenG sechs Jahre. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2020.

II. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration

1. Allgemeines

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den Chancengleichheitsplan erfasst alle Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte), deren Stammdienststelle das Innenministerium ist. Einbezogen werden somit auch diejenigen Beschäftigten, die an eine andere Dienststelle abgeordnet oder die beurlaubt sind.

Beschäftigte, die von einer anderen Dienststelle zum Innenministerium abgeordnet sind, werden beim Personalkörper der anderen Dienststelle berücksichtigt.

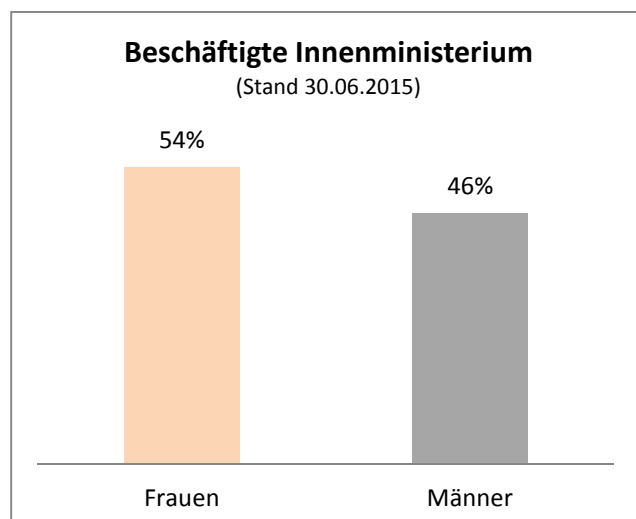
2. Personalbestand – Gesamtüberblick

Am 30.06.2015 waren im Innenministerium 378 Personen beschäftigt, davon 205 Frauen und 173 Männer.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Innenministeriums ist seit dem letzten Chancengleichheitsplan angestiegen: von 46% im Jahr 2009 um 8%-Punkte auf 54% im Jahr 2015. Die Frauen stellen zwischenzeitlich die Mehrheit der Beschäftigten des Innenministeriums.

Zu den 378 Beschäftigten gehören 284 Beamtinnen und Beamte und 94 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Anteil der Frauen beträgt in der Beamtenschaft 45,8% (130 Beamtinnen und 154 Beamte) und bei den Tarifbeschäftigten

79,8% (75 weibliche Tarifbeschäftigte und 19 männliche Arbeitnehmer).



Von den 378 Beschäftigten gehören nur 19 Beschäftigte den Laufbahnen des technischen Dienstes bzw. vergleichbaren Beschäftigungsgruppen an. Darunter sind zwei Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 11% bei dieser Beschäftigtengruppe.

Im Innenministerium sind 64 Angehörige des Polizeivollzugsdienstes tätig, darunter 8 Polizeibeamtinnen (Anteil 13%).

Das Innenministerium beschäftigte zum Stichtag 23 schwerbehinderte Personen, von denen 17 Frauen waren. Der Anteil der Frauen bei den schwerbehinderten Beschäftigten beträgt daher 74%.

Der Personalkörper hat sich gegenüber der Bestandsaufnahme für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2009 von 495 Beschäftigte auf 378 reduziert. Dabei spielen insbesondere die folgenden Gründe eine Rolle:

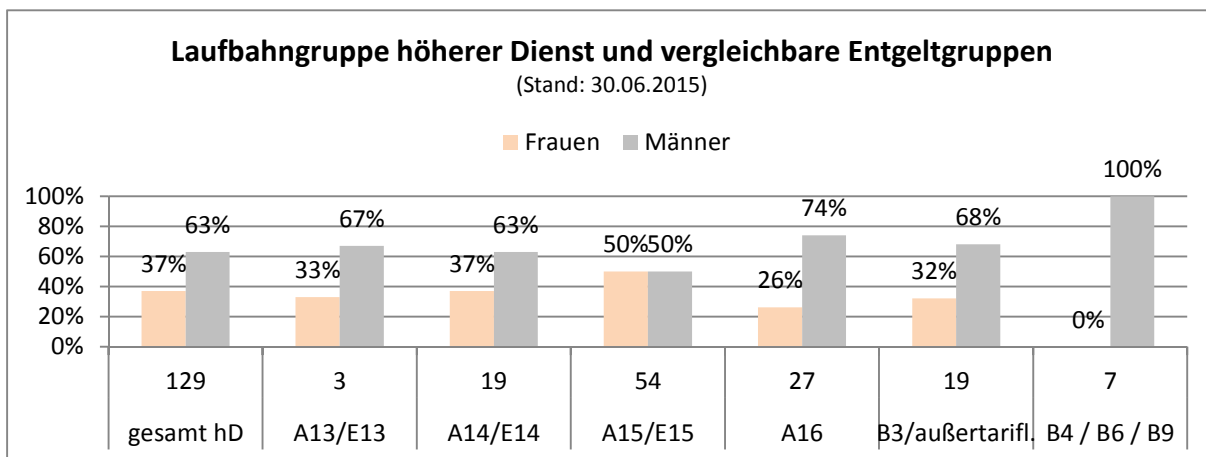
Beim letzten Chancengleichheitsplan waren noch die Beschäftigten der Dienststelle des Landesdatenschutzbeauftragten zu berücksichtigen. Diese zählen jetzt nicht mehr zum Personalkörper des Innenministeriums. Außerdem gehörte zum damaligen Stichtag (30.09.2009) auch der Bereich Straßenbau und Verkehrswesen noch zum Innenministerium. Dieser Bereich ging aufgrund der Neuabgrenzung der Geschäftsbereiche der Ministerien im März 2010 zum damaligen Ministerium für Verkehr und Infrastruktur, weshalb die entsprechenden Beschäftigten nicht mehr zu berücksichtigen sind.

Der personelle Zuwachs durch die Einrichtung einer neuen Abteilung 6, die Eingliederung der Abteilung 7 „Migration“, die vom ehemaligen Integrationsministerium übernommen wurde, und durch den Aufgabenzuwachs im Bereich der Digitalisierung lag deutlich nach dem Stichtag 30.06.2015 und spiegelt sich darum in den Zahlen zur Beschäftigtenstruktur noch nicht wieder.

3. Beschäftigtenstruktur

a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Die Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen) beträgt zum Stichtag 129. Darunter befinden sich 48 Frauen. Somit liegt der Anteil der Frauen im höheren Dienst bei 37%. Die nachstehende Abbildung zeigt den Anteil der Frauen aufgeschlüsselt nach den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen:



In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 / E 13 ist eine Frau (33%), in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 14 / E 14 sind sieben Frauen (37%) und in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15 / E 15 sind gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt. Bei A 16 beträgt der Anteil der Frauen 26% (sieben Frauen) und in der Besoldungsgruppe B 3 bzw. außertarifl. Arbeitnehmer immerhin 32% (sechs Frauen). In den höchsten Spitzenämtern (B 4 / B 6 / B 9) gibt es beim Innenministerium keine Frauen.

Die Veränderungen seit der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur für den letzten Chancengleichheitsplan sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen (Stichtag jeweils 30.06.):

Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
h.D. insgesamt	20%	37%	+ 17%-Punkte
B 9 / B 6 / B 4	0%	0%	+ / - 0%-Punkte
B 3	9%	32%	+ 23%-Punkte
A 16	20%	26%	+ 6%-Punkte
A 15 / E 15	18%	50%	+ 32%-Punkte
A 14 / E 14	32%	37%	+ 5%-Punkte
A 13 / E 13	67%	33%	- 34%-Punkte

Die Übersicht zeigt, dass der Anteil der Frauen im höheren Dienst und in den meisten Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und vergleichbaren Entgeltgruppen – mit Ausnahme der höchsten Spitzenämter und der Bes.Gr. bzw. Entg.Gr. A 13 / E 13 – im Berichtszeitraum deutlich angestiegen ist. Der Bes.Gr. bzw. Entg.Gr. A 13 / E 13 gehören lediglich drei von 129 Beschäftigten an.

Bewertung

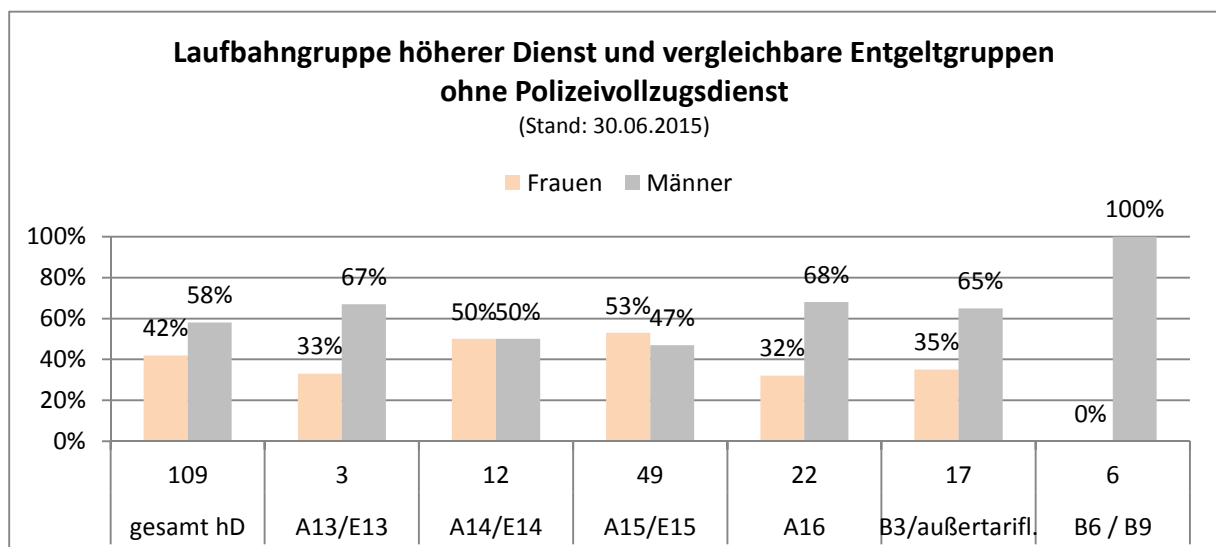
Der deutliche Anstieg des Anteiles der Frauen an den Beschäftigten des höheren Dienstes ist unter anderem auf die Einstellungspraxis zurückzuführen. Der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen für den höheren Dienst lag im Bereich der Personalverwaltungszuständigkeit des Innenministeriums (ohne Polizei) zwischen 2009 und 2015 bei über 50% (vgl. unten Ziff. IV. 1.).

Eine weitere Ursache für den deutlich höheren Anteil der Frauen am Personalkörper des höheren Dienstes dürfte die im Jahr 2010 erfolgte Umressortierung der Bereiche Straßenbau und Verkehrswesen zum damaligen MVI sein. Der Übergang dieses technisch geprägten Bereichs mit einer Unterrepräsentation von Frauen in den Geschäftsbereich eines anderen Ministeriums trug ebenfalls zur Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst des Innenministeriums bei.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A 15 ist die paritätische Repräsentation von Frauen bereits realisiert. In diesem Bereich war der Anstieg des Frauenanteils mit 32%-Punkten seit 2009 besonders stark. Dies dürfte nicht zuletzt auch auf die im Chancengleichheitsplan 2010 – 2015 enthaltenen Maßnahmen und Ziele zurückzuführen sein.

Darstellung Laufbahngruppe höherer Dienst ohne Polizeivollzugsdienst

Von den 129 dem höheren Dienst bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen zuzurechnenden Beschäftigten gehören 20 dem Polizeivollzugsdienst an. Blendet man die Gruppe der Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen des höheren Dienstes aus, ergibt sich nachfolgendes Bild:



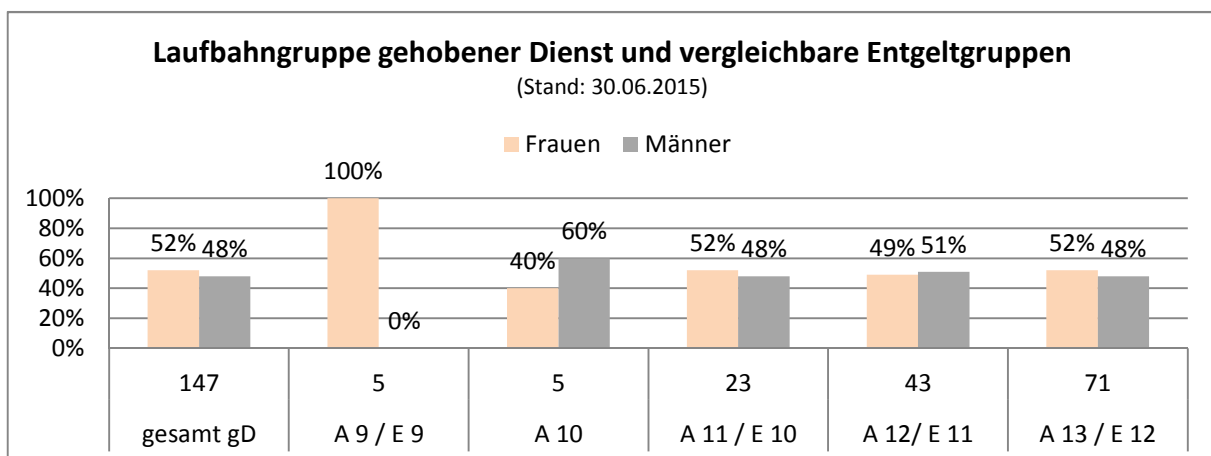
In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 / E 13 ist eine Frau (33%), in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 14 / E 14 sind sechs Frauen (50%) und in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15 / E 15 sind 26 Frauen (53%) beschäftigt. Bei A 16 beträgt der Anteil der Frauen 32% (sieben Frauen) und in der Besoldungsgruppe B 3 unter Einschluss außertariflicher Arbeitnehmer gibt es sechs Frauen (35%). In den höchsten Spitzenämtern (B 6 / B 9) gibt es keine Frau.

Bewertung

Der Anteil der Frauen ist ohne Berücksichtigung des höheren Dienstes der Polizei etwas höher und beträgt 42% statt 37%. Auch bei Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) zeigt sich, dass der Frauenanteil ohne Berücksichtigung des höheren Polizeivollzugsdienstes höher liegt. In den Statusämtern A 14 bis A 15 ist bereits Parität erreicht.

b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2015 waren 147 Personen im gehobenen Dienst oder vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L beschäftigt. Mit 77 Beamtinnen bzw. weiblichen Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil im g.D. bei 52%. Die Aufschlüsselung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist dem nachfolgenden Schaubild zu entnehmen:



Bei A 11 / E 10 liegt der Anteil der Frauen bei 52% (zwölf Frauen), bei A 12 / E 11 bei 49% (21 Frauen) und im Spitzenamt A 13 g.D. / E 12 lag der Frauenanteil bei 52% (37 Frauen). Den Besoldungsgruppen A 9 g.D. und A 10, bei denen der Frauenanteil bei 100% (fünf Frauen) bzw. 40% (zwei Frauen) liegt, gehören vergleichsweise wenige Beschäftigte an.

Die Entwicklung im gehobenen Dienst seit der Bestandsaufnahme für den vorherigen Chancengleichheitsplan sieht wie folgt aus:

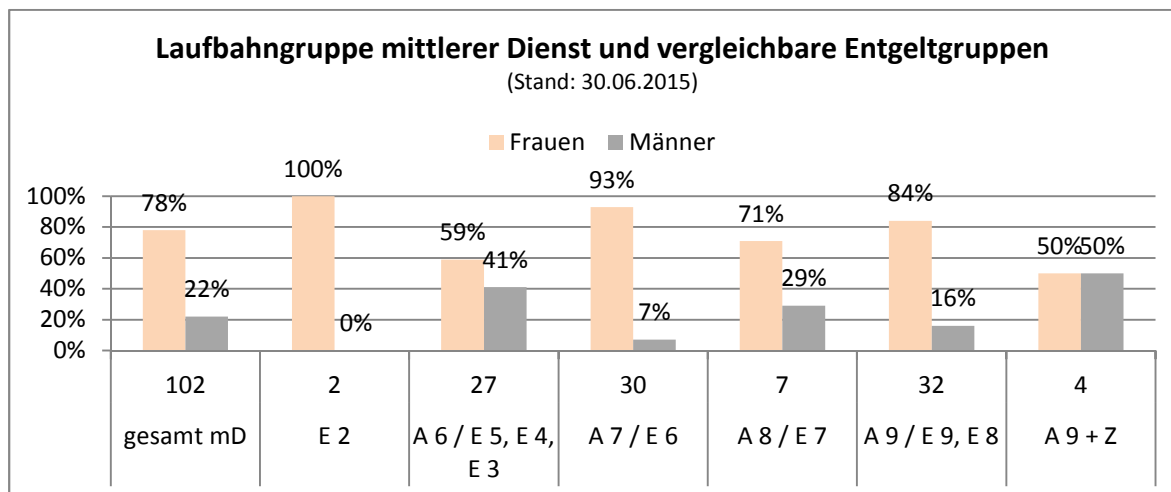
Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
g.D. insgesamt	45%	52%	+ 7%-Punkte
A 9 / E 9	75%	100%	+ 25%-Punkte
A 10	50%	40%	- 10%-Punkte
A 11 / E 10	45%	52%	+ 7%-Punkte
A 12 / E 11	60%	49%	- 11%-Punkte
A 13 / E 12	33%	52%	+ 19%-Punkte

Bewertung

Im gehobenen Dienst ist die paritätische Repräsentanz von Frauen erreicht. Dies gilt sowohl bei einer Betrachtung der Gesamtzahl der Beschäftigten im gehobenen Dienst als auch bei einer Betrachtung der einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen. Besonders ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil im Spitzenamt des gehobenen Dienstes bei über 50% liegt. Die einzige Besoldungsgruppe, bei der der Frauenanteil nur bei 40% liegt (Bes.Gr. A 10), ändert an der Gesamtbewertung nichts. Denn ihr gehören lediglich fünf Beschäftigte an. Der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst resultiert auch aus dem hohen Frauenanteil an den Studierenden der Hochschulen für öffentliche Verwaltung (seit Jahren mehr als zwei Drittel).

c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

In diesem Bereich waren zum Stichtag 102 Personen tätig, darunter 80 Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei 78%. Für die Darstellung der Beschäftigtenstruktur sind in diese Gruppe der Beschäftigten auch diejenigen Entgeltgruppen nach TV-L einbezogen, die dem als beamtenrechtliche Laufbahngruppe abgeschafften einfachen Dienst entsprechen. Aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ergibt sich folgendes Bild:



In den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Anteil der Frauen jeweils deutlich über dem der Männer. Bei E 2 beträgt der Frauenanteil 100% (zwei Frauen), bei A 6 / E 5, E 4, E 3 59% (16 Frauen), bei A 7 / E 6 93% (28 Frauen), bei A 8 / E 7 71% (fünf Frauen) und bei A 9 / E 9, E 8 84% (27 Frauen). Einzige Ausnahme ist das Spitzenamt A 9 + Z. Dort ist die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer gleich (je zwei).

Die Entwicklung im Berichtszeitraum ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
m.D. insgesamt	81%	78%	- 3%-Punkte
E 2	67%	100%	+ 33%-Punkte
A 6 / E 5, E 4, E 3	81%	59%	- 22%-Punkte
A 7 / E 6	97%	93%	- 4%-Punkte
A 8 / E 7	-	71%	kein Vergleichswert vorhanden
A 9 / E 9, E 8	79%	84%	+ 5%-Punkte
A 9 + Z	38%	50%	+ 12%-Punkte

Die Zahl der Beschäftigten im mittleren Dienst ist im Berichtszeitraum von zuvor 140 auf jetzt 102 Personen gesunken. Der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen ist um 3%-Punkte ganz leicht gesunken. Gleichwohl sind Frauen in diesem Bereich immer noch sehr viel stärker vertreten als Männer.

Im Bereich der beiden höchsten Beförderungssämter ist der Anteil der Frauen angestiegen: bei A 9 bzw. E 8, E 9 von 79% auf 84% und bei A 9 + Z von 38% auf 50%.

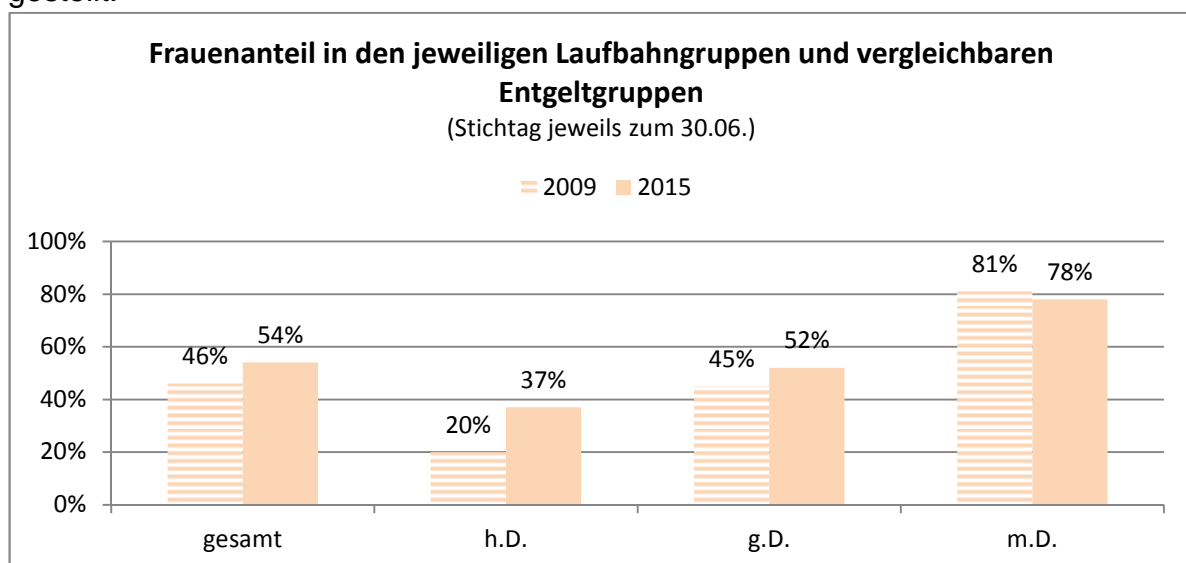
Bewertung

Der hohe Frauenanteil in dieser Gruppe der Beschäftigten erklärt sich unter anderem daher, dass es sich häufig um Assistenzfunktionen, insbesondere im Vorzimmer- und Sekretariatsbereich handelt. Dieser Bereich weist von jeher einen hohen Frauenanteil auf.

Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil insbesondere im Spitzenamt der Laufbahngruppe angestiegen ist und es dort jetzt gleich viele Frauen wie Männer gibt und Frauen auch in keiner anderen Besoldungs- oder Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind.

d) Zusammenfassung

Die Veränderung des Anteils der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen wird für den Personalkörper des Innenministeriums für den Berichtszeitraum (2009 – 2015) im folgenden Schaubild zusammenfassend dargestellt:



Die Übersicht zeigt, dass der Anteil der Frauen zwischen 2009 und 2015 am stärksten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und den vergleichbaren Entgeltgruppen angestiegen ist. Aber auch im gehobenen Dienst hat der Frauenanteil zugenommen. Lediglich im mittleren Dienst ist die Frauenquote leicht rückläufig. Gleichwohl ist dort der Anteil der Frauen mit 78% noch am höchsten.

Bewertung

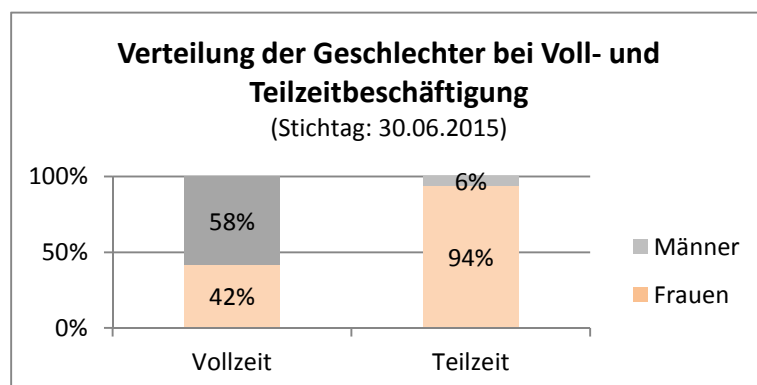
Trotz der starken Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst ist der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Laufbahngruppe im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen und jeweils vergleichbaren Entgeltgruppen noch am niedrigsten. Frauen sind im höheren Dienst noch unterrepräsentiert. Daher wird auch weiterhin einer der Schwerpunkte der Frauenförderung im Bereich der Neueinstellungen für den höheren Dienst liegen müssen. Aber auch beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist auf einen deutlich höheren Frauenanteil zu achten (der Frauenanteil in den Aufstiegslehrgängen lag im Berichtszeitraum bei 29%, vgl. unten bei Ziff. VI. 3.).

4. Teilzeitbeschäftigung

Die Auswertungen zum Thema „Beschäftigung in Teil- oder Vollzeit“ erfassen nur die im aktiven Dienst befindlichen Personen. Die ohne Bezüge Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Personen werden nicht berücksichtigt. Daher liegt die Gesamtzahl der berücksichtigten Beschäftigten mit 355 im nachfolgenden Abschnitt geringfügig niedriger als bei den Auswertungen zu den vorangegangenen Ziff. 2 und 3.

Zum Stichtag 30.06.2015 arbeiteten 278 Personen in Vollzeit und 77 Personen in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt somit 22%. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten noch bei 19%.

Als Teilzeitbeschäftigte werden auch die Beschäftigten angesehen, die sich in Alterszeit befinden oder die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.



Dem nebenstehenden Schaubild ist der unterschiedliche Anteil der Geschlechter bei den Teilzeitbeschäftigten des Innenministeriums zu entnehmen. Fast alle Teilzeitbeschäftigte waren Frauen (72 von 77 Personen). Das

entspricht einem Frauenanteil von 94%. Nur fünf Männer waren zum Stichtag in Teilzeit tätig (Anteil von 6%). Im Vergleich zu 2009 hat sich der Anteil der Männer bei der Teilzeitbeschäftigung allerdings leicht erhöht. Denn 2009 waren nur 2% der in Teilzeit Beschäftigten männlich.

Von den insgesamt 190 im Dienst befindlichen Frauen waren 72 (38%) in Teilzeit tätig. Von den 165 Männern waren hingegen nur fünf (3%) nicht in Vollzeit beschäftigt.

Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Familiäre Gründe	30	1	31
Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	3	0	3
Altersteilzeit	8	1	9
Sonstige Gründe	31	3	34
Gesamtergebnis	72	5	77

Von den insgesamt 77 Teilzeitbeschäftigten gingen 31 Personen – bis auf eine Ausnahme Frauen – einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach. Drei Personen – ausschließlich Frauen – waren in einer Elternzeit teilzeitbeschäftigt.

a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2015 insgesamt 118 Personen tätig, davon waren 18 Personen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 15% (2009: 9%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des h.D. lag bei 89% (2009: 93%).

Von den 44 im höheren Dienst arbeitenden Frauen sind 16, d.h. 36% (2009: 39%) in Teilzeit tätig.

b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst waren von 140 Beschäftigten 23 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit in dieser Laufbahngruppe und den vergleichbaren Entgeltgruppen bei 16% (2009: 21%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des g.D. lag bei 96% (2009: 91%).

Von 71 im gehobenen Dienst befindlichen Frauen arbeiteten 22, d.h. 31% (2009: 44%) in Teilzeit.

c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst waren von 97 Beschäftigten 36 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil lag damit bei 37% (2009: m.D.: 33%, e.D.: 15%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des m.D. lag bei 94% (2009: m.D.: 95%, e.D.: 100%).

Von 75 im mittleren Dienst arbeitenden Frauen sind 34, d.h. 45% (2009: m.D.: 37%, e.D.: 50%) in Teilzeit beschäftigt.

Bewertung

Der Anteil der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. Nach wie vor sind es aber fast ausschließlich Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Weil Frauen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen des TV-L überproportional vertreten sind, ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in dieser Laufbahngruppe auch am höchsten.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn damit werden unnötig lange Beurlaubungen mit noch ungünstigeren Auswirkungen auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche vermieden. Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsquote kann daher als positives Signal gewertet werden.

Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen bzw. bei den während der Elternzeit Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass es viel häufiger Frauen als Männer sind, die wegen Familien- und Pflegeaufgaben die berufliche Tätigkeit reduzieren. Daraus folgt auch, dass es im Sinne der tatsächlichen beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern wichtig ist dafür zu sorgen, dass Teilzeitarbeit möglichst keine Nachteile bei der beruflichen Entwicklung mit sich bringt. Durch ergänzende Telearbeit (vgl. folgende Ziffer 5) kann der Umfang der Teilzeitbe-

schäftigung im Einzelfall erhöht werden, um damit ungünstige Auswirkungen längerer Teilzeitbeschäftigung auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche zu verringern.

5. Telearbeit

Zum Stichtag 30.06.2015 haben 48 Beschäftigte alternierende Telearbeit ausgeübt. Bezogen auf die Gesamtzahl der aktiv im Dienst befindlichen Personen (355) liegt ihr Anteil bei knapp 14%. Der Anteil der Telearbeiter und Telearbeiterinnen ist somit deutlich höher als im Jahr 2009, als der Anteil nur 6% betrug.

Von der Möglichkeit der Telearbeit machen 31 Frauen und 17 Männer Gebrauch. Der Anteil der Frauen bei der Telearbeit beträgt somit 65%. Die Aufteilung nach Geschlechtern und Laufbahngruppen kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Telearbeitende	Frauen	Männer
höherer Dienst	11	3
gehobener Dienst	20	13
mittlerer Dienst	0	1

Bewertung

Telearbeit ist eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Anteil der Frauen an den telearbeitenden Beschäftigten liegt mit 65% etwas höher als ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft. Durch Telearbeit kann im Einzelfall auch der Umfang einer Teilzeitbeschäftigung erhöht werden.

Der deutliche Anstieg der alternierenden Telearbeit im Berichtszeitraum um acht %-Punkte zeigt, dass Telearbeit von den Beschäftigten gerne genutzt wird. Anträge können im Rahmen der vorhandenen Ressourcen bewilligt werden. Ein Anspruch auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten ist nicht gegeben. Die Dienststellen sollen nach § 30 Abs. 2 ChancenG im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch Telearbeitsplätze anbieten.

6. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2015 waren insgesamt 23 Beschäftigte des Innenministeriums ohne Bezüge beurlaubt oder befanden sich in Elternzeit ohne Bezüge. Das sind 6% der Beschäftigten.

Die Beurlaubten-Quote ist damit gleich hoch wie zum Stichtag für den letzten Chancengleichheitsplan im Jahr 2009.

Unter den 23 Beurlaubten sind 15 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 65% (2009: 86%).

Die Gründe für die Beurlaubung sind der folgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
Elternzeit	10	2	12
Familiäre Gründe	4	1	5
Sonstige Gründe	1	5	6
Gesamtergebnis	15	8	23

Von insgesamt 23 Beurlaubten (15 Frauen und acht Männer) befanden sich zwölf Personen, davon zehn Frauen, in einer Elternzeit ohne Dienstbezüge und fünf Personen, davon vier Frauen, in einer Beurlaubung aus familiären Gründen.

Die Verteilung der Beurlaubten auf die Laufbahngruppen und vergleichbaren Entgeltgruppen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Frauen	Männer	insgesamt
höherer Dienst	4	7	11
gehobener Dienst	6	1	7
mittlerer Dienst	5	0	5
	15	8	23

Es gehören 48% der Beurlaubten dem höheren Dienst an (2009:14%), 30% dem gehobenen Dienst (2009: 29%) und 22% dem mittleren Dienst an (2009: 57%).

Bewertung

Gegenüber 2009 fällt ins Auge, dass die Möglichkeit der Beurlaubung zwar noch in der Mehrheit aber nicht mehr ganz überwiegend nur von Frauen genutzt wird. Betrachtet man allerdings nicht sämtliche Beurlaubungen sondern nur die Elternzeit

bzw. Beurlaubungen aus familiären Gründen, werden solche familienbedingten Beurlaubungen doch ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

7. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Unter Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des ChancenG werden bei obersten Landesbehörden alle Stellen ab der Funktion des stellvertretenden Referatsleiters bzw. der stellvertretenden Referatsleiterin verstanden. Das ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zum ChancenG 2005.¹ Beim Innenministerium waren dies zum Stichtag 30.06.2015 die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Funktionen:

Funktion	Anzahl Stellen	zum Stichtag besetzt	Männer	Frauen
Ministerialdirektor/-in	1	1	1	-
Leiter/-in der Zentralstelle und Stellvertretung	2	2	2	-
Leiter/-in der Pressestelle und Stellvertretung	2	2	2	-
Abteilungsleiter/-innen und Landespolizeipräsident/-in	5	5	5	-
Inspekteur/-in der Polizei	1	1	1	-
Stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	(5) ²	(5)	(4)	(1)
Referatsleiter/-innen	26	25	17	8
Stellvertretende Referatsleiter/-innen	26 ³	25	13	12
Summe (ohne Zahlen in Klammer)	63	61	41	20

Die nach dem 30.06.2015 erfolgten Veränderungen bei den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind wegen der Stichtagsregelung für die Erhebung der Daten zur Beschäftigtenstruktur nicht berücksichtigt. Dies gilt vor allem für die zwischenzeitlich hinzugetretenen herausgehobenen Führungsfunktionen des Staatssekretärs bzw. der Staatssekretärin und des oder der Beauftragten der Landesregierung für Informationstechnologie, aber auch für die Änderungen bei der Zahl der Abteilungen und Referate des Innenministeriums.

¹ vgl. LT-Ds. 13/4483, S. 28

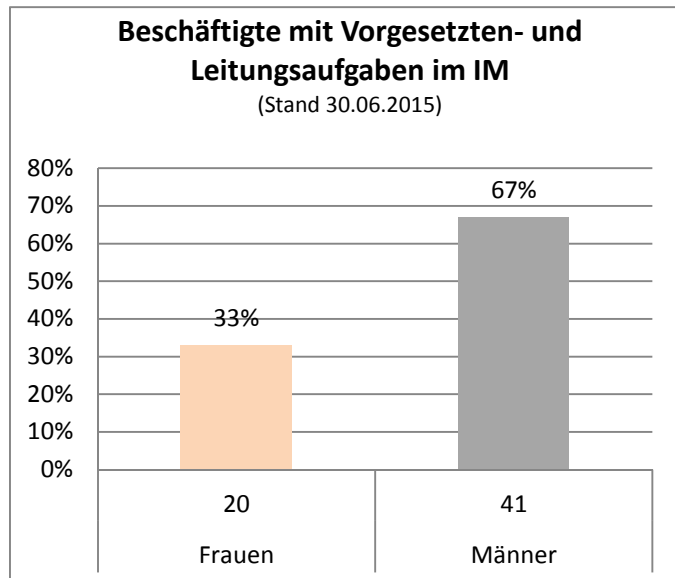
² Die stellvertretenden Abteilungsleiter bzw. die stellvertretende Abteilungsleiterin sind zugleich auch Referatsleiter/-leiterin.

³ Ein Referat war ohne stellvertretende Referatsleitung; in einem Referat war die stellvertretende Referatsleitung auf zwei Personen aufgeteilt.

Von den zum Stichtag vorhandenen **61 Beschäftigten** mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 20 Frauen und 41 Männer. Der Frauenanteil liegt bei 33% und ist somit deutlich höher als noch im Jahr 2009. Damals waren nur 18% der Vorgesetzten Frauen.

Alle Abteilungen, die Zentralstelle und die Pressestelle wurden zum Stichtag von Männern geleitet. Der Landespolizeipräsident und der Inspekteur der Polizei sind Männer.

Eine Frau ist stellvertretende Abteilungsleiterin. Acht von 26 Referaten wurden zum Stichtag von Frauen geleitet. Frauen waren in zwölf Fällen stellvertretende Referatsleiterin.



Von den 61 Führungskräften arbeiten sechs (10%) in Teilzeit. Gegenüber 2009 hat sich der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit um 5%-Punkte gesteigert. Bei den Teilzeitbeschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben handelt es sich ausschließlich um Frauen.

Bewertung

Der Anteil der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte seit 2009 um 15 %-Punkte gesteigert werden. Dieser deutliche Anstieg kann durchaus als Fortschritt bezeichnet werden.

Allerdings gibt es im Innenministerium immer noch deutlich weniger Frauen als Männer in Führungsfunktionen. Außerdem ist auch darauf hinzuweisen, dass zum Stichtag keine Frau eine der zu diesem Zeitpunkt vorhandenen obersten Leitungsfunktionen (Amtschef, Landespolizeipräsident oder Abteilungsleiter, Inspekteur d.P.) bekleidet hat.

Der immer noch relativ geringe Anteil von Führungskräften in Teilzeit deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Karriere noch ausbaufähig ist.

In den nächsten Jahren wird der Anhebung des Frauenanteils in Führungsfunktionen große Bedeutung zukommen. Dies ist auch im Koalitionsvertrag der grün-schwarzen Regierungskoalition verankert (vgl. Seite 84): „Unser Ziel ist es, künftig deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu haben – in Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Dazu gehört auch, dass sich Karriere und Familie besser vereinbaren lassen. [...] Mit dem Ziel der Förderung von Frauen, der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes und einer ausgeglichenen Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Verwaltungsebenen, in den Gremien und in den Unternehmen des Landes entwickeln wir für die Landesverwaltung ein Programm „Frauen in Führung“.“

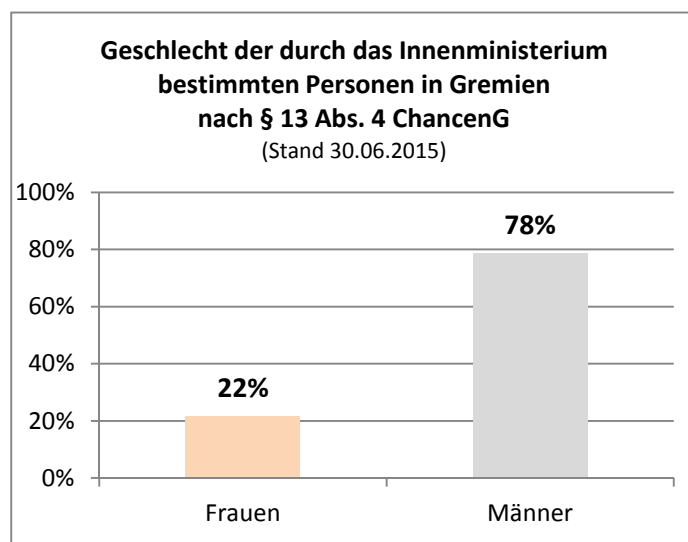
8. Auszubildende

Zum Stichtag gab es beim Innenministerium keine Auszubildenden.

9. Gremienbesetzung

Im Rahmen des vorliegenden Chancengleichheitsplans wird erstmalig auch die Besetzung von Gremien nach § 13 ChancenG dargestellt. Dabei geht es nach der Definition in § 13 Abs. 4 ChancenG um Gremien, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsorgane, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Soweit dem Land für solche Gremien ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab dem 1. Januar 2017 mindestens 40 Prozent der durch das Land zu bestimmenden Mitglieder Frauen sein. Es sind allerdings zunächst noch die Fälle von der Quote ausgenommen, in denen dem Land höchstens zwei Gremiensitze zustehen (vgl. § 13 Abs. 1 S. 4 ChancenG).



Ab 2019 erhöht sich der Frauenanteil bei den vom Land zu bestimmenden Mitgliedern auf 50 Prozent. Bei einer ungeraden Anzahl von vom Land zu bestimmenden Sitzen darf das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern dann nur einen Sitz betragen (vgl. § 13 Abs. 3 ChancenG).

Die Quote betrifft nur die vom Land zu bestimmenden Sitze und nicht etwa das gesamte Gremium. Die Quote bezieht sich auch nicht auf die Gesamtzahl der vom Land zu bestimmenden Mitglieder für Gremien nach § 13 Abs. 4 ChancenG sondern ist für die Landesvertreter/-innen jedes einzelnen Gremiums gesondert zu bestimmen.

Zum Stichtag 30.06.2015 galt die hier beschriebene novellierte Quotenregelung noch nicht. Vielmehr fand die bisherige Soll-Regelung des § 12 ChancenG 2005 Anwendung, wonach Gremien, für die dem Land ein Berufungsrecht zusteht, zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden sollten. Das Innenministerium hat zu diesem Zeitpunkt 51 Mitglieder für Gremien, die der heutigen Definition in § 13 Abs. 4 ChancenG entsprechen, benannt. Von diesen 51 Mitgliedern waren 11 weiblich. Das ist ein Frauenanteil von 22%.

Bewertung

Häufig kann das Land nur ein einziges Mitglied eines Gremiums bestimmen. In diesen Fällen spielt die Quote keine Rolle. Es darf sich bei dem Mitglied entweder um eine Frau oder einen Mann handeln (vgl. § 13 Abs. 3 S. 2 ChancenG).

Außerdem findet die verbindliche Quote auch dann keine Anwendung, wenn besondere Gründe vorliegen und aktenkundig gemacht werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zu dem auszuübenden Mandat hat (vgl. § 13 Abs. 5 ChancenG).

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Verknüpfung der Gremienmitgliedschaft mit einem bestimmten Dienstposten sehr häufig vorkommt. Oft ist die Gremienmitgliedschaft mit einer Stelle in einem Beförderungsamt oder einer Stelle mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verbunden. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Beförderungsämtern bzw. den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wird daher voraussichtlich auch den Frauenanteil bei den vom Innenministerium in Gremien nach § 13 Abs. 4 ChancenG zu bestimmenden Mitgliedern erhöhen, selbst

wenn die Quote keine Anwendung findet, weil die Ausnahmeregelung in § 13 Abs. 5 ChancenG greift oder weil das Land in dem Gremium nur einen Sitz besetzen darf.

III. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur für den nachgeordneten Bereich des Ministeriums

1. Allgemeines

Der Chancengleichheitsplan erfasst im nachgeordneten Bereich alle Beschäftigten, bei denen das Innenministerium personalverwaltende Stelle ist, mit Ausnahme der Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten und sonstigen Beschäftigten in den nachgeordneten Dienststellen der Polizei.

Zu dem betroffenen Personenkreis gehören die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes bzw. entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Stammdienststelle in den folgenden Behörden haben:

- Regierungspräsidien⁴,
- Landratsämter⁵,
- Landesamt für Verfassungsschutz,
- Informatikzentrum Landesverwaltung Baden-Württemberg (IZLBW)⁶,
- Landesfeuerwehrschule.

Bei den nachfolgenden Einrichtungen ist das Innenministerium personalverwaltende Stelle für alle Beschäftigten, so dass dort alle Beschäftigten vom Chancengleichheitsplan erfasst sind:

- Logistikzentrum Baden-Württemberg,
- Haus der Heimat,
- Institut für donauschwäbische Geschichte und Landeskunde,
- Institut für Volkskunde der Deutschen des östlichen Europa.

2. Personalbestand – Gesamtüberblick

Das Innenministerium war zum 30.06.2015 für insgesamt 1885 Beschäftigte des nachgeordneten Bereichs personalverwaltende Stelle. Damit ist die Anzahl der Beschäftigten im Berichtszeitraum praktisch gleich geblieben (2009: 1891 Personen).

⁴ bis auf diejenigen Beschäftigten, deren personalverwaltende Dienststelle das Kultusministerium bzw. das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz ist

⁵ nur Beamtinnen und Beamte des Landes in der Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes

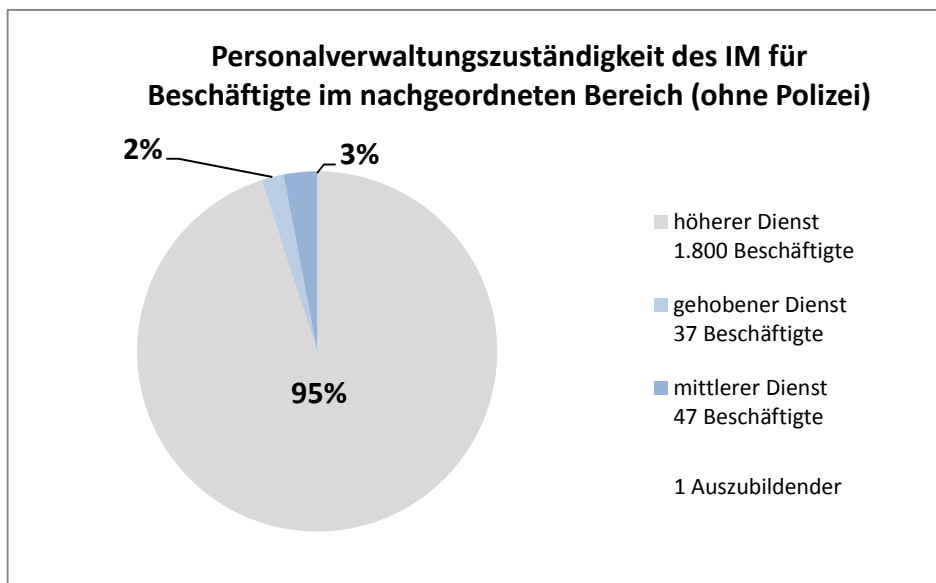
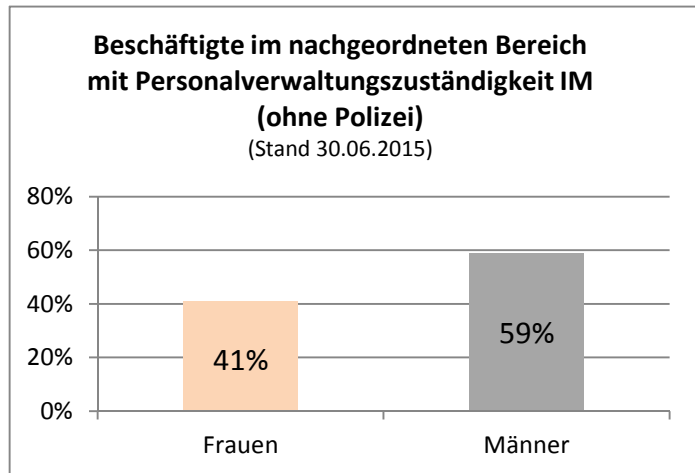
⁶ Das Gesetz zur Errichtung der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) trat erst zum 1.7.2015 und damit nach dem hier für die Beschäftigtenstrukturdaten maßgeblichen Stichtag in Kraft.

Von den 1885 Beschäftigten sind 780 Frauen, was einem Anteil von 41% entspricht. Gegenüber 2009, als nur 603 Frauen beschäftigt waren, hat sich der Anteil der Frauen daher deutlich um 9%-Punkte erhöht (Frauenanteil 2009: 32%).

Die 1885 Beschäftigten unterteilen sich in 1304 Beamtinnen und Beamte und 581 Tarifbeschäftigte. Der Frauenanteil liegt in der Beamtenschaft bei 36,8% (480 Beamtinnen und 824 Beamte) und bei den Tarifbeschäftigten bei 51,6% (300 weibliche und 281 männliche Tarifbeschäftigte).

131 Frauen gehören einer technischen Laufbahn bzw. vergleichbaren Beschäftigtengruppe an. Der Frauenanteil im technischen Dienst liegt bei 25% (2009: 16%). Die Frauenquote im nichttechnischen Dienst liegt bei 48%.

Bei den Beschäftigten des nachgeordneten Bereichs, für die das Innenministerium als personalverwaltende Stelle zuständig ist, handelt es sich zum ganz überwiegenden Teil um Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes bzw. entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Von den 1885 Beschäftigten gehören 1800, d.h. über 95% dem höheren Dienst bzw. entsprechenden Entgeltgruppen an.



Für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den vergleichbaren Entgeltgruppen sind die meisten der

nachgeordneten Behörden, wie z.B. die Regierungspräsidien, das Landesamt für Verfassungsschutz oder das Informatikzentrum Landesverwaltung Baden-

Württemberg (IZLBW)⁷, selbst personalverwaltende Stelle. Diese Behörden erstellen für die Beschäftigten, für die sie zuständig sind, einen eigenen Chancengleichheitsplan.

Bewertung

Mit der Erhöhung des Frauenanteils um 9%-Punkte auf 41% ist die Zahl der Frauen im nachgeordneten Bereich deutlich angestiegen. Der Anstieg der Frauenquote ist vor allem auf die Neueinstellungspraxis für die Laufbahn des höheren Dienstes bzw. bei vergleichbaren TV-L Beschäftigten zurückzuführen. Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen entfielen im Berichtszeitraum auf Frauen (vgl. unten Ziff. IV. 1.). Die anderen Laufbahnen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen spielen für die Frauenquote aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten keine große Rolle.

Die geringe Anzahl der Beschäftigten im gehobenen und mittleren Dienst ist auch zu berücksichtigen, wenn im Folgenden die Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen dargestellt wird.

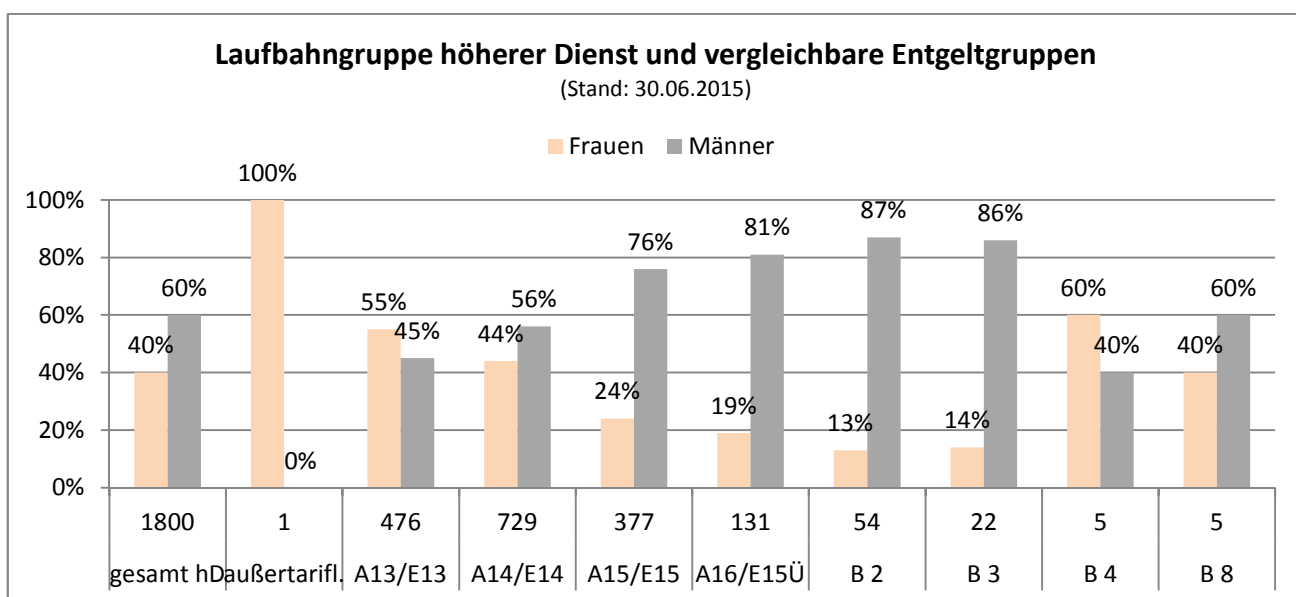
⁷ jetzt: Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW)

3. Beschäftigtenstruktur

a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag 30.06.2015 gibt es im Bereich des höheren Dienstes 1800 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Entgeltgruppen). Darunter sind 719 Frauen. Der Frauenanteil beträgt somit 40%.

Das nachstehende Schaubild zeigt die Anteile der Frauen aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen:



Von den 1800 Beschäftigten gehören 1275 zum nichttechnischen Dienst und 525 zum technischen Dienst. Bei den Beschäftigten im technischen Dienst liegt der Frauenanteil mit 128 Frauen bei 24%.

Im Eingangssamt A 13 / E 13 liegt der Frauenanteil bei 55% (264 Frauen). Auch bei A 14 / E 14 sind Frauen mit 44% (322 Frauen) noch recht gut vertreten. In den höheren Beförderungsmätern ab A 15 / E 15 aufwärts sind sie jedoch deutlich unterrepräsentiert: A 15 / E 15: 24% (92 Frauen), A 16 / E 15 Ü: 19% (25 Frauen), B 2: 13% (sieben Frauen) und B 3: 14% (drei Frauen). Dies gilt allerdings nicht im Bereich der Spitzenämter nach B 4 und B 8, wo Frauen mit 60% (drei Frauen) bzw. 40% (zwei Frauen) wieder stark repräsentiert sind.

Im Berichtszeitraum haben sich die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen wie folgt verändert:

Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
gesamt h.D.	31%	40%	+ 9%-Punkte
Außertariflich	-	100%	kein Vergleich möglich
A 13 / E 13	50%	55%	+ 5%-Punkte
A 14 / E 14	36%	44%	+ 8%-Punkte
A 15 / E 15	22%	24%	+ 2%-Punkte
A 16 / E 15 Ü	11%	19%	+ 8%-Punkte
B 2	17%	13%	- 4%-Punkte
B 3	7%	14%	+ 7%-Punkte
B 4	0%	60%	+ 60%-Punkte
B 8	0%	40%	+ 40%-Punkte

Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes im nachgeordneten Bereich ist im Berichtszeitraum deutlich angestiegen. Auch in den Beförderungsämtern kam es überwiegend zu einer Steigerung des Frauenanteils, wenn auch z.T. weniger deutlich als beim Anteil am gesamten Personalbestand im höheren Dienst. Besonders deutlich war der Anstieg bei den Spitzenämtern der Besoldungsgruppen B 4 und B 8.

Bewertung

Die Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst des nachgeordneten Bereichs beruht nicht zuletzt auf der Einstellungspraxis, wonach im Berichtszeitraum mehr als 50% der Neueinstellungen im höheren Dienst Frauen waren (vgl. unten Ziff. IV. 1.).

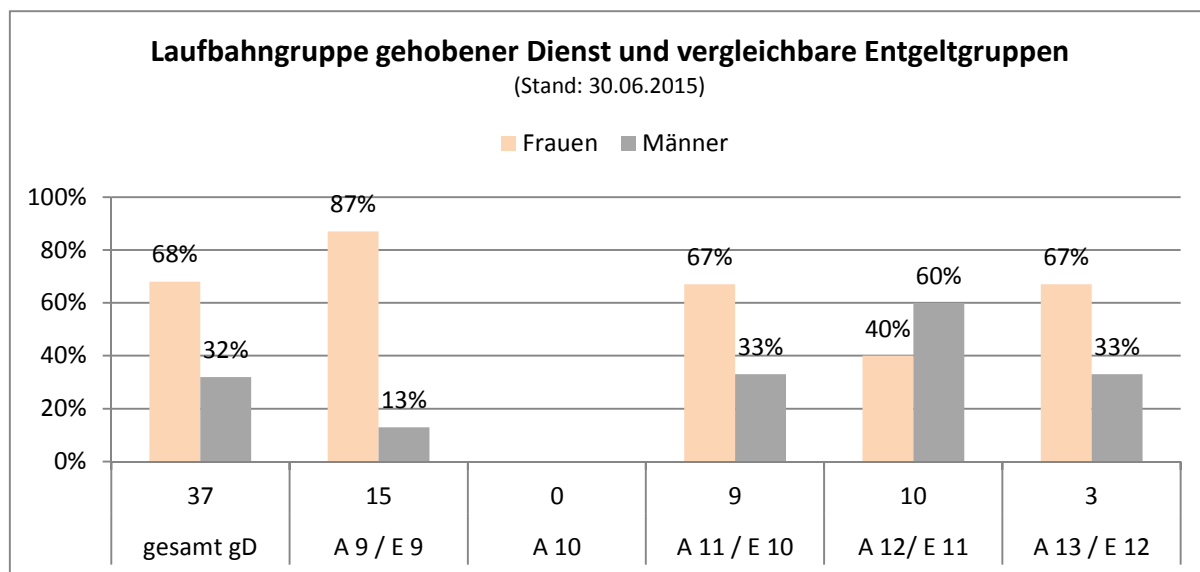
Auch im ersten Beförderungsamt war die Steigerung des Frauenanteils noch deutlich. In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15 / E 15 fiel der Anstieg hingegen schwach aus.

Zu begrüßen ist insbesondere die sehr deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den obersten Besoldungsgruppen. Zum Stichtag wurden zwei von vier Regierungspräsidien und auch das Landesamt für Verfassungsschutz von Frauen geleitet.

b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Am 30.06.2015 gab es im nachgeordneten Bereich 37 Beschäftigte in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes bzw. in einer vergleichbaren Entgeltgruppe. Davon waren 25 Frauen. Der Anteil der Frauen liegt somit bei 68%.

Das nachstehende Schaubild zeigt die Anteile der Frauen aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen:



Bei A 9 / E 9 liegt der Anteil von Frauen bei 87 % (13 Frauen), bei A 11 / E 10 bei 67 % (sechs Frauen), bei A 12 / E 11 bei 40 % (vier Frauen) und bei A 13 / E 12 bei 67 % (zwei Frauen).

Bei der Bestandsaufnahme im Jahr 2009 für den letzten Chancengleichheitsplan gehörten dieser Laufbahngruppe lediglich 14 Beschäftigte an. Der Anstieg auf 37 Beschäftigte ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nunmehr auch die Beschäftigten des Logistikzentrums Baden-Württemberg berücksichtigt werden, die zuvor dem Polizeibereich zugerechnet wurden.

Im Berichtszeitraum haben sich die Frauenanteile wie folgt verändert:

Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
gesamt g.D.	50%	68%	+ 18%-Punkte
A 9 / E 9	83%	87%	+ 4%-Punkte
A 10	-	-	-
A 11 / E 10	0%	67%	+ 67%-Punkte
A 12 / E 11	40%	40%	+/- 0%-Punkte
A 13 / E 12	0%	67%	+ 67%-Punkte

Bewertung

Der Frauenanteil ist auch im gehobenen Dienst deutlich angestiegen.

Positiv zu vermerken im Vergleich zu 2009 ist vor allem, dass Frauen jetzt auch im Spitzenamt der Laufbahn vertreten sind und mit 67% sogar den Anteil der Männer übersteigen - allerdings sind insgesamt nur drei Beschäftigte in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe vorzufinden. Daher reichen bereits wenige Einzelfälle aus, um eine starke Veränderung beim prozentualen Anteil der Frauen in dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe auszulösen.

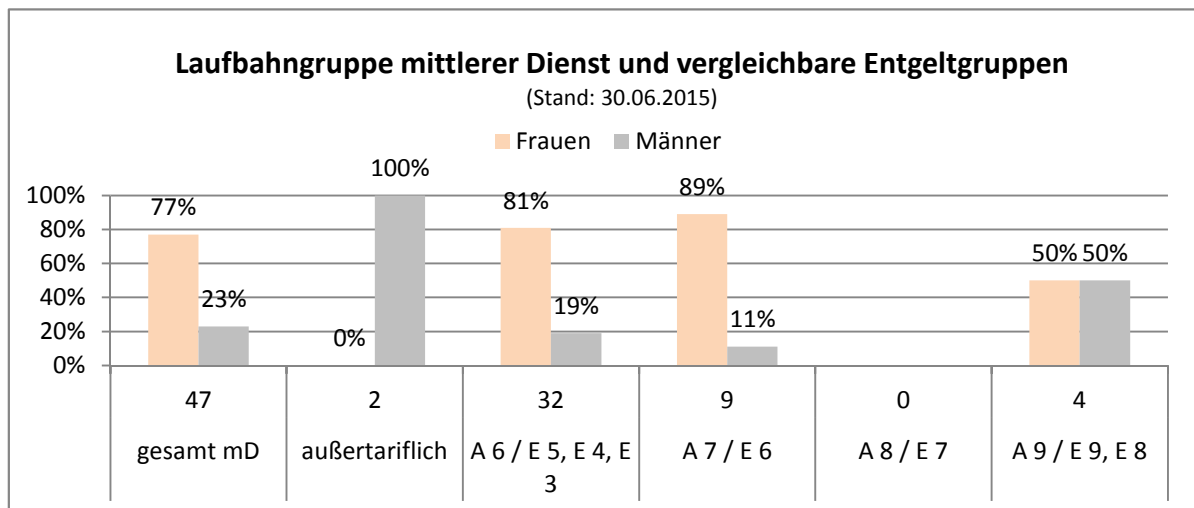
c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Zum Stichtag umfasst diese Gruppe 47 Beschäftigte, von denen 36 weiblich sind. Der Frauenanteil beträgt somit 77%.

2009 lag der Frauenanteil mit 81%⁸ noch geringfügig höher.

Die Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen kann dem nachstehenden Schaubild entnommen werden:

⁸ Die Prozentangaben zum Frauenanteil im Jahr 2009 beziehen sich auf den Frauenanteil bei gemeinsamer Betrachtung der damals noch getrennt erfassten Laufbahnguppen einfacher Dienst und mittlerer Dienst.



Bei A 6 / E 5, E 4, E 3 liegt der Anteil von Frauen bei 81 % (26 Frauen), bei A 7 / E 6 bei 89 % (acht Frauen) und bei A 9 / E 9, E 8 bei 50 % (zwei Frauen).

Auch bei dieser Laufbahngruppe ist die absolute Zahl der Beschäftigten nunmehr deutlich höher als beim letzten Chancengleichheitsplan, was vor allem auf die Einbeziehung der Beschäftigten des Logistikzentrum Baden-Württemberg zurückzuführen ist. Gleichwohl ist die Beschäftigtengruppe insgesamt noch relativ klein, weswegen bereits Veränderungen, die nur wenige Personen betreffen, die Frauenanteile deutlich verändern können.

Der Frauenanteil hat sich im Berichtszeitraum wie folgt verändert:

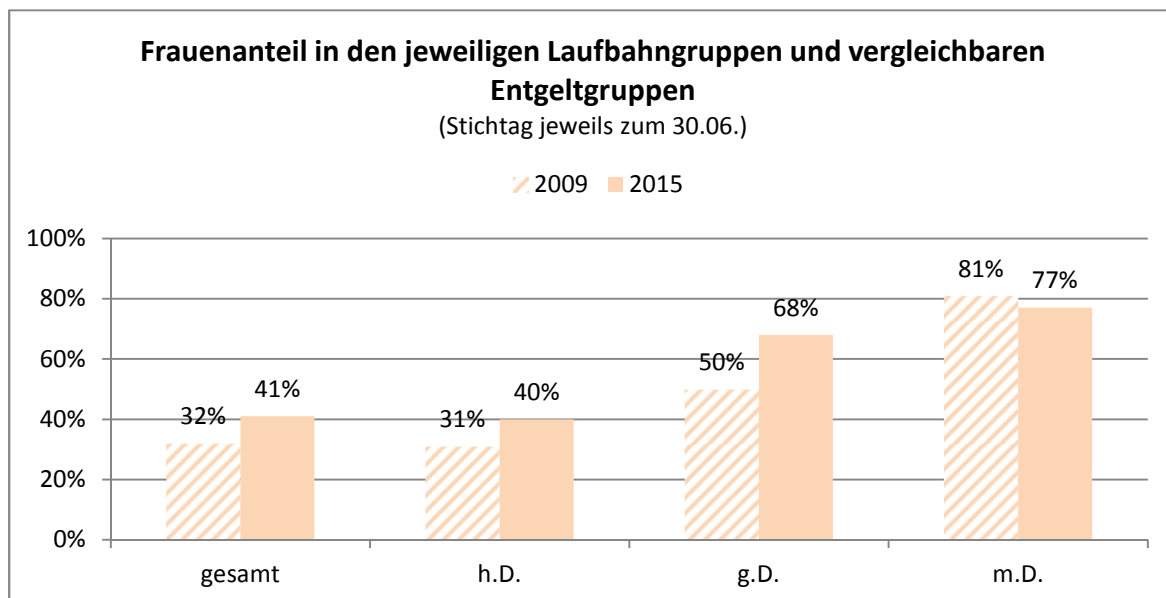
Anteil der Frauen	2009	2015	Veränderung
gesamt m.D.	81 %	77 %	- 4 %-Punkte
A 6 / E 5, E 4, E 3	88 %	81 %	- 7 %-Punkte
A 7 / E 6	80 %	89 %	+ 9 %-Punkte
A 8	-	-	-
A 9 / E 9, E 8	67 %	50 %	- 17 %-Punkte

Bewertung

Trotz des leichten Rückgangs des Frauenanteils sind Frauen in dieser Beschäftigtengruppe deutlich in der Mehrheit. Im Spitzenamt beträgt der Frauenanteil trotz eines Rückgangs noch 50%, so dass noch keine Unterrepräsentation gegeben ist.

d) Zusammenfassung

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen unter Einbeziehung der jeweils vergleichbaren Entgeltgruppen des TV-L seit dem letzten Chancengleichheitsplan verändert haben.



Bewertung

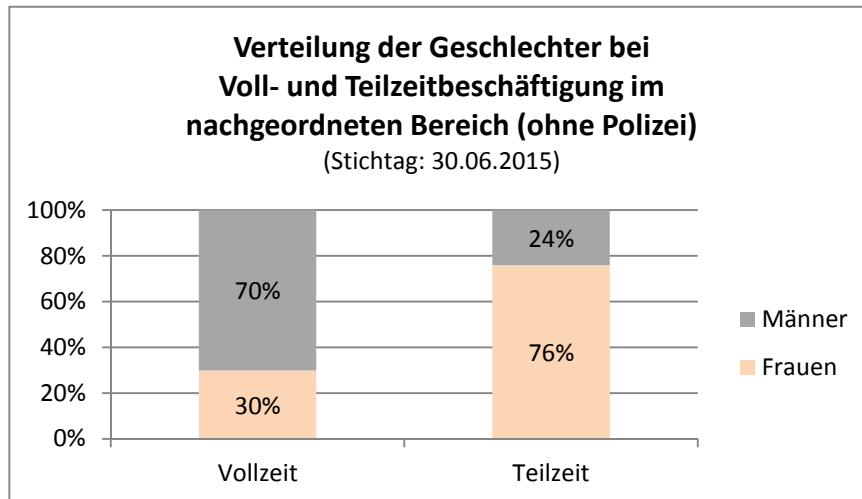
Ähnlich wie im Innenministerium selbst ist auch im nachgeordneten Bereich der Frauenanteil im höheren Dienst deutlich niedriger als in den anderen beiden Laufbahngruppen (jeweils unter Einbeziehung der entsprechenden Entgeltgruppen des TV-L). Trotz einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst um immerhin 9%-Punkte sind Frauen in dieser Laufbahngruppe (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) immer noch unterrepräsentiert. Dies zeigt, dass ein Schwerpunkt der Frauenförderung auch weiterhin im Bereich der Nachwuchsgewinnung für den höheren Dienst und im Bereich des Aufstiegs vom gehobenen in den höheren Dienst liegen muss.

4. Teilzeitbeschäftigung

Die Auswertungen zum Thema „Beschäftigung in Teil- oder Vollzeit“ erfassen auch für den nachgeordneten Bereich nur die im aktiven Dienst befindlichen und nicht die beurlaubten Personen. Daher liegt die Gesamtzahl der berücksichtigten Beschäftigten mit 1826 Personen im nachfolgenden Abschnitt geringfügig niedriger als bei den Auswertungen zu Ziff. 2 und 3.

Zum Stichtag 30.06.2015 arbeiteten 1408 Personen in Vollzeit und 418 Personen in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen betrug somit 23%. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 16%.

Von den Teilzeitbeschäftigten waren 76% Frauen. 2009 lag der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten bei 70%.



Dem nebenstehenden Schaubild ist die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu entnehmen.

Von 736 im aktiven Dienst befindlichen

Frauen arbeiten 319 in Teilzeit (43%; 2009: 36%) und 417 in Vollzeit (57%). Von den 1090 Männern arbeiten hingegen nur 99 in Teilzeit (9%; 2009: 7%) und 991 in Vollzeit (91%).

Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

	Frauen	Männer	insgesamt
Familiäre Gründe	144	28	172
Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	14	0	14
Altersteilzeit	6	8	14
Sonstige Gründe	155	63	218
Gesamtergebnis	319	99	418

Von den insgesamt 418 Teilzeitbeschäftigten (319 Frauen und 99 Männer) gingen 172 Personen (144 Frauen und 28 Männer) einer Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen nach. 14 Personen (ausschließlich Frauen) waren während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt.

a) Höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im höheren Dienst waren zum Stichtag 30.06.2015 – ohne die Beurlaubten – insgesamt 1747 Personen tätig, davon waren 383 Personen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 22% (2009: 16%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des höheren Dienstes liegt bei 75% (2009: 68%).

Von den 681 im höheren Dienst arbeitenden Frauen sind 288, d.h. 42% (2009: 35%) in Teilzeit tätig.

b) Gehobener Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im gehobenen Dienst sind von 33 Beschäftigten 14 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil liegt damit in dieser Laufbahn- bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen bei 42% (2009: 31%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des gehobenen Dienstes liegt bei 93% (2009: 75%).

Von 21 im gehobenen Dienst befindlichen Frauen arbeiten 13, d.h. 62% (2009: 50%) in Teilzeit.

c) Mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen

Im mittleren Dienst sind von 45 Beschäftigten 21 in Teilzeit beschäftigt. Der Teilzeitanteil liegt damit bei 47% (2009: m.D.: 69%, e.D.: 67%).

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten des mittleren Dienstes liegt bei 86% (2009: m.D.: 100%, e.D.: 100%).

Von 34 im mittleren Dienst arbeitenden Frauen sind 18, d.h. 53% (2009: m.D.: 82%, e.D.: 100%) in Teilzeit beschäftigt.

Bewertung

Es ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigtengruppen des gehobenen und des mittleren Dienstes im nachgeordneten Bereich, für die das Innenministerium

als personalverwaltende Stelle zuständig ist, relativ klein ist. Daher sind auch zahlenmäßig kleine Veränderungen geeignet, große prozentuale Schwankungen hervorzurufen.

Auch im nachgeordneten Bereich hat die Teilzeitarbeit im Berichtszeitraum zugenommen (um 7%-Punkte). Nachdem die Möglichkeit der Teilzeitarbeit eines der wichtigsten Instrumente bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist und damit unnötig lange Beurlaubungen mit noch ungünstigeren Auswirkungen auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche vermieden werden können, wird der prozentuale Anstieg der in Teilzeit Beschäftigten begrüßt.

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten ist im Berichtszeitraum sogar angestiegen. Die weiblichen Beschäftigten haben insbesondere auch bei den Personen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, eine sehr große Mehrheit. Unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit ist es daher umso wichtiger, dass Teilzeitarbeit bei der beruflichen Entwicklung keine negativen Auswirkungen hat.

5. Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2015 waren 59 Beschäftigte ohne Bezüge beurlaubt oder in Elternzeit ohne Bezüge. Dies entspricht einer Beurlaubtenquote von 3% (2009: 3%).

Von den Beurlaubten waren 44 weiblich. Der Anteil der Frauen lag somit bei 75% (2009: 64%).

Die nachfolgende Tabelle stellt die Gründe für die Beurlaubung dar:

	Frauen	Männer	insgesamt
Elternzeit	32	9	41
Familiäre Gründe	7	1	8
Sonstige Gründe	5	5	10
Gesamtergebnis	44	15	59

Von insgesamt 59 Beurlaubten (44 Frauen und 15 Männer) befanden sich 41 Personen (32 Frauen und 9 Männer) in einer Elternzeit ohne Dienstbezüge und acht Personen, bis auf eine Ausnahme Frauen, in einer Beurlaubung aus familiären Gründen.

Bewertung

Ähnlich wie bei der Teilzeitbeschäftigung ist auch bei den Beurlaubungen der Anteil der Frauen weiter angestiegen. Die Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Dies unterstreicht die Wichtigkeit von gesetzlichen Regelungen wie § 30 Abs. 3 ChancenG, durch die sichergestellt werden soll, dass eine Beurlaubung für die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen keine nachteiligen Auswirkungen für den beruflichen Werdegang mit sich bringt.

6. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Bei den dem Innenministerium nachgeordneten Landesoberbehörden und den Regierungspräsidien gehören zum Kreis der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Funktionen ab der Referatsleiterebene.⁹

Bei allen anderen nachgeordneten Behörden werden nur die Behördenleitungen (sofern im Landesdienst) und deren Stellvertretungen in diese herausgehobene Gruppe der Beschäftigten einbezogen.

Im Einzelnen handelt sich bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben um:

- die Regierungspräsidentinnen und –präsidenten,
- die Regierungsvizepräsidentinnen und –präsidenten,
- die Abteilungsleiterinnen und –leiter der Regierungspräsidien und deren Stellvertretungen,
- die Referatsleiterinnen und -leiter in den Regierungspräsidien,¹⁰
- die Präsidentin / der Präsident des Landesamtes für Verfassungsschutz (LfV) und ihre / seine Stellvertretung,
- die Abteilungsleiterinnen und -leiter beim LfV und deren Stellvertretungen,
- die Referatsleiterinnen und -leiter des LfV,¹¹
- die Direktorin / der Direktor des Informatikzentrums Landesverwaltung Baden-Württemberg und ihre / seine Stellvertretung,¹²

⁹ vgl. (auch zum folgenden Satz): Gesetzesbegründung zum ChancenG 2005 (LT-Ds. 13/4483, S. 28)

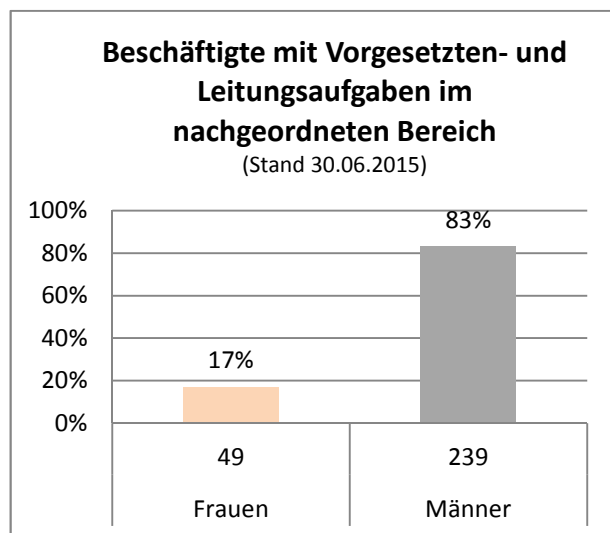
¹⁰ In den Schulabteilungen der Regierungspräsidien und in den Forstabteilungen der Regierungspräsidien Freiburg und Tübingen gibt es auch Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, für die das IM nicht personalverwaltende Stelle ist. Sie sind in der Auswertung nicht erfasst.

¹¹ Beim LfV gibt es z.T. Referatsleitungen, die dem g.D. angehören. Da für diese Beschäftigte das IM nicht personalverwaltende Stelle ist, sind sie in der Auswertung nicht erfasst

- die Ersten Landesbeamtinnen und –beamten bei den Landratsämtern,
- die Leiterin / der Leiter der Landesfeuerweherschule und ihre / seine Stellvertretung,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Logistikzentrums Baden-Württemberg und ihre / seine Stellvertretung,
- die Leiterin / der Leiter des Hauses der Heimat,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Instituts für donauschwäbische Geschichte,
- die Geschäftsführerin / der Geschäftsführer des Instituts für Volkskunde der Deutschen des östlichen Europa.

Zum Stichtag 30.06.2015 gab es im nachgeordneten Bereich 288 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, darunter 49 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 17% (2009: 14%).

15 der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren in Teilzeit beschäftigt, darunter waren 10 Frauen. Die Teilzeitquote bei den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt somit 5%. Der Anteil der Frauen an den in Teilzeit beschäftigten Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt 67%.



Gegenüber 2009 hat sich insbesondere an der Spitze der Regierungspräsidien eine deutliche Veränderung ergeben: Zwei der vier Regierungspräsidien wurden zum Stichtag 30.06.2015 von Frauen geleitet. 2009 waren es ausschließlich Männer. Außerdem gab es 2009 keine Regierungsvizepräsidentin, während es 2015 zwei Frauen auf dieser Position gab.

Ungünstiger ist die Entwicklung hingegen bei den Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten bei den Landratsämtern: 2009 gab es 31 Erste Landesbeamte und vier Erste Landesbeamtinnen

¹² Die Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) konnte wegen der Stichtagsregelung noch nicht berücksichtigt werden. Das Errichtungsgesetz BITBW trat erst zum 1.7.2015 in Kraft (vgl. Art. 9 Abs. 1 Gesetz zur Errichtung der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg und Änderung anderer Vorschriften).

(11%). Zum Stichtag 30.06.2015 gibt es hingegen nur zwei Erste Landesbeamtinnen (6%).

Das Landesamt für Verfassungsschutz wird von einer Frau geleitet. Ihr Stellvertreter ist ein Mann. Alle Abteilungen des Landesamts werden von Männern geleitet.

Das Haus der Heimat wird ebenfalls von einer Frau geleitet. Alle weiteren hier betrachteten Behörden und Einrichtungen (IZLBW bzw. BITBW, Landesfeuerweherschule, Logistikzentrum BW, Institut für donauschwäbische Geschichte und das Institut für Volkskunde der Deutschen des östlichen Europa) werden von Männern geleitet.

Bewertung

Der Anteil der Frauen auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hat sich seit 2009 lediglich um 3%-Punkte erhöht. Frauen sind in den Positionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben im nachgeordneten Bereich des Innenministeriums immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Positiv zu vermerken ist der Umstand, dass zum Stichtag 30.06.2015 bei den obersten Leitungsfunktionen der Regierungspräsidien ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern gegeben ist und das Landesamt für Verfassungsschutz von einer Frau geleitet wird.

7. Auszubildende

Im nachgeordneten Bereich in der Personalverwaltungszuständigkeit des Innenministeriums gibt es zum Stichtag eine zur Ausbildung beschäftigte Person.

IV. Erfüllung der Ziele des vorherigen Chancengleichheitsplans

Nach § 8 Abs. 1 ChancenG ist der Stand der Erfüllung der im letzten Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen.

Der Chancengleichheitsplan 2010 – 2015 enthielt folgende Ziele:

- Das Innenministerium sieht mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst zur Besetzung durch Frauen vor.
- Das Innenministerium strebt für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes an, den Anteil der Frauen in allen Beförderungssämtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen; insbesondere soll der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich gesteigert werden.
- Für alle anderen Laufbahngruppen strebt das Innenministerium an, den Anteil der Frauen in den höchsten Beförderungssämtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich zu erhöhen.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung war bei allen diesen Zielen zu beachten.

Der Stand der Erfüllung dieser Ziele wird im Folgenden dargestellt:

1. Häftiger Frauenanteil bei Neueinstellungen im höheren Dienst

Im Zeitraum zwischen dem 30.06.2009 und dem 30.06.2015 wurden im höheren Dienst insgesamt 517 Neueinstellungen vorgenommen. Davon waren 279 Frauen (54%) und 238 Männer (46%). Die Einstellungen erfolgten ganz überwiegend für den nachgeordneten Bereich.

Die Verteilung der Geschlechter bei den Neueinstellungen in den einzelnen Erfassungszeiträumen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Einstellungen	01.07.2009 bis 30.06.2010	01.07.2010 bis 30.06.2011	01.07.2011 bis 30.06.2012	01.07.2012 bis 30.06.2013	01.07.2013 bis 30.06.2014	01.07.2014 bis 30.06.2015	Berichts- zeitraum
Männer	41	39	21	38	46	53	238
Frauen	36	47	30	48	66	52	279
Anteil Frauen	47%	55%	59%	56%	59%	50%	54%

Das für die Neueinstellungen im höheren Dienst (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) geltende Ziel einer Besetzung von mindestens der Hälfte der Stellen mit Frauen wurde mit einem Frauenanteil von 54% erreicht.

2. Höherer Dienst: Steigerung des Frauenanteils in Beförderungssämtern und in höherwertigen Tätigkeiten und bei Leitungsaufgaben

Der letzte Chancengleichheitsplan enthielt für den Bereich des höheren Dienstes das Ziel, den Anteil der Frauen in allen Beförderungssämtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten deutlich zu erhöhen; insbesondere sollte der Anteil der Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich gesteigert werden.

a) Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

Die Auswertung der Veränderung der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass im Ministerium der Anteil der Frauen in allen Beförderungssämtern (und entsprechenden Entgeltgruppen) des höheren Dienstes bis einschließlich B 3 deutlich gesteigert werden konnte. So betrug die Steigerung des Frauenanteils bei der Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe B 3 23%-Punkte, bei A 16 6%-Punkte, bei A 15 / E 15 32%-Punkte und bei A 14 / E 14 5%-Punkte. Lediglich bei den Besoldungsgruppen ab B 4 aufwärts gibt es nach wie vor keine Frau.

Das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in den Beförderungssämtern des höheren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Entgeltgruppen wurde somit – mit Ausnahme der obersten Spitzenämter – erreicht.

Die Zahl der Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben hat im Berichtszeitraum von 18% auf 33% und damit um 15%-Punkte zugenommen.

Das Ziel einer deutlichen Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurde somit im Ministerium ebenfalls erreicht.

b) Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich war im Berichtszeitraum in den meisten Beförderungsämtern des höheren Dienstes (und entsprechenden Entgeltgruppen) ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils festzustellen. Dieser betrug im ersten Beförderungsamt A 14 / E 14 8%-Punkte, bei A 16 / E 15 Ü ebenfalls 8%-Punkte und bei den Spitzenämtern B 3 7%-Punkte, bei B 4 60%-Punkte und B 8 40%-Punkte. Eher gering war der Anstieg hingegen bei A 15 / E 15 (2%-Punkte) und bei B 2 war eine negative Entwicklung zu verzeichnen (- 4%-Punkte).

Das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in den Beförderungsämtern des höheren Dienstes (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) wurde im nachgeordneten Bereich somit überwiegend – mit Ausnahme der Besoldungsgruppen A 15 / E 15 und B 2 – erreicht.

Der Anteil der Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte im nachgeordneten Bereich zwar von 14% auf 17% gesteigert werden. Der Anstieg fiel jedoch mit nur 3%-Punkten innerhalb des Berichtszeitraums von 2009 bis 2015 nicht sehr deutlich aus. Das Ziel einer *deutlichen* Steigerung des Anteils von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurde im nachgeordneten Bereich nicht vollständig erreicht.

3. Andere Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen: Steigerung des Frauenanteils in den höchsten Beförderungsämtern und in entsprechenden höherwertigen Tätigkeiten

Für die übrigen Laufbahngruppen und vergleichbare Entgeltgruppen lautete das Ziel des letzten Chancengleichheitsplans, dass der Anteil der Frauen in den höchsten Beförderungsämtern durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten deutlich erhöht werden sollte.

a) Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration

Im Ministerium hat sich der Anteil der Frauen im Spitzenamt des gehobenen Dienstes A 13 / E 12 im Berichtszeitraum von 33% auf 55%, d.h. um 19%-Punkte erhöht.

Der Frauenanteil in den Spitzenämtern des mittleren Dienstes hat sich ebenfalls deutlich erhöht: Im Amt A 9 + Z beträgt die Steigerung 12%-Punkte von 38% auf 50% und bei A 9 / E 9, E 8 beträgt die Steigerung 5%-Punkte von 79% auf 84%.

Das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in den höchsten Beförderungsräumen der jeweiligen Laufbahn wurde somit beim Ministerium erreicht.

b) Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich hat sich der Anteil der Frauen im Spitzenamt g.D. A 13 / E 12 im Berichtszeitraum von 0% auf 67% erhöht.

Im gehobenen Dienst wurde das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils im höchsten Beförderungsräum daher ebenfalls erreicht.

Im mittleren Dienst war im Spitzenamt A 9 / E 9, E 8 ein Rückgang von 67% auf 50% zu verzeichnen. Allerdings war trotz des Rückgangs mit einem Frauenanteil von 50% keine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Amt gegeben. Das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils gilt nur für Bereiche, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer (vgl. § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG).

4. Zusammenfassende Bewertung

Zusammenfassend lässt sich für das Ministerium und den nachgeordneten Bereich feststellen:

- Während der Gültigkeit des letzten Chancengleichheitsplans hat sich die Unterrepräsentanz von Frauen reduziert. In jenen Laufbahngruppen (einschließlich vergleichbarer Entgeltgruppen), in denen 2009 weniger Frauen als Männer beschäftigt waren, konnte der Frauenanteil deutlich gesteigert werden.
- Bei den Laufbahngruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes (einschließlich der vergleichbaren Entgeltgruppen) sind die weiblichen Beschäftigten in der

Mehrheit. Auch bei den Spitzenämtern dieser Laufbahnen gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr.

- Im höheren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen sind hingegen trotz der deutlichen Steigerung des Frauenanteils nach wie vor weniger Frauen als Männer beschäftigt.
- Auch bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen.

V. Ziele des Chancengleichheitsplans 2015 – 2020

Die Ziele des Chancengleichheitsplans müssen vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und der Feststellungen zur Erfüllung des vorherigen Chancengleichheitsplans neu festgelegt werden. Dabei sind insbesondere die im ChancenG vorgegebenen Zielvorgaben zu beachten.

1. Zielvorgabe zu Einstellungen

Der Chancengleichheitsplan hat gem. § 6 Abs. 2 S. 1 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.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur hat ergeben, dass trotz der deutlichen Fortschritte und Verbesserungen sowohl beim Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich Frauen im höheren Dienst immer noch unterrepräsentiert sind. Sie stellen nur 37% (IM) bzw. 40% (nachgeordneter Bereich) der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe und vergleichbarer Entgeltgruppen.

Daher ist auch weiterhin bei Neueinstellungen für den höheren Dienst und für vergleichbare Entgeltgruppen auf eine mindestens hälftige Besetzung der Stellen mit Frauen zu achten. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und Leistung bei der konkreten Auswahlentscheidung bleibt davon unberührt.

2. Zielvorgabe zu Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Nach § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG ist bei Beförderungen und der 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 Art. 33 Abs. 2 GG ist dabei stets zu beachten (vgl. § 6 Abs. 2 S. 5 ChancenG).

Frauen sind sowohl beim Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich in fast allen Beförderungssämtern des höheren Dienstes (unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen) in geringerer Zahl beschäftigt als Männer. Somit ist in praktisch allen Beförderungssämtern des höheren Dienstes auch weiterhin eine Erhö-

hung des Anteils der Frauen anzustreben. Soweit in einer einzelnen Besoldungsgruppe bzw. Entgeltgruppe zum Stichtag bereits gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt waren (vgl. insbesondere die Bes.Gr. A 15 / Entg. Gr. E 15 beim Ministerium) ist zu beachten, dass eine Erhöhung der Zahl der Beförderungen von Frauen aus dieser Besoldungsgruppe in die nächsthöhere Besoldungsgruppe die Parität wieder in Frage stellen wird.

Frauen sind sowohl beim Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich in geringerer Zahl mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betraut als Männer. Es ist daher eine Erhöhung der Zahl der Frauen auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anzustreben.

Im Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes im Innenministerium gibt es praktisch keine Besoldungs- oder Entgeltgruppe, in der Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Insbesondere ist auch bei den Spitzenämtern der jeweiligen Laufbahngruppe die Parität erreicht. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen von Beförderungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist nach § 6 Abs. 2 S. 4 ChancenG nicht gefordert. Es ist aber auch weiterhin darauf zu achten, dass das Gesetzesziel einer gleichen Zahl von Frauen und Männern vor allem auch im Hinblick auf die Spitzenämter der jeweiligen Laufbahn dauerhaft gewahrt bleibt (vgl. § 14 Abs. 2 ChancenG).

Mit Blick auf die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst und den hohen Frauenanteil im Spitzenamt des gehobenen Dienstes ist bei der Zulassung zum Aufstieg in den höheren Dienst der Frauenanteil weiter zu erhöhen.

3. Ziele

Für den Chancengleichheitsplan werden folgende Ziele festgelegt:

- Das Innenministerium sieht mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen zur Besetzung durch Frauen vor.
- Das Innenministerium strebt für die Laufbahngruppe des höheren Dienstes bzw. für die vergleichbaren Tarifbeschäftigten an, den Anteil der Frauen in allen Besoldungs- oder Entgeltgruppen, in denen nicht ausnahmsweise bereits Parität herrscht, durch Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

deutlich zu erhöhen; insbesondere soll der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deutlich gesteigert werden.

- In den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes bzw. bei den vergleichbaren Entgeltgruppen soll bei Beförderungsentscheidungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auch weiterhin darauf geachtet werden, dass in den Spitzenämtern der Laufbahnen unter Einbeziehung der vergleichbaren Entgeltgruppen Frauen nicht in geringerer Zahl beschäftigt werden als Männer.
- Das Innenministerium strebt an, den Anteil der Frauen bei der Zulassung zur Praxisförderung im Rahmen des Aufstiegs vom gehobenen in den höheren Dienst deutlich zu erhöhen.

Bei der Verfolgung der vorstehenden Ziele ist in jedem Einzelfall stets der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten.

Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderung wird gem. § 4 Landes-Behindertengleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

4. Nächster Zwischenbericht

Nach drei Jahren ist der Stand der Erfüllung der Ziele des Chancengleichheitsplans in einem Zwischenbericht festzustellen (vgl. § 8 Abs. 1 ChancenG). Der Zwischenbericht zu dem vorliegenden Chancengleichheitsplan wird daher zum Stichtag 30.06.2018 erstellt werden.

Von der Möglichkeit eines Verzichts auf einen Zwischenbericht für die Laufbahngruppen, bei denen das Ziel einer weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn erreicht ist (vgl. § 14 Abs. 1 ChancenG), wird das Innenministerium im Rahmen des nächsten Zwischenberichts noch keinen Gebrauch machen. Denn in den Laufbahngruppen, in denen aktuell keine Unterrepräsentanz von Frauen herrscht, ist die Parität von Frauen und Männern vor allem in den Spitzenämtern nur knapp erreicht. Bereits eine Veränderung bei wenigen Personen kann die erreichte Parität wieder gefährden. Aus diesem Grund sollen auch diese Laufbahngruppen bis auf weiteres im Zwischenbericht enthalten sein.

VI. Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile in den Bereichen der Unterrepräsentanz erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

Dabei ist zunächst auf die in diesem Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele zu verweisen. Die Beachtung dieser Ziele im Rahmen der personalwirtschaftlichen Entscheidungen leistet einen wichtigen Beitrag zur weiteren Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen.

Darüber hinaus geht es vor allem um Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördern und unterstützen. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die die berufliche Tätigkeit mit der gleichzeitigen Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen vereinbaren müssen. Deswegen führen Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf immer auch dazu, dass sich die beruflichen Chancen von Frauen erhöhen und die tatsächlich für Frauen bestehenden Nachteile im Hinblick auf die berufliche Entwicklung verringert werden.

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur hat gezeigt, dass sich die Unterrepräsentanz von Frauen im Berichtszeitraum sowohl im Innenministerium als auch im nachgeordneten Bereich verringert hat. Die in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen sind nicht ohne Wirkung geblieben. Eine grundlegende Neuorientierung oder Änderung des Instrumentariums zur Frauenförderung ist daher nicht erforderlich.

Andererseits ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten in vielen Bereichen noch nicht erreicht. Deshalb spielen die nachfolgenden Maßnahmen auch in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle.

Die dargestellten Maßnahmen zur Frauenförderung gelten im Grundsatz für alle Beschäftigten im Innenministerium und im nachgeordneten Bereich (ohne Polizei), soweit die Personalverwaltungszuständigkeit beim Innenministerium liegt. Viele der Maßnahmen ergeben sich unmittelbar aus dem Chancengleichheitsgesetz.

Soweit nachfolgend vor allem auf die speziellen Verhältnisse beim Ministerium abgestellt wird oder konkrete Maßnahmen beim Ministerium dargestellt werden, ist zu beachten, dass häufig vergleichbare Maßnahmen im nachgeordneten Bereich existieren. Insoweit wird auch auf die Chancengleichheitspläne des nachgeordneten Bereichs verwiesen.

1. Personalauswahl

a) Stellenausschreibung

Freie Stellen in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden nach Maßgabe von § 9 ChancenG und § 11 LBG grundsätzlich ausgeschrieben. In den Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Frauen bewerben sich meist nur dann auf eine Stelle, wenn sie sicher sind, dass sie den Anforderungen in vollem Umfang entsprechen. Daher gilt es weiterhin, qualifizierte Frauen zu motivieren, sich auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu bewerben.

b) Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

Zu Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen oder Assessment-Centern werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gem. § 10 Abs. 1 ChancenG ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen oder alle Bewerberinnen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Gem. § 10 Abs. 3 ChancenG kann die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

c) Einstellung, beruflicher Aufstieg

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie gem. § 11 Abs. 1 ChancenG bei der Besetzung von Stellen oder Beförderungen unter Wahrung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) vor-

rangig berücksichtigt, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die dabei erlangten überfachlichen Kompetenzen finden Eingang in die Eignungsbeurteilung, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Da Fragen zu Familien- und Pflegeaufgaben im Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch unzulässig sind, obliegt es der oder dem Betroffenen selbst, solche Qualifikationen von sich aus anzusprechen.

Der Gesichtspunkt der Frauenförderung kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Hilfskriterium bei der Auswahlentscheidung herangezogen werden (vgl. § 11 Abs. 3 S. 1 ChancenG).

Das ChancenG verbietet außerdem bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die nachteilige Berücksichtigung bestimmter Umstände, die aufgrund der Wahrnehmung von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben im familiären Rahmen entstehen. Dabei geht es um geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, die Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen bei der Ausbildung (vgl. § 11 Abs. 3 S. 2 ChancenG).

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig bei Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen beteiligt (§ 11 Abs. 4 ChancenG). Frühzeitige Beteiligung bedeutet eine Einbeziehung zu einem Zeitpunkt, zu dem die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung noch gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann (vgl. § 4 Abs. 7 ChancenG). Bei der Stellenbesetzung kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen (§ 10 Abs. 3 ChancenG).

d) Dienstliche Beurteilung

Bei der Auswahlentscheidung für eine Stellenbesetzung oder Beförderung spielt die dienstliche Beurteilung eine maßgebliche Rolle. Für Frauen, die häufiger als ihre männlichen Kollegen Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen, ist wichtig, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG).

Um den Aspekt der Chancengleichheit bei den dienstlichen Beurteilungen im Auge zu behalten, ermittelt das Innenministerium für den Bereich seiner Personalverwaltungszuständigkeit im Nachgang zu Beurteilungsrunden die Durchschnittswerte der Beurteilungen von Männern, Frauen und Teilzeitbeschäftigten sowie Telearbeitenden und auch die Anteile von Frauen und Männern an den Beurteilungsergebnissen im Richtwertebereich. Die entsprechenden Daten werden der Beauftragten für Chancengleichheit mitgeteilt.

2. Personalentwicklung

a) Allgemeines

Das Innenministerium wird auch weiterhin im Rahmen der Personalentwicklung bestrebt sein, den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern. Instrumente der Personalentwicklung sind insbesondere das Mitarbeitergespräch, Mentoring sowie die Teilnahme an Führungskreisen und Praxisförderungen.

Vorgesetzte sollen – z.B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – insbesondere auch ihren weiblichen Mitarbeiterinnen Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufzeigen und sie motivieren, davon Gebrauch zu machen. Außerdem sollen Vorgesetzte durch gezielte Fördermaßnahmen, wie z.B. die Ermöglichung der Mitarbeit in einem Projekt oder die Änderungen des Aufgabenzuschnitts, dazu beitragen, geeignete Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Die Personalreferate machen es sich zur Aufgabe, gezielt auf geeignete Frauen zuzugehen, um sie auf Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung hinzuweisen und sie zu motivieren, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre berufliche Entwicklung fördern. Dazu gehören die Teilnahme an den Führungskreisen (vgl. dazu unten Ziff. 3), die behörden- und ressortübergreifende Rotation und die Übernahme von Führungsaufgaben. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bleibt dabei stets gewahrt.

b) Mentoring

Im Innenministerium wurde ein Mentoringprogramm durchgeführt, das beschäftigten Frauen und Männern, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln und das eigene berufliche Fortkommen aktiv verfolgen wollen, die Möglichkeit bot, sich von erfahrenen Führungskräften als Mentorinnen und Mentoren begleiten zu lassen. Mentoring kann unter anderem auch dazu dienen, eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu fördern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben.

c) Führungskräfteentwicklungskonzept für den höheren Dienst

In Umsetzung des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung sowie des Führungskräfteentwicklungskonzepts des Innenministeriums wurden bei den Regierungspräsidien jeweils ein Führungskreis F1 und beim Innenministerium ein Führungskreis F2 eingerichtet. Bei diesen Führungskreisen geht es unter anderem darum, die Kompetenzen der künftigen (Nachwuchs-) Führungskräfte zu erweitern. Im Hinblick darauf, dass Frauen in Führungspositionen in der Innenverwaltung unterrepräsentiert sind, sieht das Führungskräfteentwicklungskonzept des Innenministeriums ausdrücklich vor, bei der Auswahl der Teilnehmer der Führungskreise das Interesse des Landes Baden-Württemberg zu berücksichtigen, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Im Führungskräfteentwicklungskonzept der Innenverwaltung für den höheren Dienst wird die Erfahrung in der Familienarbeit (Erziehung, Pflege) bei der Erfüllung der Anforderungsprofile für die Übertragung höherwertigerer Aufgaben berücksichtigt. Dies kommt besonders dem weiblichen Führungskräftenachwuchs zu Gute, weil es typischerweise Frauen sind, die solche Familienaufgaben wahrnehmen.

d) Ressortkonzept für den Aufstieg in den höheren Dienst

Nach dem Ressortkonzept des Innenministeriums für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ist zunächst eine bis zu zweijährige Praxisförderung als Personalentwicklungsmaßnahme zu durchlaufen. In dieser Zeit sollen die Beamtinnen und Beamten auch mit Projektaufgaben betraut und auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden. Im anschließenden Aufstiegslehrgang vertiefen und trainieren die Beamtinnen und Beamten die für eine Tätigkeit im höheren Dienst notwendigen personalen und sozialen Kompetenzen.

Das Ressortkonzept des Innenministeriums berücksichtigt in allen Phasen des Aufstiegs (Zulassung, Praxisförderung, Aufstiegslehrgang) die Ziele und Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes. So wird bereits bei der Zulassung zur Praxisförderung auf die Verpflichtung der Dienststelle nach § 11 Abs. 1 ChancenG hingewiesen, den Frauenanteil unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind. Ausdrücklich wird das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und verschiedenen Dienstbefreiungen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeit oder Urlaub von längerer Dauer, hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass für die Zulassung zur Praxisförderung der jeweilige Beschäftigungsumfang der Bewerberinnen und Bewerber

ber keine Rolle spielen darf. Im Anforderungsprofil für die Zulassung zur Praxisförderung wird bei der Sozialen Kompetenz auch das Eintreten für Chancengleichheit genannt.

Beim Ablauf der Praxisförderung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben oder wegen eigener Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, entsprechend zu berücksichtigen. Dies kann im Einzelfall z. B. durch Telearbeit bzw. geeignete Teilabordnungsmodelle erreicht werden. Die Praxisförderung kann auch in Teilzeitbeschäftigung absolviert werden. Und schließlich ist auch beim Ablauf des Aufstiegslehrgangs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bediensteten, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben oder wegen eigener Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, entsprechend zu berücksichtigen.

e) Personalentwicklungskonzept für den mittleren Dienst

Das Konzept über die Personalentwicklung und Qualifizierung im mittleren Dienst sowie im vergleichbaren Tarifbereich des Innenministeriums stellt Entwicklungsperspektiven für Beamtinnen und Beamte des mittleren Verwaltungsdienstes sowie für entsprechende Tarifbeschäftigte des Innenministeriums dar. Gleichzeitig werden Qualifizierungs- und Entwicklungsschritte sowie Fördermaßnahmen aufgezeigt, um den Anforderungen höherwertiger Dienstposten gerecht zu werden. Das vorhandene Potenzial der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll bestmöglich erschlossen werden. Davon profitieren gerade auch die weiblichen Beschäftigten, die im Bereich des mittleren Dienstes inzwischen in der Mehrheit sind.

3. Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird vom Ministerium gefördert (vgl. § 12 ChancenG). Besonders wichtig sind dabei solche Bildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten.

In Umsetzung des Rahmenkonzepts der Landesregierung zur Führungskräfteentwicklung wurden bei den Regierungspräsidien jeweils ein Führungskreis F1 und beim Innenministerium ein Führungskreis F2 eingerichtet.

An den Führungskreisen F1 haben während der Laufzeit des letzten Chancengleichheitsplans 135 Beschäftigte teilgenommen. Darunter waren 76 Frauen. Diese stellten somit mit 56% die Mehrheit der Teilnehmer.

Bei den im Berichtszeitraum durchgeführten zwei F2-Führungskreisen (Beginn: 2010 und 2013) waren fünf von 18 Teilnehmern weiblich. Der Anteil weiblicher Führungskräfte betrug bei den Führungskreisen F2 daher 28%.

Aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums haben im Berichtszeitraum acht Personen den Führungslehrgang der Führungsakademie besucht. Die Hälfte davon waren Frauen.

Am Aufstiegslehrgang für den Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst haben im Berichtszeitraum 45 Personen aus dem Geschäftsbereich des Innenministeriums teilgenommen. Davon waren 13 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 29%.

Daneben bietet das Innenministerium seit vielen Jahren Fortbildungen an, die sich auch oder ausschließlich an Frauen richten. Das betrifft auch einen Teil der Veranstaltungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hervorzuheben sind auch die Fortbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit, wie das jährlich stattfindende Seminar nur für weibliche Beschäftigte oder Impulsreferate im Rahmen der jährlichen Versammlung der weiblichen Beschäftigten gemäß § 20 Abs. 2 ChancenG. Fortbildungsthemen waren bisher u.a. Kommunikation, Präsentation, work-life-balance, Selbstmanagement, Selbstbehauptung, wirkungsvoller Auftritt und Business-Knigge, jeweils unter Betonung von Bedürfnissen der weiblichen Beschäftigten. Außerdem werden bei Bedarf Informationsveranstaltungen angeboten, zum Beispiel zu Frauengesundheitsthemen oder zur Sicherheit auf dem Arbeitsweg in der Nähe des Innenministeriums.

Zu den regelmäßig angebotenen Fortbildungsmaßnahmen gehören auch solche, die die Themen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die besonderen Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten betreffen. So können die Beschäftigten der Innenverwaltung an dem jährlich stattfindenden E-learning-Kurs „Mit Gender Mainstreaming zur Chancengleichheit“ der Landeszentrale für politische Bildung teilnehmen.

Themen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf finden sich zudem in den Curricula der Qualifizierungsreihe für die mittlere Führungsebene und der Einführungsfortbildung. Schließlich kommt den (künftigen) Führungskräften eine maßgebliche Rolle bei der Anerkennung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit von Frauen und Männern zu.

Im Hinblick auf die regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten wird dieser Zusammenhang am deutlichsten. Schließlich ist das Beurteilungsergebnis bei allen Personalmaßnahmen, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden, von entscheidender Bedeutung. Dementsprechend sind in den Fortbildungen für Beurteilerinnen und Beurteiler Themen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Teilzeitbeschäftigten und Telearbeitenden enthalten.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Innenministerium fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer (vgl. § 28 ChancenG). Alle Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben, Familien- oder Pflegeaufgaben möglichst gut mit dem Beruf zu vereinbaren.

a) Arbeitszeit

Für die Beschäftigten des Ministeriums gilt – mit Ausnahme der im Lagezentrum im Schichtdienst Beschäftigten – in der Regel gleitende Arbeitszeit ohne feststehende Kernzeiten. Lediglich während bestimmter Funktionszeiten müssen die einzelnen Organisationseinheiten eine Erreichbarkeit sicherstellen. Für Telearbeitende (siehe Buchst. c)) sind weitere Ausnahmen möglich, bei Einhaltung der allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. Diese Arbeitszeitregelung mit großzügigen Möglichkeiten des Arbeitszeitausgleiches, noch verstärkt im Falle der Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder bis 12 J. oder pflegebedürftiger naher Angehöriger (vgl. § 9 Abs. 4 AzUVO), bietet eine sehr viel größere Flexibilität als feststehende Arbeitszeiten und ermöglicht es den Beschäftigten, die berufliche Tätigkeit leichter mit familiären Bedürfnissen zu vereinbaren. Auch im nachgeordneten Bereich ist die gleitende Arbeitszeit die Regel.

Im Übrigen können die Dienststellen nach § 29 ChancenG auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung eines minderjährigen Kindes oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zur noch besseren Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit der beruflichen Entwicklung orientieren sich die einzelnen Organisationseinheiten des Innenministeriums bei der Terminierung von Dienstbesprechungen an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

b) Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung ist für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von zentraler Bedeutung, denn damit lassen sich längere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge vermeiden.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ermöglicht das Innenministerium unterschiedliche Teilzeitmodelle, die dem individuellen Bedarf der Beschäftigten Rechnung tragen. Teilzeitbeschäftigung ist auch während der Elternzeit und in einer Pflegezeit sowie als Familienpflegezeit möglich.

Dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit kann praktisch durchweg entsprochen werden und das vom Antragsteller oder der Antragstellerin gewünschte Teilzeitmodell wie auch eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit lassen sich in den meisten Fällen umsetzen. Die Beschäftigung kann im Grundsatz auch in unterhältiger Teilzeit erfolgen, nicht jedoch mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Die haushaltsrechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten werden voll ausgeschöpft.

Das Innenministerium ermöglicht Teilzeitbeschäftigung auch im Bereich der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies zeigt sich daran, dass der Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Innenministerium auf 10% gesteigert werden konnte. Dabei handelt es sich ausschließlich um weibliche Führungskräfte. Die Möglichkeiten der Besetzung derartiger Stellen mit zwei sich in ihrem Teilzeitprofil ergänzenden Beschäftigten („Führen im Tandem“) werden weiter geprüft.

Die Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG). Auch beamten- und tarifrechtlich ist eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter untersagt. Wie es das Chancengleichheitsgesetz vorgibt, berät das Innenministerium Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen. Zur allgemeinen Information hält das Innenministerium außerdem die Informationsschrift „Dienstbefreiungen im öffentlichen Dienst“ im Intranet, im LVN-id und im Internet bereit.¹³ Auch über Änderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften informiert das Innenministerium im Intranet.

¹³ wird z.Zt. überarbeitet

c) Telearbeit

Im Dezember 2015 wurde im Innenministerium eine neue Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit abgeschlossen. Mit der Möglichkeit der alternierenden Telearbeit soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden und insbesondere auch den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien- und Pflegeaufgaben Rechnung getragen werden. Regelungen zur Telearbeit finden sich beispielsweise auch bei den Regierungspräsidien.

Die Dienstvereinbarung des Innenministeriums räumt zwar keinen Anspruch auf Telearbeit ein. Jedoch strebt das Innenministerium eine bedarfsdeckende Ausstattung mit Telearbeitsplätzen an.

Die Inanspruchnahme von Telearbeit darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Das ist beispielsweise bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zu beachten. Auch darf Telearbeit nicht dazu führen, dass den Telearbeitenden geringerwertige Aufgaben übertragen werden (vgl. § 30 Abs. 3 ChancenG).

Auch Teilzeitbeschäftigte können Telearbeit beantragen. Die Telearbeit kann hier auch dazu beitragen, dass Teilzeitbeschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen können, was einer besseren Vereinbarkeit der beruflichen Rahmenbedingungen mit der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben entspricht. Damit können auch ungünstige Auswirkungen längerer Teilzeitbeschäftigung auf die Versorgungs- bzw. Rentenansprüche verringert werden.

d) Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dienen auch die gesetzlich oder tarifrechtlich geregelten Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeits- bzw. Dienstleistung, so die Elternzeit, die Pflegezeit oder die Beurlaubung ohne Dienstbezüge bzw. ohne Fortzahlung des Entgelts aus familiären Gründen. Auf deren Bewilligung haben die Beschäftigten einen Anspruch. Aber auch bei Anträgen auf eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ist das Innenministerium bestrebt, alle Möglichkeiten und haushaltsrechtlichen Flexibilisierungen auszuschöpfen und den Anträgen zu entsprechen.

Wie es das Chancengleichheitsgesetz vorgibt, berät das Innenministerium Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pfl-

geaufgaben stellen, über die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen. Zur allgemeinen Information hält das Innenministerium außerdem die Informationsschrift „Dienstbefreiungen im öffentlichen Dienst“ im Intranet¹⁴, im LVN-id und im Internet bereit. Auch über Änderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften informiert das Innenministerium im Intranet.

Das Innenministerium ist bestrebt, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen zu erleichtern. So werden bereits vor und bei Bedarf auch während einer Beurlaubung Personalgespräche zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der familienbedingten Auszeit geführt.

Beurlaubte und in Elternzeit befindlichen Personen erhalten auf Wunsch regelmäßig Informationen zugesandt, beispielsweise die Hauszeitschrift „IM Intern“ oder Hinweise auf aktuelle Stellenausschreibungen. Auch werden Beurlaubte zum Betriebsausflug und ähnlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen. Beurlaubte können sich während der Beurlaubung über das Bildungsportal für Fortbildungsveranstaltungen anmelden und daran teilnehmen.

Auch Beschäftigungsmöglichkeiten während einer Beurlaubung stärken die Verbindung zur Dienststelle und erleichtern den Wiedereinstieg. Das Innenministerium ist daher bestrebt, Anträgen auf unterhältige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit stattzugeben und auch hierzu die bestehenden haushaltsrechtlichen Flexibilisierungen auszuschöpfen.

Im nachgeordneten Bereich gibt es teilweise in regelmäßigem Turnus stattfindende Veranstaltungen für aus familiären Gründen Beurlaubte, die u.a. dazu dienen sollen, den späteren Wiedereinstieg zu erleichtern.

e) Kinderbetreuung

Eine zuverlässige Betreuung der Kinder ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ganz zentraler Bedeutung. Dabei ist wichtig, dass die Betreuungszeiten und die Arbeitszeiten miteinander in Einklang stehen. Die Nähe der Kinderbetreuung zum Wohn- oder Arbeitsort ist ein großer Pluspunkt.

Das Innenministerium verfügt seit dem Umzug in den Neubau in der Willy-Brandt-Straße über eine Kindertagesstätte im Gebäude. Dort können Kinder mit einem Alter

¹⁴ z.Zt. in Überarbeitung

von sechs Monaten bis drei Jahren betreut werden. Die Betreuungszeiten orientieren sich an einer Vollzeitbeschäftigung, weshalb eine maximale Betreuungszeit von 50 Stunden/Woche angeboten wird.

Im nachgeordneten Bereich verfügen das Regierungspräsidium Stuttgart und das Regierungspräsidium Freiburg ebenfalls über eine Kindertagesstätte für Kinder bis zu drei Jahren. Beim Regierungspräsidium Tübingen gibt es eine halbtägige Kleinkindbetreuung.

Für den Fall, dass aufgrund eines unvorhergesehenen Betreuungseinganges ein Kind mit ins Büro gebracht werden muss, hält die Servicestelle im Ministerium Spielzeug und Beschäftigungsmaterial bereit. Auch im nachgeordneten Bereich gibt es Dienststellen, die für solche Fälle Spielzeugkisten vorhalten.

Bei einer Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren besteht der gesetzlich bzw. tariflich geregelte, zeitlich befristete Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub bzw. Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.

f) Kurzzeitiges Fernbleiben in akuter Pflegesituation

In einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen können Beschäftigte der Arbeit bzw. dem Dienst bis zu zehn Arbeitstage fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Ein finanzieller Ausgleich geschieht über die Pflegekassen in Form des Pflegeunterstützungsgeldes für gesetzlich Versicherte bzw. bei Beamtinnen und Beamten durch die Belassung der Bezüge an bis zu neun Arbeitstagen.

5. 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 Innenministerium 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).